

CIRCOLARE DEL LAVORO DEL 16 APRILE 2015

a cura di Massimo Pipino

- 1) INAIL – È stato reso disponibile l'aggiornamento del modello denuncia/comunicazione di infortunio**
- 2) Rinnovo del CCNL lavoratori settore bancario: è stata sottoscritta dalle parti sociali l'ipotesi di intesa**
- 3) Rinnovo del CCNL dei lavoratori del settore servizi postali: è stato sottoscritto dalle parti sociali l'accordo**
- 4) INPS – Circolare n. 70/2015 disposizioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive previste per i contratti di solidarietà, accompagnati da Cigs, sottoscritti tra 1° gennaio 2006 ed il 30 giugno 2008**
- 5) INPS - Messaggio n. 2335/2015: indennità di disoccupazione agricola e congedo del padre lavoratore**
- 6) DPCM n. 29 del 20 febbraio 2015 recante le modalità operative per l'erogazione mensile del TFR maturando (Quota integrativa del reddito) per il periodo di paga decorrente da marzo 2015 a giugno 2018**
- 7) Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare n. 14 del 9 aprile 2015: chiarimenti in materia di somministrazione transnazionale di manodopera**
- 8) Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 27 febbraio 2015 istitutivo del “bonus bebè”**
- 9) INAIL - nota prot. n. 1501 del 27 febbraio 2015: risposta ad un quesito posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in merito all'obbligo assicurativo per un socio amministratore unico addetto a prestazioni amministrative. Chiarimenti sulla sussistenza dell'obbligo assicurativo.**
- 10) INPS - Circolare n. 71/2015: esame delle modalità di rilascio della Certificazione Unica alternative a quella telematica**
- 11) INPS – Circolare n. 75/2015: istruzioni operative per la fruizione dello sgravio contributivo dell'11,50 per il settore dell'edilizia**
- 12) Agenzia delle Entrate – Circolare n. 15/E/2015: Split Payment. Chiarimenti in materia di adempimenti, rimborsi e sanzioni**
- 13) Documento di economia e finanza per il 2015: approvato dal consiglio dei ministri**
- 14) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Ministero dell'Economia e delle Finanze Decreto congiunto 14 gennaio 2015: fissata la riduzione per l'anno 2015 dei premi INAIL**
- 15) Jobs Act e la nuova NASpI: spettanza e modalità di calcolo**

1) INAIL – È stato reso disponibile l'aggiornamento del modello denuncia/comunicazione di infortunio

Si comunica che l'INAIL ha provveduto a rendere disponibile, nella sezione modulistica del proprio portale informatico, una nuova versione del modello di denuncia/comunicazione di infortunio (Mod. 4 bis Prest.), accompagnato dalle relative istruzioni per la corretta compilazione (**si vedano gli allegati n. 1 e n. 2**). Le novità introdotte dal nuovo modello, di cui si allega copia, interessano la sezione dedicata al lavoratore, dove è possibile inserire i dati relativi ai contratti a tempo parziale; la sezione dedicata al datore di lavoro, dove è stata aggiunta la modalità vaglia postale per il rimborso delle indennità di inabilità temporanea assoluta anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 70 del D.P.R. 1124/65 ed, infine, la sezione dati retributivi, dove, tra gli altri, sono stati adattati i campi relativi alla comunicazione delle retribuzioni dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale. Al riguardo, si ricorda che la denuncia/comunicazione di infortunio deve essere trasmessa entro due giorni dalla ricezione del certificato medico all'Inail, esclusivamente in via telematica, e che la sede competente a trattare l'infortunio è quella del territorio in cui l'infortunato ha stabilito il proprio domicilio. Dal punto di vista sanzionatorio, il datore di lavoro deve indicare il codice fiscale del lavoratore. In caso di mancata oppure inesatta indicazione è prevista una sanzione amministrativa pari ad euro 25,82, ai sensi dell'articolo 16 della Legge n. 251/82. Per i casi di mancata, tardiva, inesatta o incompleta denuncia è prevista, invece, una sanzione amministrativa da euro 9.296,22 a euro 18.592,44, ai sensi di quanto viene previsto dall'articolo 53 del D.P.R. n.1124/65 e s.m.i..

2) Rinnovo del CCNL lavoratori settore bancario: è stata sottoscritta dalle parti sociali l'ipotesi di intesa

È stata firmata, il 31 marzo 2015, tra ABI e DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA, UNISIN, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 19 gennaio 2012 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. L'intesa che è stata raggiunta, rappresenta un'importante tappa al fine di arrivare all'applicazione di un accordo per il settore che da anni versa in una difficile situazione. Come risaputo, infatti, l'ABI, con lettera datata 17 dicembre 2014, aveva dato disdetta al CCNL 19 gennaio 2012, con l'obiettivo di disporre di un congruo lasso temporale per favorire il confronto a tutto campo tra le Parti finalizzato alla stipulazione del nuovo CCNL, il quale, nel caso in cui non fosse stato raggiunto, avrebbe portato la disapplicazione dello stesso a far data dal 1° aprile 2015. L'accordo, quindi, come comunicato dalle stesse Parti, è stato sottoscritto con una firma tecnica per certificare le intese raggiunte e dovrà, pertanto, essere sottoposto ora all'approvazione sia del Direttivo Abi sia delle Assemblee dei lavoratori che si terranno sul territorio nazionale. A seguire si provvede all'illustrazione dei punti più importanti.

Trattamento

economico

La voce stipendio è incrementata di euro 85,00 mensili (per 13 mensilità) per il lavoratore inquadrato nella 3.a area professionale, 4° livello retributivo. Il citato incremento verrà parametrato - anche per i destinatari del livello retributivo di inserimento professionale - e corrisposto suddividendolo in tre distinte tranches:

- euro 25,00 dal 1° ottobre 2016;
- euro 30,00 dal 1° ottobre 2017;
- euro 30,00 dal 1° ottobre 2018.

Incremento del livello retributivo di inserimento professionale

Ai lavoratori destinatari del livello retributivo di inserimento professionale, assunti a far tempo dalla

data di stipulazione del presente accordo, è attribuito uno stipendio nella misura mensile di euro 1.969,54, riferito alle tabelle in vigore dall'1/1/2015, per quattro anni dalla data di assunzione, fermo restando, nei confronti degli stessi iscritti a forme di previdenza complementare aziendale, una contribuzione datoriale del 4% per 4 anni dalla data di assunzione, in considerazione della minor retribuzione e conseguente minor contribuzione obbligatoria.

Fondo per l'occupazione (F.O.C.)

Considerati i positivi risultati ottenuti dal Fondo per l'occupazione, l'operatività dello stesso è prorogata sino al 31 dicembre 2018, fermo, comunque, l'espletamento delle residue attività connesse all'operatività del Fondo. Si confermano le attuali modalità di funzionamento e le misure di finanziamento. Si conviene che l'utilizzo del F.O.C. possa essere implementato, anche in sinergia con il "*Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito*", di cui al D.M. 28/7/2014, n. 83486, con misure di sostegno:

- alla rioccupazione dei lavoratori destinatari della Sezione emergenziale e di quelli licenziati per motivi economici;
- alla solidarietà espansiva;
- alla riconversione e riqualificazione professionale, finalizzata a fronteggiare possibili eccedenze di personale dovute a mutamenti nell'organizzazione del lavoro;
- ad iniziative mirate ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Ricollocazione del personale

Le aziende, in caso di nuove assunzioni, valuteranno prioritariamente le "*posizioni*" dei lavoratori collocati nella Sezione emergenziale del "*Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito*" nonché dei lavoratori licenziati per motivi economici, i cui requisiti professionali coincidano con quelli ricercati dall'azienda.

Trattamento di fine rapporto

Nel periodo che va dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2018 il trattamento di fine rapporto è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

Inquadramento del personale

Per il periodo di vigenza del presente contratto si conferma la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi, dal 1° al 4° livello retributivo. È istituito, inoltre, fra le Parti un Cantiere di lavoro per la definizione di un nuovo sistema di classificazione del personale, delle connesse declaratorie e degli eventuali profili professionali esemplificativi, allo scopo di rendere più flessibile la disciplina attualmente contenuta nel CCNL 19 gennaio 2012, adeguandola ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese del settore. I lavori dovranno concludersi entro 12 mesi dalla data di stipulazione del presente accordo, ai fini del successivo rinnovo contrattuale. Le Parti concordano che, su iniziativa dell'azienda o della capogruppo, possono essere definite intese in materia di inquadramenti del personale per rispondere a specifiche esigenze organizzative e/o produttive e/o ai fini di realizzare gli opportuni adattamenti a diversi contesti di impresa.

3) Rinnovo del CCNL dei lavoratori del settore servizi postali: è stato sottoscritto dalle parti sociali l'accordo

È stato firmato, in data 2 aprile 2015, tra FISE-ARE, SLC-CGIL e UIL-POST, l'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, recapito e servizi postali dell'8 maggio 2011. L'accordo decorre a partire dal 1° gennaio 2013 e scade il 31 dicembre 2015. Le Parti concordano inoltre un aumento del minimo tabellare per il livello 5° super pari a € 17,00 con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, da erogare con la retribuzione del mese di luglio 2015, secondo la tabella seguente.

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2015	Retribuzione tabellare Luglio 2015	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2015
1°	200	29,57	1.466,23	532,19	1.998,42
2°	175	25,87	1.282,96	525,98	1.808,94
3°S	150	22,17	1.099,70	522,03	1.621,73
3°	138	20,40	1.011,68	519,61	1.531,29
4°	128	18,92	938,37	517,92	1.456,29
5°S	115	17,00	843,05	516,65	1.359,70
5°	110	16,26	806,47	515,89	1.322,36
6°	100	14,78	733,11	513,76	1.246,87

A far data dal 1° gennaio 2016, il punto percentuale di riferimento ai fini del rinnovo del presente c.c.n.l. è ulteriormente rivalutato sulla base degli indici inflazionistici definiti per il biennio 2013/2014 dairiSTAT.

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo è erogato un importo "una tantum" per il livello 5° super pari a € 250,00 lordi, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tante quote mensili quanti sono i mesi di servizio effettivo prestati nel periodo 1 gennaio 2013 - 30 aprile 2015 in cui è stato applicato al rapporto di lavoro il presente c.c.n.l.. L'importo sarà corrisposto, quanto a € 150,00 con la retribuzione del mese di giugno 2015 e quanto a € 100,00 con la retribuzione del mese di novembre 2015; l'importo sarà erogato ai lavoratori in forza alla data di erogazione di ciascuna tranche. L'importo è escluso dalla base di calcolo del t.f.r. ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta ed è quindi comprensivo degli stessi.

Liv.	GIUGNO 2015	NOVEMBRE 2015	TOTALE
1°	173,80	260,80	434,6
2°	152,08	228,2	380,28
3° s,	130,35	195,60	325,95
3°	120,00	179,96	299,96
4°	111,30	166,96	278,26
5° s,	100,00	150,00	250,00
5°	95,65	143,48	239,13
6°	86,96	130,40	217,36

Per le imprese che applicano il presente c.c.n.l. successivamente al 6 dicembre 2013, l'importo complessivo una tantum di cui sopra, riparametrato ed erogato alle medesime condizioni e modalità, è pari a € 150,00 complessivi, divisi in due tranches di pari entità nei mesi di giugno 2015 e novembre 2015.

Elemento di garanzia

Le Parti concordano altresì che l'elemento di garanzia di cui all'articolo 1 del c.c.n.l. 8 febbraio 2011 sarà erogato alle stesse condizioni e con le stesse modalità di cui alla norma citata, a partire dalla retribuzione del mese di dicembre 2015.

Lavoro a tempo determinato

È consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi. Non trovano applicazione gli intervalli di legge nei seguenti casi di assunzione a tempo determinato:

- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- temporanei incrementi dell'attività, previa comunicazione alle r.s.a. / r.s.u.;
- copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività, considerate tali fino ad un massimo di dodici mesi;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle presenti in azienda.

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20%, fatte salve le esclusioni di legge, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire fino a 10 contratti a tempo determinato. I lavoratori a tempo parziale sono sempre computati ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 61/2000.

4) INPS – Circolare n. 70/2015 disposizioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive previste per i contratti di solidarietà, accompagnati da Cigs, sottoscritti tra 1° gennaio 2006 ed il 30 giugno 2008

L'INPS, con la circolare n. 70/2015, ha emanato le disposizioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive previste per i contratti di solidarietà, accompagnati da Cigs, stipulati esclusivamente nel periodo dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2008 e i cui benefici contributivi, sotto il profilo della competenza, si collocano nell'ambito del predetto periodo. L'articolo 6, comma 4, del Decreto Legge 1° ottobre 1996 n. 510, convertito con Legge 28 novembre 1996, n. 608, prevede, come noto, una riduzione contributiva inerente ai contratti di solidarietà difensivi stipulati successivamente al 14 giugno 1995 (*“ I datori di lavoro che stipulino il contratto di solidarietà, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 5, commi 5, 7 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, hanno diritto, nei limiti delle disponibilità preordinate nel Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 4, e per un periodo non superiore ai 24 mesi, ad una riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale ed assistenziale ad essi dovuta per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20 per cento. La misura della riduzione è del 25 per cento ed è elevata al 30 per cento per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88 del Consiglio del 24 giugno 1988. Nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30 per cento, la predetta misura è elevata, rispettivamente, al 35 ed al 40 per cento ”*).

Il Ministero del lavoro ha recentemente autorizzato il finanziamento degli sgravi contributivi per i contratti di solidarietà, stipulati successivamente alla data del 31 dicembre 2005 ed entro il 30 giugno 2008. La riduzione è prevista per la durata del contratto con il limite massimo di 24 mesi e compete per ogni lavoratore interessato dall'abbattimento di orario in misura superiore al 20 per cento con erogazione dell'integrazione salariale straordinaria. La misura della riduzione della contribuzione previdenziale ed assistenziale è del 25 per cento ed è elevata al 35 per cento nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30 per cento. Conseguentemente, per ogni mese, i datori di lavoro hanno diritto alla riduzione del 25 per cento ovvero del 35 per cento sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, in detto periodo, abbia avuto un orario ridotto rispettivamente più del 20 per cento ovvero del 30 per cento rispetto a quello contrattuale. Eventuali erogazioni ultramensili, a carico del datore di lavoro, seguiranno la sorte contributiva legata all'orario di lavoro effettuato nel mese di corresponsione di dette competenze secondo previsione contrattuale. Per le imprese operanti nelle aree individuate per l'Italia dalla CEE, al fine di promuovere lo sviluppo e l'adeguamento strutturale delle regioni che presentano ritardi nello sviluppo (obiettivo 1 del regolamento n. 1260/1999) le percentuali del beneficio sono elevate rispettivamente al 30 per cento e 40 per cento. Restano estranei al beneficio i contratti di solidarietà di tipo b), cui possono accedere le aziende che non rientrano nel campo di applicazione della Cigs. Essendo la riduzione alternativa a qualsiasi forma di beneficio contributivo previsto, a qualunque altro titolo, dall'ordinamento, non potranno fruire dello sgravio i lavoratori per i quali i datori di lavoro hanno già goduto di altre agevolazioni contributive (ad es. lavoratori assunti dalle liste di mobilità ex lege 223/91; disoccupati da oltre 24 mesi ex lege 407/90, etc.).

La procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere attivata ad iniziativa dei datori di lavoro interessati. La Sede competente - accertata sulla base della documentazione in proprio possesso, integrata da quella fornita dall'impresa, la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva nel rispetto dei criteri previsti - provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il previsto codice di autorizzazione "7K" avente il significato di *"Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà dal 31.12.2005 al 30.06.2008, accompagnati da Cigs, ammessa al conguaglio delle riduzioni contributive di cui all'art. 6, c. 4, della L. 28 novembre 1996, n. 608"*. Tale codice sarà attribuito limitatamente al periodo di paga cui si riferiscono i flussi UniEmens con i quali viene operato il conguaglio. Detto periodo è comunque limitato alle denunce contributive aventi scadenza di pagamento il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare. Nel caso di imprese cessate ovvero laddove il periodo sopra indicato non risulti sufficiente a favorire le operazioni di conguaglio, il recupero sarà effettuato attraverso la procedura delle regolarizzazioni contributive.

Ai fini della compilazione del flusso UniEmens, le imprese interessate inseriranno nell'elemento <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, <CausaleACredito> il nuovo codice "L900" e le relative <SommeACredito> (che rappresentano l'importo delle riduzioni contributive spettanti).

Al termine dei periodi in cui è possibile effettuare le operazioni di recupero, le Sedi interessate provvederanno a verificare la congruità delle somme conguagliate dalle imprese con quelle comunicate dal datore di lavoro nell'ambito dell'istanza.

5) INPS - Messaggio n. 2335/2015: indennità di disoccupazione agricola e congedo del padre lavoratore

Le giornate che sono già state indennizzate a titolo di congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore, operaio agricolo, poiché incumulabili con le altre prestazioni a sostegno del reddito, devono essere considerati non indennizzabili ai fini del computo della prestazione di disoccupazione agricola (Messaggio INPS n. 2335/2015). Come noto, l'articolo 4, comma 24, lettera a), della Legge n. 92/2012 ha disposto che, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, il padre lavoratore dipendente possa godere di un congedo obbligatorio (un giorno) e un congedo facoltativo (due giorni in alternativa al congedo di maternità della madre), da fruire entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio (*"il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi*). Con apposita circolare (n. 40/2013) sono state impartite le disposizioni attuative della predetta norma e con successivi messaggi (n. 12129/2013 e n. 12443/2013) sono state fornite le istruzioni procedurali e contabili relativamente ai congedi, le cui indennità debbono essere corrisposte direttamente dall'Istituto. In particolare, è stato precisato che le indennità per i congedi in argomento prevalgono sulle prestazioni a sostegno del reddito e, dunque, non sono cumulabili con queste ultime. A tal proposito, con riferimento agli operai agricoli, l'Inps precisa che i giorni già indennizzati a titolo di congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore, poiché incumulabili con le altre prestazioni a sostegno del reddito, devono essere considerati non indennizzabili ai fini del computo della prestazione di disoccupazione agricola. Il pagamento delle indennità relative ai congedi viene effettuato tramite la procedura *"Pagamenti vari"* che non colloquia in modo automatizzato con la procedura di *"Liquidazione delle domande di disoccupazione e ANF ai lavoratori agricoli dipendenti"*, quindi, tutte le volte in cui viene emesso un pagamento relativo alle indennità in argomento, deve esserne data immediata comunicazione agli operatori incaricati della liquidazione delle prestazioni di disoccupazione agricola, al fine di verificare la presenza di una domanda di prestazione di disoccupazione agricola da definire o già definita per il medesimo periodo interessato dal congedo indennizzato. Nel primo caso, in sede di gestione di una nuova domanda di disoccupazione agricola, le giornate corrispondenti al periodo di congedo in argomento (1, massimo 2) dovranno essere inserite nel campo *"Altre giornate non indennizzabili"* presente nella sezione *"Giornate già indennizzate"*. Nel caso, invece, in cui la domanda di prestazione di disoccupazione agricola sia stata già definita con accoglimento, la stessa dovrà essere riesaminata d'ufficio per la rideterminazione sia delle giornate da indennizzare a titolo di disoccupazione e ANF sia dell'accredito figurativo spettante, con la stessa modalità sopra descritta.

6) DPCM n. 29 del 20 febbraio 2015 recante le modalità operative per l'erogazione mensile del TFR maturando (Quota integrativa del reddito) per il periodo di paga decorrente da marzo 2015 a giugno 2018

È entrato in vigore il 3 aprile scorso il DPCM n. 29 del 20 febbraio 2015, recante le modalità operative per l'erogazione mensile del TFR maturando, la Qu.I.R (Quota integrativa del reddito), per il periodo di paga decorrente da marzo 2015 a giugno 2018. La possibilità è riconosciuta ai lavoratori dipendenti del settore privato. L'iter di attuazione è stato completato con l'Accordo quadro siglato tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Associazione Bancaria Italiana per consentire ai datori di lavoro con meno di 50 dipendenti l'accesso allo specifico finanziamento assistito da garanzia rilasciata da uno specifico Fondo appositamente costituito presso l'INPS e contro garantito in ultima istanza dello Stato. Lo schema di funzionamento della complessa operazione legata all'opzione conferita ai lavoratori dipendenti del settore privato di trasformare il proprio TFR maturando in Qu.I.R (Quota integrativa del reddito), dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DPCM n. 29 del 20 febbraio 2015, si è completato con la firma dell'Accordo quadro siglato tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Associazione Bancaria Italiana per rendere concreta la possibilità di accesso allo specifico finanziamento previsto dalla Legge di Stabilità e destinato alle imprese con meno di 50 dipendenti (il limite dimensionale dei 50 addetti, anche con riferimento alle misure compensative per le imprese, è calcolato sulla base delle indicazioni fornite ai fini dell'obbligo di versamento del TFR al Fondo Tesoreria Inps dal Decreto del Ministero del Lavoro 30 gennaio 2007 e dalle relative disposizioni amministrative). L'obiettivo è quello di supportare le piccole e medie imprese che non intendano corrispondere il TFR in busta paga con risorse finanziarie proprie con un accompagnamento creditizio finalizzato e garantito che renda quanto più è possibile neutra la rinuncia ad una fondamentale e consistente fonte di autofinanziamento. Giova ricordare che secondo le stime sistemiche del Ministero dell'Economia i flussi di TFR maturando annuali sono pari a circa 20,1 miliardi annui con circa 9,2 miliardi accantonati presso le aziende con meno di 50 dipendenti (la parte riconducibile ad aziende con meno di 10 addetti è rappresentata da circa 4,3 miliardi).

Si delinea la possibilità di accedere ad un finanziamento assistito da garanzia rilasciata da uno specifico Fondo previsto presso l'Inps, rivolto in particolare alle imprese con alle dipendenze un numero di addetti inferiore a 50, con dotazione pari a 100 milioni di euro ed alimentato da un gettito dai contributi versati dai datori di lavoro pari a 0,2 punti percentuali della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Va anche ricordato che sulla base di quanto previsto dal Dpcm 20 febbraio 2015, n.29 se il datore di lavoro accede al finanziamento agevolato il pagamento del TFR in busta paga è effettuato dal 3° mese successivo rispetto a quello in cui è effettuata la scelta da parte del lavoratore. La garanzia del Fondo è a prima richiesta, esplicita, incondizionata e irrevocabile ed è supportata dalla garanzia dello Stato quale garanzia di ultima istanza. Per i datori di lavoro, con più o meno di 50 dipendenti che non optino invece per lo schema di accesso al credito si prevedono le misure compensative già previste in caso di trasferimento del TFR a previdenza complementare.

In particolare è deducibile dal reddito di impresa un importo pari al quattro per cento dell'ammontare del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari per le imprese con meno di 50 addetti tale importo è elevato al sei per cento. Il datore di lavoro è poi esonerato dal versamento del contributo al Fondo di garanzia previsto dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, e successive modificazioni, nella stessa percentuale di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile. L'Accordo quadro definisce i termini, le modalità e le condizioni alle quali le banche che vi aderiscono (l'Abi pubblicherà sul proprio sito l'elenco delle banche aderenti all'iniziativa)

realizzano le operazioni di finanziamento volte a consentire ai datori di lavoro di liquidare, ai dipendenti che ne facciano richiesta, la Quota integrativa della Retribuzione relativa ai periodi di paga decorrenti dal 1 marzo 2015 al 30 giugno 2018.

Il datore di lavoro, tramite procedura telematica, richiede all'Inps la certificazione dei requisiti per accedere al finanziamento (ci si può rivolgere ad un unico "intermediario aderente") che l'Inps a sua volta rilascia entro 30 giorni. La documentazione richiesta deve riguardare sia le caratteristiche aziendali ed il limite dimensionale che l'attestazione del TFR mensile oggetto del prestito. E' necessaria poi una visura camerale per verificare che l'azienda non si trovi in situazione di difficoltà che sia preclusiva dell'accesso al pensionamento. Alla banca non compete la verifica del merito di credito del datore di lavoro né al momento della stipula del contratto di finanziamento né nelle successive fasi di utilizzo dello stesso, fatta salva una generale verifica di congruità tra l'importo richiesto e il numero di dipendenti che hanno fatto richiesta di liquidazione delle Qu.I.R in busta paga. La disponibilità creditizia originaria può essere poi rivista nel corso del tempo, su richiesta del datore di lavoro, in relazione alla presentazione di nuove istanze di liquidazione della Qu.I.R da parte di dipendenti o in conseguenza dell'aumento del valore delle Qu.I.R a parità di numero di dipendenti. Ogni istituto creditizio individua la forma tecnica più adatta nel rispetto della normativa applicabile e deve prevedersi la costituzione di un privilegio speciale sui beni mobili del datore di lavoro. La stipula del contratto di finanziamento, che l'intermediario comunica all'Inps, avviene entro il mese precedente l'avvio della liquidazione del Qu.I.R ed è destinata ad essere utilizzata a partire dal mese successivo alla data di perfezionamento e comunque, precisa l'Accordo quadro, non prima del 1 giugno 2015 e non oltre il termine massimo del 30 ottobre 2018.

L'oggetto del finanziamento è rappresentato dalla disponibilità creditizia che viene messa a disposizione del datore di lavoro mediante singole erogazioni mensili nella misura certificata dall'Inps (tra il quinto e il terzo giorno precedente al saldo della paga).

Con riferimento al tasso di interesse applicabile la normativa prevede che non deve essere superiore al tasso di rivalutazione del TFR e può essere anche fisso a condizione che lo stesso non superi l'1,50 per cento ovvero la componente fissa del termine di rivalutazione del TFR stabilita dall'articolo 2120 del Codice civile. Non concorrono però alla determinazione del tasso applicato le spese notarili e gli oneri fiscali e le spese sostenute dal datore di lavoro per l'acquisizione delle necessarie visure camerali. Si stabilisce poi, coerentemente a quanto previsto dal Dpcm 29/2015 che la restituzione del finanziamento deve essere effettuata in unica soluzione entro il 30 ottobre 2018.

In caso di mancato adempimento nel termine di 30 giorni dall'avvenuta notifica da parte della banca alla impresa della richiesta di rimborso dell'importo dovuto, comprensivo di capitale e interessi, è possibile il ricorso alla garanzia del Fondo presso l'Inps che si surroga alla banca nel privilegio speciale. In ogni caso poi di cessazione del rapporto di lavoro che dà diritto al TFR in busta paga, il datore di lavoro mutuatario è tenuto a rimborsare il finanziamento assistito da garanzia di cui ha già fruito entro il mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro, per un importo corrispondente alla liquidazione mensile di TFR, compresi oneri e servizi legati al prestito. L'erogazione del finanziamento è poi immediatamente interrotta ove si accertato che la disponibilità creditizia sia stata utilizzata anche parzialmente per finalità diverse dalla liquidazione mensile del TFR. Il datore di lavoro in questo caso è tenuto al rimborso immediato delle somme già fruito e dei relativi interessi. Ulteriori fattispecie di risoluzione del finanziamento sono i casi di avvio delle procedure di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria.

7) Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare n. 14 del 9 aprile 2015: chiarimenti in materia di somministrazione transnazionale di manodopera

Con circolare n. 14 del 9 aprile 2015, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rammenta il quadro normativo di riferimento della somministrazione transnazionale di lavoro e fornisce al personale di vigilanza le indicazioni di carattere operativo per la verifica della corretta applicazione dell'istituto. La fattispecie della somministrazione transnazionale di lavoro è regolata in ambito comunitario dalla direttiva n. 96/71/CE, che ha introdotto importanti misure per la tutela dei diritti dei lavoratori distaccati, e dalla direttiva n. 2014/67/UE, a mezzo della quale sono state superate alcune incertezze interpretative per la corretta applicazione della prima; in ambito nazionale, invece, la disciplina è stata recepita nel D.Lgs. n. 72/2000, recante il "*distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi*". Orbene, la somministrazione transnazionale di lavoro consiste nella possibilità per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea di distaccare lavoratori presso imprese utilizzatrici aventi sede o unità produttiva in Italia. Tali agenzie "*estere*", per operare legittimamente nel nostro Paese, non necessitano dell'autorizzazione prevista dalla normativa italiana (articolo 4, Decreto Legislativo n. 276/2003), nella misura in cui dimostrino di operare in forza di un provvedimento amministrativo, rilasciato dalle competenti autorità dello Stato di provenienza, equivalente rispetto a quello richiesto dalla legislazione italiana (Ministero del lavoro, circolare n. 7/2005). Altresì, in ordine ai requisiti patrimoniali (articolo 5, comma 2, Decreto Legislativo n. 276/03), è possibile per le stesse l'esonero sia dal versamento del deposito cauzionale che dalla stipula della garanzia fideiussoria, sempre che vi sia stato l'assolvimento di "*obblighi analoghi*" volti a rendere effettiva la tutela del lavoratore nelle ipotesi di eventuali inadempimenti, di natura contributiva o retributiva, nel rispetto della legislazione dello Stato di provenienza. Per quanto attiene poi al profilo delle tutele lavoristiche in relazione ai lavoratori inviati in distacco da uno Stato membro ad un altro Stato dell'Unione europea, è richiesto il rispetto dei livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione previsti dalla legge del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa. Dunque, laddove l'attività lavorativa sia svolta in Italia, quest'ultima risulta disciplinata dalle disposizioni di legge, dalle indicazioni amministrative e dalle clausole della contrattazione collettiva italiane, con riferimento a:

- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo, nonché durata minima delle ferie annuali retribuite, per cui trovano applicazione le disposizioni sostanziali ed il regime sanzionatorio previsti dal D.Lgs. n. 66/2003 (l'eventuale trasgressore può pertanto essere destinatario sia di sanzioni amministrative che di provvedimenti prescrittivi, nel caso in cui vengano accertate violazioni di natura penale);
 - tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario. Al riguardo, nella nozione di retribuzione vanno ricomprese tutte le erogazioni patrimoniali del periodo di riferimento, al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta. La retribuzione così intesa è, dunque, strettamente legata alla definizione di "*reddito da lavoro dipendente*" rilevante ai fini fiscali, e nella stessa rientrano tutte le erogazioni patrimoniali aventi causa nel rapporto di lavoro in senso lato, senza operare punti di comparazione per singola voce retributiva, che risulterebbe comunque impossibile in considerazione dei differenti regimi normativi applicabili nei diversi Paesi europei (Ministero del lavoro, interpello n. 33/2010). Peraltro, al fine di tutelare i crediti retributivi vantati dai lavoratori in regime di distacco, anche nell'ambito di una somministrazione di lavoro transnazionale, il personale ispettivo può adottare la diffida accertativa ex articolo 12, Decreto Legislativo 124/2004;
 - salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;
 - non discriminazione tra uomo e donna;
 - condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione.
- Ma la normativa sulle tutele economico/normative risulta ancor più incisiva nell'ambito di un

rapporto di somministrazione transnazionale di lavoro, con particolare riferimento al trattamento riconosciuto ai lavoratori temporanei inviati nel nostro Paese da agenzie di somministrazione stabilite in un altro Stato membro. E' previsto, infatti, nelle ipotesi di lavoro somministrato da parte di agenzie comunitarie (così come avviene per quelle italiane) il diritto del lavoratore somministrato a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte, nonché la disciplina in materia di responsabilità solidale per l'adempimento di obblighi retributivi e previdenziali (articolo 23, comma 1, del Decreto Legislativo n. 276/2003). In sostanza, per i lavoratori somministrati a livello transnazionale, è sancita e garantita una sostanziale parità di trattamento, sia per quanto concerne i profili normativi che per quelli retributivi, rispetto ai lavoratori italiani alle dipendenze dell'utilizzatore. Infine, quanto alla documentazione utile alla verifica da parte del personale ispettivo del rispetto delle condizioni di lavoro, nonché della regolarità del rapporto tra impresa utilizzatrice e lavoratore oggetto di somministrazione transnazionale, nelle more del recepimento della direttiva n. 2014/67/UE (cd. Direttiva Enforcement), sono rilevanti:

- il contratto di somministrazione di lavoro e l'autorizzazione amministrativa del Paese di stabilimento dell'agenzia straniera;
- i documenti di riconoscimento e gli eventuali contratti individuali di lavoro del personale somministrato;
- i formulari A1 dei lavoratori interessati;
- i prospetti paga già elaborati ovvero la documentazione idonea a dimostrare il pagamento della retribuzione ed il relativo importo nonché la tracciatura dell'orario di lavoro;
- la documentazione in materia di salute e sicurezza (a seconda delle situazioni, DVR, POS, sorveglianza sanitaria, etc.);
- ogni altra documentazione disponibile e utile alla verifica dei rapporti di lavoro.

8) Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 27 febbraio 2015 istitutivo del "bonus bebè"

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 83 del 10 aprile 2015 il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 27 febbraio 2015 che definisce le regole per ricevere l'assegno di incentivo alla natalità introdotto dall'articolo 1, comma 125 della Legge di stabilità 2015, cd. "bonus bebè". Una dote di 80 o 160 euro al mese, riconosciuta ai bambini nati o adottati tra il 1° gennaio 2015 ed il 31 dicembre 2017, fino al terzo anno di età o di ingresso in famiglia.

Il bonus bebè è riconosciuto per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017, ed è erogato mensilmente a decorrere dal mese di nascita o di ingresso in famiglia a seguito di adozione. Tuttavia se la domanda è presentata oltre 90 giorni dalla data della nascita o dell'ingresso in famiglia, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda. Il beneficio è riconosciuto per i figli di cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di cittadini di Stati extracomunitari con permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, residenti in Italia e a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente al valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) specificamente stabilito.

In particolare, la misura del bonus è differenziata a seconda della situazione economica equivalente del nucleo familiare (ISEE):

- per i nuclei in possesso di ISEE non superiore a 7.000 euro annui, l'importo annuo dell'assegno è pari a 1.920 euro;
- per i nuclei in possesso di ISEE non superiore a 25.000 euro annui, l'importo annuo

dell'assegno è pari a 960 euro.

La condizione economica corrispondente all'ISEE che dà diritto al bonus deve sussistere al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio. L'importo del bonus è annuo ed è corrisposto mensilmente. Quindi, ad esempio, per un figlio nato o entrato in famiglia a seguito di adozione il 1° aprile, per l'anno 2015 si ha diritto ad un assegno mensile pari a:

- 160 euro per 9 mesi, se l'ISEE non è superiore a 7.000 euro;
- 80 euro per 9 mesi, se l'ISEE è superiore a 7.000 euro e non è superiore a 25.000 euro.

Il bonus è riconosciuto fino al compimento del terzo anno di età oppure fino al terzo anno dall'ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione, purché sussistano tutte le condizioni. Oltre alla situazione economica, condizione necessaria per beneficiare del "bonus bebè" è la convivenza del figlio con il genitore che presenta la domanda. Il bonus bebè, dunque, non è riconosciuto in modo automatico, ma su specifica domanda di uno dei genitori conviventi, presentata all'INPS, esclusivamente in via telematica. La modulistica e le procedure specifiche saranno definite dall'INPS nei prossimi giorni. La domanda può essere presentata dal giorno della nascita o dell'ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione del figlio. La stessa deve essere presentata per ciascun figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 ed il 31 dicembre 2017, una sola volta, ed è valida per tutto il triennio in cui è riconosciuto il bonus, fermo restando la permanenza dei requisiti. Affinché l'assegno decorra dal giorno della nascita o dell'ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione, la domanda deve essere presentata non oltre il termine di 90 giorni dal verificarsi dell'evento. Per i figli nati o adottati prima dell'entrata in vigore del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 27 febbraio 2015, la domanda deve essere presentata entro i 90 giorni successivi a tale data. Qualora la domanda sia presentata oltre i suddetti termini, il diritto al bonus decorre dal mese di presentazione della domanda. In caso di incapacità di agire del genitore (ad esempio perché minorenne), la domanda e la relativa documentazione devono essere presentate dal suo legale rappresentante. L'INPS effettua il monitoraggio dei bonus bebè riconosciuti rispetto alle risorse stanziata e, qualora per tre mensilità consecutive le somme erogate siano superiori alla spesa preventivata, sospende l'acquisizione di nuove domande fino alla rideterminazione l'importo annuo dell'assegno e i valori dell'ISEE. Restano salvi, comunque, gli assegni già concessi dall'INPS. Si decade dal diritto a ricevere il bonus bebè qualora sia superato il limite previsto dell'ISEE e nei seguenti casi espressamente indicati dal Dpcm:

- decesso del figlio;
- revoca dell'adozione;
- decadenza dall'esercizio della responsabilità genitoriale;
- affidamento del figlio a terzi;
- affidamento esclusivo del figlio al genitore che non ha presentato la domanda.

In caso di decadenza l'INPS interrompe l'erogazione dell'assegno a partire dal mese successivo a quello in cui si è verificata una delle cause. Il Dpcm, tuttavia, prevede che:

- in caso di provvedimento, disposto dall'autorità giudiziaria, di decadenza dall'esercizio della responsabilità genitoriale del genitore che ha ottenuto il beneficio, l'assegno potrà essere erogato a favore dell'altro genitore, se in possesso dei requisiti. A tal fine questi deve presentare la domanda entro 90 giorni dall'emanazione del provvedimento del giudice. Nel caso in cui la domanda sia presentata oltre tale termine, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda;
- in caso di affidamento temporaneo del figlio a terzi, l'assegno potrà essere richiesto dall'affidatario. A tal fine il requisito dell'ISEE è verificato con riferimento al minore affidato, anche nel caso in cui questi sia considerato nucleo a sé stante. Ai fini dell'erogazione dell'assegno, l'affidatario deve presentare la domanda entro 90 giorni dall'emanazione del provvedimento del giudice o del servizio sociale. Nel caso in cui la domanda sia presentata oltre tale termine, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda.

- in caso di affidamento esclusivo del minore, disposto con provvedimento dell'autorità giudiziaria, al genitore diverso da quello che ha ottenuto il beneficio, l'assegno potrà essere erogato, a favore del genitore affidatario, se in possesso dei requisiti. A tal fine questi deve presentare la domanda entro 90 giorni dall'emanazione del provvedimento del giudice. Nel caso in cui domanda sia presentata oltre tale termine, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda.

9) INAIL - nota prot. n. 1501 del 27 febbraio 2015: risposta ad un quesito posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in merito all'obbligo assicurativo per un socio amministratore unico addetto a prestazioni amministrative. Chiarimenti sulla sussistenza dell'obbligo assicurativo.

Come noto, l'articolo 4, n. 7, del DPR n. 1124/1965 include tra coloro che sono compresi nell'assicurazione obbligatoria presso l'INAIL i *“soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società, anche di fatto, comunque denominata, costituita ed esercitata, i quali prestino opera manuale, oppure non manuale di sovrintendenza al lavoro altrui”*. Come per ogni altro soggetto, l'esposizione ai soci della tutela assicurativa presuppone anche l'esistenza del requisito oggettivo, cioè l'esposizione a rischi connessi con le lavorazioni previste dall'articolo 1, DPR n. 1124/1965. Alla luce di ciò il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro ha formulato alla Direzione Centrale Rischi dell'INAIL un quesito sulla questione dell'obbligo assicurativo per un socio amministratore unico addetto a prestazioni amministrative, obbligo affermato da alcune Sedi dell'Istituto, ma che sembrerebbe da potersi escludere tenuto conto della titolarità di poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione dei quali dispone tale soggetto.

L'Istituto nella nota in esame ha precisato che l'assoggettamento dell'amministratore unico di una società all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ricorre nel caso prospettato, sotto il profilo del requisito soggettivo, dato che lo stesso è socio della medesima società comunque denominata, costituita od esercitata. L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, infatti, estende la tutela assicurativa sui soci che svolgono un'attività lavorativa, manuale o non manuale in favore della società medesima con carattere di abitualità, professionalità e sistematicità. Questo particolare tipo di rapporto, che viene solitamente qualificato dalla giurisprudenza come *“dipendenza funzionale”*, non richiede che tra i soci esercenti attività manuale in favore della società e la società medesima intercorra un rapporto di subordinazione vero e proprio, ma vuole significare lo svolgimento di un'attività materiale all'interno dell'organizzazione sociale e con gli strumenti da questa forniti, diretta al conseguimento dello scopo sociale e volta a consentire alla società il conseguimento dei suoi fini istituzionali (cfr. ex plurimis Cass., 27 aprile 1981, n. 2533; Cass. 15 gennaio 1988, n. 291; Cass. 15 maggio 1987, n.4480). Ancora l'Istituto evidenzia che ai fini dell'assoggettabilità all'assicurazione non riveste importanza, né la natura, di capitali o di persone, della società in favore della quale l'attività viene svolta, né che i soci, per l'attività manuale prestata, ricevano un compenso, essendo questo già costituito dalla partecipazione agli utili. In tal senso, non rileva l'osservazione che l'amministratore unico, in virtù dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, sarebbe escluso da un rapporto di dipendenza funzionale e dunque dall'obbligo assicurativo INAIL. Al riguardo, nella nota in esame l'INAIL precisa che, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non tutela solo il lavoratore subordinato, poiché, nel caso dell'amministratore unico di società, ciò significherebbe condizionare l'operatività del sistema assicurativo a un dato formale costituito dal fatto di rivestire una determinata qualifica mentre, per consolidato insegnamento giurisprudenziale, deve aversi riguardo alla mansione esercitata e non alla qualifica rivestita. Infatti, la giurisprudenza di legittimità si è pronunciata nel ritenere sussistente l'obbligo assicurativo non solo in presenza di un

rapporto di lavoro subordinato, ma anche nei confronti della figura del socio di cooperativa o di ogni altro tipo di società (articolo 4, D.P.R. n. 1124/1965), sempre che costui presti la propria opera in posizione di dipendenza funzionale rispetto alle direttive della cooperativa o della società. In conclusione, per l'INAIL l'amministratore unico che sia socio della società che gestisce e che svolge un'attività manuale protetta, si trova anch'egli in posizione di "dipendenza funzionale" rispetto alla società dallo stesso amministrata, purché svolga manualmente una delle attività protette ai sensi dell'articolo 1 del DPR n. 1124/65, necessarie al raggiungimento dello scopo sociale, in conformità alle direttive della società e all'interno dell'organizzazione sociale. Si richiamano sull'argomento anche le circolari INAIL n. 32/2000 e n. 22/2002, nonché la circolare INAIL n. 66 del 2008.

10) INPS - Circolare n. 71/2015: esame delle modalità di rilascio della Certificazione Unica alternative a quella telematica

A circa un mese dalla scadenza prevista per il rilascio della Certificazione Unica 2015, l'INPS, con la Circolare n. 71/2015 ha finalmente rese pubbliche le modalità alternative di rilascio del documento, precisando che la nuova CU può essere scaricata e stampata, previo possesso di PIN, dal sito internet dell'INPS (www.inps.it), cliccando sul banner "*Certificazione Unica 2015*", pubblicato con evidenza nella home page, oppure accedendo al menu "Servizi per il cittadino", oppure ancora dal menu "*Elenco di tutti i servizi*". Da notare che ai cittadini che risultano essere in possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata CEC-PAC (noto all'Istituto), la CU viene comunque recapitata alla casella PEC corrispondente. Ricordiamo brevemente che a partire dal 1° gennaio 2013 è stato introdotto l'obbligo di rilasciare la Certificazione Unica in maniera telematica. Infatti, la "*Legge di Stabilità 2013*" (Legge 228/2012) all'articolo 1, comma 114 ha previsto che a partire "*dall'anno 2013, gli enti previdenziali rendono disponibile la certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente, pensione e assimilati (Cud) in modalità telematica*". Tuttavia il cittadino conserva la possibilità di richiedere la Certificazione Unica in maniera tradizionale, ossia cartacea. In alternativa al canale telematico cui più sopra si è fatto cenno, la Certificazione Unica può essere consegnata attraverso i seguenti canali:

- **servizio erogato dalle Strutture dell'INPS:** è possibile rivolgersi a tutte le Strutture dell'INPS, ove è disponibile almeno uno sportello dedicato al rilascio cartaceo della CU. In tal caso, la certificazione potrà essere rilasciata soltanto al soggetto intestatario previa identificazione dello stesso;
- **postazioni informatiche self service:** presso tutte le Strutture territoriali dell'INPS sono state istituite postazioni informatiche self service, presso le quali gli utenti in possesso di PIN possono direttamente procedere alla presentazione on line delle domande di servizio, ovvero effettuare tutte quelle interazioni con gli archivi informatici dell'Istituto alle quali risultano abilitati, in un contesto connotato da affidabilità e sicurezza non soltanto tecnologica;
- **posta elettronica certificata:** per poter fruire del servizio di trasmissione telematica della Certificazione Unica, viene messo a disposizione dei cittadini titolari di indirizzo di posta elettronica certificata il seguente indirizzo richiesta CertificazioneUnica@postacert.inps.gov.it al quale far pervenire la relativa istanza, corredata di copia del documento di identità del richiedente;
- **patronati, CAF, professionisti abilitati all'assistenza fiscale:** per il rilascio della CU, il cittadino può avvalersi anche di un ente di Patronato, CAF ovvero un professionista compreso tra quelli abilitati all'assistenza fiscale o alla presentazione delle dichiarazioni reddituali in via telematica, in possesso di PIN e di certificato Entratel personale in corso di validità. Si rammenta che in tal caso la visualizzazione della CU da parte degli intermediari è subordinata all'acquisizione

di una specifica delega o mandato di assistenza e al possesso di alcuni dati riguardanti il cittadino;

- **comuni e altre Pubbliche Amministrazioni abilitate:** ad essere abilitati al rilascio della CU2015 vi sono anche i Comuni e le altre pubbliche amministrazioni che abbiano sottoscritto un protocollo con l'Istituto per l'attivazione di un punto cliente di servizio. Come per gli intermediari, la visualizzazione della Certificazione Unica da parte degli operatori delle pubbliche amministrazioni è subordinata all'esistenza di una specifica richiesta del cittadino con le stesse modalità di accesso alle banche dati e di conservazione dei documenti previste per gli intermediari abilitati;
- **sportello Mobile per utenti ultra ottantacinquenni titolari di indennità di accompagnamento, speciale o di comunicazione:** per gli utenti particolarmente disagiati, in considerazione dell'oggettiva difficoltà o impossibilità di avvalersi dei canali fisici e telematici, l'INPS ha attivato un apposito servizio - denominato "Sportello Mobile" - per l'erogazione con modalità agevolate di alcuni prodotti istituzionali, tra i quali appunto il CUD;
- **pensionati residenti all'estero:** per quanto riguarda i pensionati residenti all'estero, per richiedere la certificazione devono fornire i propri dati anagrafici e il numero di codice fiscale, ai seguenti numeri telefonici dedicati 0039- 06.59058000 – 0039-06.59053132, con orario 8.00 – 19,00 (ora italiana);
- **spedizione della CU al domicilio del titolare:** infine, è prevista anche la possibilità di inviare la CU al domicilio del relativo titolare, su espressa richiesta dell'interessato, nei casi di dichiarata impossibilità di accedere alla certificazione, direttamente o delegando altro soggetto, mediante i servizi sopra elencati;

La CU, inoltre, può essere rilasciata anche a persona diversa dal titolare; in tal caso la richiesta può essere presentata dalla persona delegata oppure dagli eredi del soggetto titolare deceduto. Nel primo caso, la richiesta deve essere corredata dalla delega, con la quale si autorizza esplicitamente l'INPS al rilascio della certificazione richiesta, e dalla fotocopia del documento di riconoscimento dell'interessato; mentre la persona delegata dovrà, a sua volta, esibire il proprio documento di riconoscimento. Il delegato potrà presentarsi agli sportelli con massimo due deleghe. Nel caso in cui la CU viene rilasciata invece agli eredi del soggetto titolare deceduto, è necessaria la presentazione di una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 445/2000, con la quale attesti la propria qualità di erede, unitamente alla fotocopia del proprio documento di riconoscimento.

11) INPS – Circolare n. 75/2015: istruzioni operative per la fruizione dello sgravio contributivo dell'11,50 per il settore dell'edilizia

Le domande per fruire dello sgravio contributivo dell'11,50 per il settore delle costruzioni devono essere presentate entro il 16 giugno 2015 mentre le aziende autorizzate potranno esporre lo sgravio nel flusso UniEmens, utilizzando le denunce contributive relative ai mesi di marzo, aprile e maggio 2015. A tal fine, la riduzione contributiva deve essere esposta con il codice causale "L207", che si riferisce al recupero di arretrati, nell'elemento "AltreACredito" di "DatiRetributivi". A diramare queste istruzioni è l'INPS con la circolare n.75/2015. Si tratta della riduzione contributiva introdotta dalla Legge n. 341/1995 limitatamente al settore edile. Il beneficio, in particolare, consiste in una riduzione sui contributi dovuti per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai soli operai occupati 40 ore a settimana. Niente viene previsto a favore dei lavoratori a tempo parziale. Sul punto, appare opportuno ricordare che in origine lo sgravio valeva il 9,5%, per poi essere stato più volte prorogato e a partire dal 1997 è stato elevato alla misura dell'11,5%. Dopo vari interventi legislativo che hanno esteso anno per anno l'incentivo, la Legge n. 247/2007

(protocollo welfare) ha reso strutturale tale intervento, subordinandone l'operatività a una verifica annuale da farsi entro il 31 maggio, al fine di valutare la possibilità che, con apposito decreto da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, possa essere confermata o rideterminata la riduzione contributiva. Una volta decorsi 30 giorni dal 31 luglio e sino all'adozione del decreto si applica la riduzione già determinata per l'anno precedente, salvo conguaglio. Per l'anno 2014, quindi, siccome non è intervenuto il decreto, il beneficio è pari alla misura dell'anno scorso (11,50%). Hanno diritto a godere dell'agevolazione contributiva i datori di lavoro classificati:

- nel settore industria con i codici statistici contributivi: 11301, 11302, 11303, 11304 e 11305;
- nel settore artigianato con i codici statistici contributivi: 41301, 41302, 41303, 41304 e 41305;
- nonché quelli caratterizzati dai codici Ateco 2007 (da 412000 a 439100).

Restano, invece, escluse dall'agevolazione le opere di installazione di impianti elettrici, idraulici e altri lavori simili, attualmente contraddistinte dai codici Ateco 2007 (da 432100 a 432909) e dai codici statistici contributivi (11306, 11307, 11308, 41306, 41307, 41308), sempre accompagnati dai codici di autorizzazione 3N e 3P. Stessa sorte tocca ai lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo (es. assunzione dalle liste di mobilità ai sensi della L. n. 223/1991). Affinché possano accedere all'incentivo su menzionato i datori di lavoro devono:

- essere in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità contributiva anche da parte delle casse edili (DURC);
- non aver riportato condanne passate in giudicato per la violazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel corso del quinquennio precedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

Dal punto di vista delle sanzioni l'INPS nel citato documento di prassi precisa che in caso di non veridicità della dichiarazione, la Sede INPS territorialmente competente procederà al recupero delle somme indebitamente fruite. Differenti sono invece, le conseguenze in caso di omessa denuncia o omesso versamento delle somme dovute alle casse edili; in tal caso, infatti, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 29, comma 3 del Decreto Legge n. 244/1995, convertito nella Legge n. 341/1995 (*"Ai datori di lavoro di cui al comma 1, gli sgravi contributivi per il Mezzogiorno e le riduzioni contributive per fiscalizzazione degli oneri sociali, comprese quelle di cui al comma 2, non possono essere riconosciuti per i lavoratori non denunciati alle casse edili. Per i casi di omessa denuncia o di omesso versamento a dette casse, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6, comma 10, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, come modificato dall'articolo 4 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151. Agli effetti dell'applicazione di quest'ultima norma gli accantonamenti e le contribuzioni alle casse edili si considerano parte della retribuzione"*). Le istanze finalizzate all'applicazione della riduzione contributiva relativamente all'anno 2014 devono essere inviate esclusivamente in via telematica avvalendosi del modulo *"Rid-Edil"*, disponibile all'interno del cassetto previdenziale aziende del sito internet dell'Istituto (www.inps.it), nella sezione *"comunicazioni on-line"*, funzionalità *"invio nuova comunicazione"*. Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettueranno alcuni controlli formali e attribuiranno un esito positivo o negativo alla comunicazione. Nel primo caso, le posizioni contributive ammesse allo sgravio saranno contraddistinte dal codice di autorizzazione *"7N"* per il periodo agosto 2014 – maggio 2015; per quanto concerne, invece, le istanze già inviate, la cui elaborazione ha determinato l'attribuzione del codice di autorizzazione *"7N"* fino a dicembre 2014, i sistemi informativi centrali provvederanno automaticamente a prolungarne la validità fino a maggio 2015. In ogni caso lo sgravio si riferisce al periodo che va da gennaio a dicembre 2014. Ai fini operativi, le aziende autorizzate potranno esporre lo sgravio nel flusso UniEmens, utilizzando le denunce contributive relative ai mesi di marzo, aprile e maggio 2015. A tal fine, va esposto il codice

causale “L207”, che si riferisce al recupero di arretrati, nell’elemento “*AltreACredito*” di “*DatiRetributivi*”. Particolare è il caso in cui le aziende devono recuperare lo sgravio delle matricole sospese o cessate; in tal caso, occorre effettuare la richiesta avvalendosi della funzionalità “contatti” del cassetto previdenziale aziende, allegando la dichiarazione messa a disposizione dall’INPS sul proprio sito (www.inps.it). La sede INPS competente, dal proprio canto, verificata la spettanza del beneficio, attribuirà il codice di autorizzazione “7N” relativamente all’ultimo mese in cui la matricola era attiva; i datori di lavoro autorizzati alla riduzione contributiva secondo la modalità sopra descritta, ai fini della fruizione del beneficio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig). Mentre per gli operai non più in forza, i datori di lavoro potranno fruire del beneficio valorizzando nella sezione individuale del primo flusso UniEmens utile gli stessi elementi previsti per gli operai ancora in forza; in tal caso, è chiaro che non saranno valorizzate le settimane, i giorni retribuiti e il calendario giornaliero. Sarà invece valorizzato l’elemento “*TipoLavStat*” con il codice di nuova istituzione “*NFOR*”, che contraddistingue appunto gli operai non più in carico presso l’azienda.

12) Agenzia delle Entrate – Circolare n. 15/E/2015: Split Payment. Chiarimenti in materia di adempimenti, rimborsi e sanzioni

Facendo seguito alle precedenti Circolare n. 1/E e 6/E, pubblicate rispettivamente il 9 e il 19 febbraio dell’anno corrente, con la Circolare n. 15/E/2015 l’Agenzia delle Entrate ha fornito ulteriori chiarimenti in merito all’ambito applicativo dello split payment, di cui all’articolo 17-ter, D.P.R. n. 633/1972.

Ambito soggettivo

Con la circolare n. 1/E del 2015 è stato evidenziato che la disciplina della scissione dei pagamenti persegue la finalità di arginare l’evasione da riscossione dell’IVA, con la conseguenza che ai fini dell’individuazione dell’ambito soggettivo di applicazione occorre fare riferimento ai soggetti destinatari dell’articolo 6, quinto comma, del DPR n. 633/1972, effettuando, comunque, un’interpretazione del dettato normativo basata su valutazioni sostanziali di ordine generale.

Sulla base di tale considerazione, la circolare ricomprende nell’ambito soggettivo di applicazione dello split payment anche i Commissari delegati per la ricostruzione a seguito di eventi calamitosi che gestiscono fondi di apposite contabilità speciali, nonché i Consorzi di Bacinoimbrifero montani ed i consorzi interuniversitari. Nonostante tali soggetti non rientrino tra quelli espressamente elencati nell’articolo 17-ter del D.P.R. n. 633/1972, infatti, la circolare li qualifica come di “immediata e diretta espressione” di enti pubblici. Restano invece esclusi dalla platea dei destinatari della scissione dei pagamenti gli enti pubblici non economici autonomi rispetto alla struttura statale, che perseguono fini propri, ancorché di interesse generale e gli enti previdenziali non pubblici. Con riferimento alla possibilità di avvalersi, al fine dell’individuazione dei soggetti pubblici destinatari della disciplina della scissione dei pagamenti in base alla categoria di appartenenza, dell’ausilio dell’Indice delle Pubbliche Amministrazioni (IPA), la circolare precisa che in caso di incertezza, laddove l’ente non sia ricompreso tra quelli indicati nella circolare 1/E, per i fornitori è sufficiente attenersi alle indicazioni fornite dalla PA committente o cessionaria, nel presupposto che la predetta PA abbia tutti gli elementi per valutare i propri profili soggettivi in ordine alla riconducibilità della stessa nell’ambito applicativo della scissione dei pagamenti. Resta ferma la possibilità per la PA, laddove dovessero permanere dei dubbi sull’applicabilità del meccanismo, di inoltrare specifica istanza di interpello all’Agenzia delle Entrate. In considerazione della “*ratio*” e delle caratteristiche del meccanismo di scissione dei pagamenti, la circolare esclude l’applicabilità dello split payment alle fattispecie nelle quali la PA non effettua alcun pagamento del corrispettivo nei confronti del

fornitore. Trattasi, in particolare, delle operazioni rese alla PA (ad esempio servizi di riscossione delle entrate e altri proventi) in relazione alle quali, il fornitore ha già nella propria disponibilità il corrispettivo spettantegli e - in forza di una disciplina speciale contenuta in una norma primaria o secondaria – trattiene lo stesso riversando alla PA committente un importo netto.

Le operazioni soggette a reverse charge

Nelle ipotesi in cui l'operazione di acquisto rientri in una delle fattispecie riconducibili nell'ambito applicativo dell'inversione contabile c.d. reverse charge, non si applica la scissione dei pagamenti. Come è noto, il reverse charge riguarda acquisti di determinati beni e servizi effettuati dalla PA in qualità di soggetto passivo. È, tuttavia, possibile che detti beni e servizi siano destinati dalla PA in parte alla sfera commerciale e in parte alla sfera istituzionale non commerciale, per la cui attività l'amministrazione acquirente non riveste quindi la qualifica di soggetto passivo IVA. In tali casi, la PA dovrà comunicare al fornitore la quota parte del bene o servizio acquistato da destinare alla sfera commerciale, determinata con criteri oggettivi, in relazione alla quale è applicabile il meccanismo dell'inversione contabile. Alla quota parte del bene o servizio acquistato da destinare alla sfera istituzionale non commerciale tornerà applicabile il meccanismo della scissione dei pagamenti. Per quanto riguarda gli acquisti effettuati dalle Pa nell'ambito delle proprie attività istituzionali, il versamento dell'imposta è effettuato dalle pubbliche amministrazioni senza possibilità di compensazione. È esclusa la possibilità per l'amministrazione acquirente di utilizzare l'importo dell'Iva dovuta per le operazioni in regime di scissione contabile in compensazione orizzontale con altri crediti d'imposta vantati dalla stessa.

Le altre operazioni escluse

La circolare precisa che non rientrano nell'ambito di applicazione dello split payment:

- le prestazioni di servizi rese alle Pa i cui compensi sono assoggettati a ritenute alla fonte a titolo di imposta sul reddito ovvero a ritenuta a titolo di acconto (articolo 25 del DPR 600/1973)
- le operazioni certificate dal fornitore mediante rilascio della ricevuta o dello scontrino fiscale (ovvero non fiscale per i soggetti che si avvalgono della trasmissione telematica dei corrispettivi) o mediante fattura semplificata (articolo 21-bis del D.P.R. n.633/1972)
- le operazioni assoggettate, ai fini IVA, a regimi speciali.

La correzione degli errori

La circolare si sofferma anche sulle modalità di correzione di eventuali errori nell'applicazione del meccanismo. Nel caso in cui la PA, in veste di soggetto passivo, riceva una fattura irregolare dovrà fare ricorso alla procedura di regolarizzazione prevista dall'articolo 6, comma 8, D.Lgs. n. 471/1997 (*"Il cessionario o il committente che, nell'esercizio di imprese, arti o professioni, abbia acquistato beni o servizi senza che sia stata emessa fattura nei termini di legge o con emissione di fattura irregolare da parte dell'altro contraente, è punito, salva la responsabilità del cedente o del commissionario, con sanzione amministrativa pari al quindici per cento del corrispettivo, con un minimo di lire cinquecentomila, sempreché non provveda a regolarizzare l'operazione con le seguenti modalità: a) se non ha ricevuto la fattura, entro quattro mesi dalla data di effettuazione dell'operazione, presentando all'ufficio competente nei suoi confronti, previo pagamento dell'imposta, entro il trentesimo giorno successivo, un documento in duplice esemplare dal quale risultino le indicazioni prescritte dall'articolo 21 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, relativo alla fatturazione delle operazioni; b) se ha ricevuto una fattura irregolare, presentando all'ufficio indicato nella lettera a), entro il trentesimo giorno successivo a quello della sua registrazione, un documento integrativo in duplice esemplare recante le indicazioni medesime, previo versamento della maggior imposta eventualmente dovuta"*).

Nell'ipotesi in cui il fornitore emetta una nota di variazione in aumento, torna sempre applicabile il meccanismo della scissione dei pagamenti e, pertanto, la stessa dovrà essere numerata, indicando l'ammontare della variazione e della relativa imposta e facendo esplicito riferimento alla fattura

originaria emessa. In presenza di una nota di variazione in diminuzione, invece, il fornitore dovrà limitarsi a procedere solo ad apposita annotazione in rettifica nel registro degli acquisti, senza che si determini, quindi, alcun effetto nella relativa liquidazione IVA.

Rimborsi anticipati, doppio binario per la verifica dell'aliquota media

Al fine di limitare gli effetti finanziari negativi per i fornitori della PA la legge di stabilità 2015 ha modificato la disciplina dei rimborsi IVA, consentendo a tali soggetti, in sede di richiesta di rimborso avanzata nella dichiarazione annuale o nell'istanza trimestrale, di computare nel calcolo dell'aliquota media, tra le c.d. operazioni "ad aliquota zero", quelle effettuate nei confronti della PA. Al riguardo, il documento di prassi chiarisce che le operazioni soggette a split payment danno diritto all'erogazione prioritaria se il presupposto del rimborso è quello dell' "aliquota media", tenendo sempre conto del limite dell'ammontare dell'imposta applicata a tali operazioni nel periodo di riferimento. Diversamente dalle altre tipologie di rimborso prioritario, è, dunque, possibile che il rimborso da split payment sia prioritario solo per una parte dell'importo, mentre la parte restante rimanga soggetta all'esecuzione ordinaria. Nel caso in cui il contribuente che effettua operazioni soggette al regime della scissione dei pagamenti non abbia i requisiti per richiedere il rimborso con il presupposto "aliquota media", può comunque chiederlo, ma in tal caso l'erogazione seguirà le modalità ordinarie.

Violazioni pregresse non sanzionabili

In considerazione delle obiettive condizioni di incertezza la circolare esclude l'applicazione delle sanzioni per le violazioni commesse anteriormente alla data di pubblicazione del documento di prassi, a condizione che l'imposta sia stata assolta. Ciò, anche nelle ipotesi in cui il fornitore si sia attenuto alle indicazioni fornite dalla pubblica amministrazione in merito alla riconducibilità della medesima nell'ambito soggettivo di applicazione della scissione dei pagamenti.

13) Documento di economia e finanza per il 2015: approvato dal consiglio dei ministri

Via libera in Consiglio dei ministri al Documento di economia e finanza 2015 dopo il rinvio disposto a causa del protrarsi dei lavori di coordinamento sul testo che negli ultimi giorni ha formato oggetto di correzioni e limature rispetto alla versione preliminare presentata nel precedente Consiglio. Il documento prevede che dopo tre anni di recessione l'economia torni a crescere a ritmi dello 0,7% nel corso del 2015 (rispetto allo 0,6% che era stato stimato ad ottobre dell'anno scorso), per raggiungere l'1,4% nel 2016 e l'1,5% nel 2017. Il deficit nominale, invece, per il 2015 resta al 2,6%, per poi scendere all'1,8% nel 2016, allo 0,8% nel 2017, per azzerarsi nel 2018. Il pareggio di bilancio strutturale resta confermato al 2017. Il documento giustifica l'aggiornamento favorevole delle stime alla luce di un quadro macroeconomico positivo per l'Italia, trainato dalla riduzione del prezzo dell'energia, dall'andamento del rapporto di cambio euro/dollaro e dai primi effetti della politica monetaria espansiva della banca centrale europea.

Sul fronte occupazionale, il documento stima una riduzione del tasso di disoccupazione al 12,3% già dal 2015, contro il 12,7% del 2014, per poi scendere ancora all'11,7% il prossimo anno, all'11,2% nel 2017 fino al 10,5% nel 2019. Rispetto al DEF illustrato nelle sue linee generali nel corso della precedente riunione del Consiglio dei Ministri viene messa nero su bianco l'intenzione del Governo di recuperare circa 17 miliardi di euro nel 2016 per disinnescare le clausole di salvaguardia iscritte in bilancio sotto forma di aumenti dell'IVA e delle accise. Circa un terzo delle coperture complessive arriveranno dalla minore spesa per interessi sui titoli pubblici. Almeno 10 miliardi dovrebbero arrivare da tagli alla spesa corrente sugli enti locali; ciò nonostante il premier abbia rassicurato nei giorni scorsi i sindaci dei Comuni sull'assenza di ulteriori tagli rispetto a quelli già previsti nell'ultima legge di stabilità. Ulteriori linee di intervento, in un'ottica di riduzione della

spesa pubblica, riguardano il piano di dismissione delle partecipate, la razionalizzazione degli immobili pubblici e l'attuazione della riforma della Pubblica amministrazione. In arrivo, infine, un'ulteriore stretta sulle pensioni di invalidità.

Da ultimo il documento certifica risorse aggiuntive per circa 1,6 miliardi, da destinare a misure specifiche a sostegno del welfare con un decreto ad hoc. La destinazione del "tesoretto", che deriva da uno scostamento dello 0,1% tra il deficit tendenziale (2,5% del Pil) e programmatico (che resta fissato al 2,6%), non si esclude possa essere destinato all'estensione del bonus 80 euro agli incapienti. In merito alla destinazione delle risorse aggiuntive il premier ha dichiarato che "la decisione sarà presa nelle prossime settimane".

Via libera al Programma nazionale di riforme

Il Governo ha dato il via libera anche sul Piano nazionale di riforme, nel cui ambito sono previsti una serie di interventi programmatici di rilievo relativi alla revisione delle agevolazioni fiscali (da cui sono attesi 1,5 miliardi) e al riordino degli incentivi alle imprese. La questione della c.d. "tax expenditures" verrà affrontata in sede di attuazione della delega fiscale attraverso un decreto che impegnerà il Governo alla presentazione di un rapporto annuale sulle detrazioni fiscali da allegare al disegno di legge di bilancio. Il rapporto dovrà identificare le detrazioni non giustificate da esigenze sociali o economiche o che costituiscono un aduplicazione al fine di eliminarle o riformarle. Uno degli interventi più rilevanti che emergono dal Programma nazionale di riforme concerne il riordino della tassazione locale. Entro il 2015, infatti, sarà istituito il nuovo tributo ("local tax") che assorbirà in una sola imposta Imu e Tasi e riorganizzerà le ulteriori forme di prelievo locale. La revisione è già allo studio e sarà presentata con la prossima legge di Stabilità. In questo modo la nuova local tax potrà partire dal 2016.

14) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Ministero dell'Economia e delle Finanze Decreto congiunto 14 gennaio 2015: fissata la riduzione per l'anno 2015 dei premi INAIL

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze, con decreto del 14 gennaio 2015, fissa la riduzione del premio da applicare sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per l'esercizio 2015 per tutte le tipologie di premi e contributi destinatari della riduzione che, ricordiamo, spetta in relazione all'andamento infortunistico aziendale. Il decreto, in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, facendo seguito alla determinazione del Presidente dell'INAIL n. 327 del 3 novembre 2014, approva la riduzione fissata al 15,38%, dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a partire dall'anno 2015.

15) Jobs Act e la nuova NASpI: spettanza e modalità di calcolo

Sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni. Sono invece destinatari della NASpI i dipendenti degli enti pubblici economici che, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica ex articolo 2082 del Codice civile, in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore. La NASpI non si applica altresì agli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali continuano a trovare applicazione le disposizioni sulla disoccupazione agricola. La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

- siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c) del Decreto Legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni
- possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione
- possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Calcolo e misura della NASpI

La base di calcolo è determinata dalla retribuzione media mensile degli ultimi 4 anni che si ottiene dividendo la retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni antecedenti la data del licenziamento, comprensiva degli elementi continuativi e non, e delle mensilità aggiuntive, per il numero totale delle settimane di contribuzione nel periodo (indipendentemente dalla verifica del minimale). Si ottiene in tal modo una retribuzione media settimanale che si ragguaglia a mese moltiplicandola per il coefficiente 4,33. L'importo della prestazione, è pari al 75% della retribuzione media mensile come sopra determinata nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore a € 1.195 (importo relativo al 2015, soggetto a rivalutazione annuale). Qualora la retribuzione media sia superiore, la prestazione NASpI è pari al 75% calcolato sul tetto mensile di € 1.195 più il 25% calcolato sulla quota di retribuzione media eccedente tale tetto. L'importo complessivo non può comunque superare l'importo mensile massimo di € 1.300 annualmente rivalutato. Su tale trattamento non si applica la riduzione pari alla contribuzione a percentuale prevista per il lavoratore apprendista. Nel caso in cui l'indennità sia da erogare per periodi di durata inferiore al mese, l'importo da erogare dovrà essere diviso per 30 giorni e moltiplicato per il numero di giornate di effettiva sospensione. All'indennità si applica una riduzione del 3% al mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione. Come è evidente, il legislatore per stimolare il lavoratore alla ricerca di un nuovo lavoro ha previsto una riduzione mensile del trattamento che porta a percepire alla fine dei 24 mesi massimo erogabili (fino al 2016), un importo di poco superiore alla metà di quello iniziale.

Soci delle Cooperative DPR 602/70 e personale artistico

Per i soci lavoratori delle cooperative DPR 602/70 e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, ai quali l'assicurazione contro la disoccupazione è stata estesa dal 1° gennaio 2013 e per i quali è in corso un versamento contributivo ridotto, a decorrere dal 1 maggio 2015 la misura della NASpI è allineata a quella della generalità dei lavoratori.

Durata e decorrenza del trattamento

La durata del trattamento è proporzionata all'anzianità contributiva del lavoratore. La NASpI è infatti corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni (max 24 mesi di trattamento fino al 31.12.2016). Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2017 la durata di fruizione della prestazione è limitata a un massimo di 78 settimane (18 mesi). Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di ASPI. L'indennità ASpI decorre:

- dall'ottavo giorno successivo a quello della cessazione di lavoro se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno;
- dal giorno successivo alla presentazione della domanda nel caso in cui sia presentata successivamente all'ottavo giorno;
- dalla data di rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità nel caso in cui non sia presentata all'Inps ma al CPI e sia successiva alla data di presentazione della domanda.

Percentuale di copertura della prestazione rispetto alla retribuzione

La struttura della NASpI prevede una copertura decrescente rispetto al reddito del lavoratore, andando dal 75% di copertura per i lavoratori con retribuzione media mensile fino a € 1.195 (solitamente si tratta di lavoratori con qualifica operaia) al 43,33% della retribuzione media per i

lavoratori con qualifica impiegatizia e i Quadri con retribuzioni più elevate. Il tetto mensile di trattamento NASpI si raggiunge con una retribuzione media mensile di € 2.810.

16 aprile 2015

Massimo Pipino