

A tutti i clienti
in indirizzo.

Circolare Lavoro n° 1\2017 Gennaio/Febbraio 2017

Sommario

LEGGE DI STABILITA'	2
VARIAZIONE DEL TASSO DI INTERESSE LEGALE	4
INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO	4
TRASFERTA O TRASFERTISTA.....	5
ABROGAZIONE MOBILITA' E DISOCCUPAZIONE SPECIALE IN EDILIZIA	5
LAVORATORI DISABILI: NOVITA' 2017.....	6
AUTOLIQUIDAZIONE INAIL: RATEAZIONE DEI PREMI.....	7
AGGIORNAMENTO DEI VALORI CONTRIBUTIVI E RETRIBUTIVI PER L'ANNO 2016	8
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI.....	9
RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER IL SETTORE EDILE	11
ARTIGIANI ED ESERCENTI ATTIVITA' COMMERCIALI: CONTRIBUZIONE 2017.....	12
LAVORATORI DOMESTICI: VALORI CONTRIBUTIVI E RETRIBUTIVI 2017	13
INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI.....	14
NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA	17
COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.	18

LEGGE DI STABILITA'

(L. 232 del 11.12.2016 – G.U. 297 del 21.12.2016 – D.L. 244 del 30.12.2016)

A seguito della definitiva approvazione della **Legge di stabilità 2017** con la presente si ritiene opportuno elencare le principali novità introdotte in tema di rapporto di lavoro:

➤ AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

- l'agevolazione, non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, sarà pari all'intera contribuzione INPS con un massimo di €. 3.250 annui, non riguarderà i premi INAIL ed avrà la durata massima di 36 mesi;
- le assunzioni a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato, devono essere effettuate da datori di lavoro privati nel periodo dall' 01.01.2017 al 31.12.2018 e devono riguardare studenti assunti entro sei mesi dal conseguimento del diploma o altro titolo di studio a condizione che questi abbiano svolto all'interno dell'azienda un periodo di formazione o un tirocinio curriculare oppure periodi di apprendistato per la qualifica professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione;
- sono escluse dall' agevolazione le assunzioni di operai agricoli e di lavoratori domestici;
- l'agevolazione non opera automaticamente ma deve essere preceduta da autorizzazione da parte dell'INPS la quale sarà chiamata a monitorare l'utilizzo delle risorse all' uopo stanziate.

In tema di agevolazioni contributive è opportuno evidenziare che il Decreto del Ministero del Lavoro del 21.11.2016 ha previsto, per le aziende del mezzogiorno che assumono giovani in età compresa tra i 15 e i 24 anni, o maggiori di 25 anni purché disoccupati da almeno 6 mesi, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in somministrazione o in apprendistato la decontribuzione totale, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di €. 8.060,00 euro all'anno per ogni lavoratore assunto.

Questo sgravio, sottoposto ad istanza preliminare di ammissione da parte dell'INPS, non è cumulabile con altri incentivi di natura economica o contributiva e rientra nel regime "de minimis" se l'assunzione non determina un incremento occupazionale.

➤ WELFARE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA: salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad imposta sostitutiva del 10% i premi di risultato la cui corresponsione sia erogata in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali e sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Quanto sopra entro il limite d' importo complessivo annuo di €. 3.000,00 lordi e nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente, ad €. 80.000,00.

Saranno esenti dall' imposta sostitutiva i contributi versati alle forme pensionistiche complementari, le somme e i valori di determinati fringe benefit (autovettura, alloggi, prestiti, contributi di assistenza sanitaria

ed il valore delle azioni) fruiti e/o percepiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione dei sopraccitati premi di risultato.

Il predetto limite di €. 3.000,00 è elevato a €. 4.000,00 relativamente ai premi di risultato riconosciuti a seguito di contratti che prevedono strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (es: costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. Non rientrano in questa fattispecie i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione).

- FRINGE BENEFIT – ONERI DI UTILITA' SOCIALE: viene ampliata l'esenzione totale prevista dal c. 2 dell'art. 51 del TU delle imposte sui redditi modificando la lett. f) e introducendo la lett. f-quater).

In particolare, trattasi:

- a) di opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee degli stessi per la fruizione di servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;
- b) dei contributi e dei premi versati per la generalità dei dipendenti o a categorie omogenee degli stessi per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana ovvero il rischio di gravi patologie.

- CONGEDO DI PATERNITA': sono prorogati a tutto il 2017 sia il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, della durata massima di due giorni che il congedo obbligatorio riconosciuto ai padri lavoratori subordinati nei confronti di parti, adozioni ed affidamenti.

Il secondo congedo viene confermato a 2 giorni complessivi (usufruibili anche in via non continuativa e retribuiti, a carico INPS, al 100% della retribuzione).

- VOUCHER PER SERVIZI DI BABY-SITTING E BUONO NIDO: è, altresì, prorogata per il biennio 2017-2018 la possibilità delle madri (lavoratrici subordinate oppure autonome o imprenditrici) di richiedere, al termine del congedo di maternità ed in alternativa al congedo parentale, dei voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting oppure un contributo per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Il contributo, di importo pari a massimo €. 600 mensili, viene riconosciuto previa domanda telematica all'INPS il quale, nei limiti della copertura finanziaria prevista, provvederà a redigere una graduatoria delle lavoratrici ammesse al beneficio.

In alternativa, è concesso per i bambini nati a decorrere dall' 01.01.2016 che risultino affetti da gravi patologie, un buono di €. 1.000,00 (su base annua e parametrato ad 11 mensilità) per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici o privati.

Anche in questo caso, il contributo viene riconosciuto previa domanda telematica all' INPS nei limiti della copertura finanziaria prevista;

- viene resa permanente l'agevolazione fiscale (esenzione da IRPEF del 50% del reddito prodotto) prevista per il rientro in Italia di ricercatori e docenti residenti all' estero;
- viene definitivamente confermata a tempo indeterminato l'esenzione del contributo NASpl (pari al 41% del massimale mensile NASpl per i mesi di anzianità aziendale nel limite massimo di 36) nei confronti dei lavoratori licenziati a seguito di cambio di appalto ovvero nel settore edile a seguito di completamento attività o fine cantiere;
- viene ridotta al 25% l'aliquota dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata;
- vengono introdotte norme (APE e RITA) per agevolare l'uscita anticipata dal lavoro (sul punto ci si riserva di fornire i doverosi approfondimenti non appena emanate le necessarie precisazioni INPS).

Si ritiene altresì doveroso evidenziare che il 30 dicembre è stato approvato e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il c.d. **"Decreto Milleproroghe"** che, in materia di lavoro, proroga a tutto il 2017 la possibilità di ricorrere alla CIGS per le imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa.

VARIAZIONE DEL TASSO DI INTERESSE LEGALE

(Ministero dell'Economia e delle Finanze, Decreto 07.12.2016 - INPS, Circolare n. 231 del 30.12.2016)

A decorrere dal 1° gennaio 2017 la misura del tasso degli interessi legali è fissato al 0,1% in ragione d'anno in diminuzione rispetto allo 0,2% in vigore fino al 31.12.2016.

Detto tasso costituirà anche la misura massima di riduzione delle sanzioni civili per omesso o ritardato pagamento dei premi INAIL e dei contributi INPS.

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interpellì nn. 23 e 24)

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta ad interpellì:

- laddove l'Agenzia per il Lavoro invii in missione (somministrazione) per almeno 12 mesi un dipendente disabile, lo stesso può essere computato, per il periodo di durata della missione, dall' utilizzatore nella quota di riserva prevista dalla L. 68/1999;

- non è possibile estendere, in via di interpretazione, ad altri professionisti (Dottori e Ragionieri Commercialisti e Avvocati) o agli altri soggetti indicati nella L. 12/1979 (associazioni di categoria) la competenza attribuita ai Consulenti del Lavoro in merito alla trasmissione telematica dei moduli relativi alle dimissioni del lavoratore o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

TRASFERTA O TRASFERTISTA

(D.L. 196/2016)

Facendo seguito alla precedente comunicazione dello scorso mese di dicembre si ritiene opportuno ribadire che l'art. 7-quinquies del Decreto Fiscale, entrato in vigore lo scorso 24 ottobre a seguito di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, introduce un'importante norma di interpretazione autentica in materia di determinazione del reddito di lavoratori in trasferta e trasfertisti.

Infatti, viene precisato che la normativa in tema di trasfertisti deve essere interpretata nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi stabilita sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:

- a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;
- b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità;
- c) la corresponsione, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il lavoratore si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

A tutti gli altri lavoratori, per i quali non risultano presenti contemporaneamente tutte e tre le condizioni di cui sopra, troverà applicazione il trattamento previsto per le indennità di trasferta (art. 51, c. 5 del TUIR).

ABROGAZIONE MOBILITA' E DISOCCUPAZIONE SPECIALE IN EDILIZIA

(INPS, Messaggio n. 99 dell'11.01.2017)

A seguito dell'abrogazione dei trattamenti di mobilità ordinaria e di disoccupazione speciale per l'edilizia, l'INPS è intervenuta puntualizzando che a decorrere dal primo gennaio 2017:

- viene meno la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità;
- sono abrogate le disposizioni che prevedono incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- cessa l'obbligo di versamento alle correlate forme contributive: contributo ordinario di mobilità, pari allo 0.30% della retribuzione imponibile, contributo d'ingresso alla mobilità e contributo aggiuntivo per il trattamento speciale DS per l'edilizia, pari allo 0.80% della retribuzione imponibile.

In particolare, è altresì precisato che:

- le aziende che abbiano avviato una procedura di licenziamento collettivo ai sensi della L. 223/91 ed adottato licenziamenti entro il 30.12.2016, sono comunque tenute al versamento sia dell'anticipazione che del contributo d'ingresso alla mobilità.

Laddove, invece, i licenziamenti dei lavoratori intervengano dal 31.12.2016, i datori di lavoro non saranno più tenuti al pagamento del contributo d'ingresso con conseguente possibilità di recupero integrale delle somme anticipate a tale titolo;

- parallelamente, in relazione a detti licenziamenti, le aziende saranno tenute al versamento del contributo NASpl (art. 2, c. 31 L. 92/2012).

A tale riguardo, si ricorda che nei casi in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo in questione è moltiplicato per tre volte;

- l'abrogazione degli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità comporta che gli stessi continueranno a trovare applicazione fino alla loro naturale scadenza per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate entro il 31 dicembre 2016, anche se il termine di fruizione dell'incentivo dovesse scadere successivamente alla suddetta data.

Viceversa, per le assunzioni, proroghe o trasformazioni effettuate in data successiva al 31.12.2016, il regime agevolato non potrà trovare applicazione, a prescindere dalla data di iscrizione del lavoratore nelle liste di mobilità.

LAVORATORI DISABILI: NOVITA' 2017

(Ministro del Lavoro, Nota n. 454 del 23.01.2017)

Il Ministero del Lavoro, attraverso l'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro) ha fornito chiarimenti interpretativi in ordine alla presentazione del prospetto informativo e in particolare agli obblighi per determinati datori di lavoro a seguito delle novità introdotte dal D.lgs. 151/2015.

Presentazione del prospetto informativo: i datori di lavoro privati appartenenti alla fascia 15-35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che non hanno effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016, non sono tenuti alla presentazione, entro il 31 gennaio 2017, del prospetto informativo.

Viceversa, per i sopraccitati datori di lavoro che abbiano effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, entro il 31 dicembre 2016, resta fermo l'obbligo di invio del prospetto informativo entro il 31 gennaio 2017, sulla base della disciplina vigente, atteso il cambiamento della loro situazione occupazionale.

Obblighi assunzionali: i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, stante le modifiche introdotte dal

Jobs Act, sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione, non come avveniva in precedenza entro dodici mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2016, ma entro 60 giorni decorrenti dal 1 gennaio 2017 (data di entrata in vigore della nuova disciplina).

Il Decreto Milleproroghe, approvato con la fiducia al Senato proroga di un anno l'obbligo per le PMI tra 15 e 35 dipendenti di avere almeno un lavoratore disabile assunto entro il primo marzo 2017. La conseguenza è che fino a gennaio 2018 resta valida la norma precedente (legge 68/1999), in base alla quale l'obbligo sussiste solo in caso di nuove assunzioni.

Dal 2018, dunque, entrerà in vigore la disposizione del Jobs Act che impone di effettuare comunque l'assunzione di almeno un lavoratore disabile. In base alle direttive fornite dall'ANPAL con la nota prot. 454/2017, l'assunzione può avvenire sia nominalmente sia attraverso richiesta all'Ufficio Collocamento Disabili (cosiddetta "assunzione numerica").

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL: RATEAZIONE DEI PREMI

(INAIL, Nota Operativa n. 575 del 12.01.2017)

L' Istituto Assicuratore ha fissato allo 0,55% il tasso di rateazione ex art. 59, comma 19, L. 449/1997 così come modificato dall' art. 55, comma 5, della L. 144/1999 (c.d. **4 rate**) dell'autoliquidazione 2016/2017 in scadenza il 16 febbraio.

Pertanto:

Scadenza rate	Coefficienti
16 maggio 2017	0,00134110
16 agosto 2017	0,00272740
16 novembre 2017	0,00411370

Nei confronti di coloro che opteranno per la rateazione dell'autoliquidazione 2016/2017 in scadenza il prossimo 16 giugno (fermo restando il pagamento iniziale del 50%):

Scadenza rate	Coefficienti
16 agosto 2017	0,00091918
16 novembre 2017	0,00230548

Si ritiene opportuno ricordare che, dal 16.03.2016, il tasso applicato alle ordinarie istanze di rateizzo è pari al 6,00%.

AGGIORNAMENTO DEI VALORI CONTRIBUTIVI E RETRIBUTIVI PER L'ANNO 2016

(Ministero del Lavoro, Decreto 22.12.2016 - INPS, circolari nn. 19, del 31.01.2017 e 28 del 07.02.2017)

Per l'anno 2017:

- vengono rivalutate le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei **lavoratori italiani operanti all' estero**.
- vengono confermati i valori 2016 relativi al calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale:

MINIMALE DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA	€. 47,68
RETRIBUZIONI CONVENZIONALI IN GENERE	€. 26,49
(per i lavoratori a domicilio l'importo è comunque da raggugliare agli €. 47,68)	
MINIMALE ORARIO DEI LAVORATORI PART-TIME	€. 7,15
PRIMA FASCIA DI RETRIBUZIONE PENSIONABILE	
IMPORTO ANNUO: €.	46.123,00
IMPORTO MENSILE: €.	3.844,00
MASSIMALE ANNUO BASE CONTRIBUTIVA PENSIONABILE	€. 100.324,00
MASSIMALE GIORNALIERO PER I CONTRIBUTI DI MALATTIA E MATERNITÀ DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	€. 67,14

Particolari disposizioni sono altresì dettate dall' INPS con la circolare n. 19 per gli equipaggi delle navi da pesca, per le cooperative sociali, relativamente al limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi ed in merito all' importo a carico del bilancio dello Stato per le prestazioni di maternità obbligatoria.

- viene aggiornata l'aliquota contributiva da applicare ai **lavoratori iscritti alla gestione separata INPS**: collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto, amministratori, associati in partecipazione, lavoratore autonomo occasionale e liberi professionisti iscritti alla gestione separata.

Liberi Professionisti	ALIQUOTA 2016	ALIQUOTA 2017
Pensionati e soggetti iscritti ad altra forma di previdenza (dipendenti, artigiani, commercianti, ecc.)	24,00%	24,00%
Soggetti privi di copertura previdenziale	27,72%	25,72%

Collaboratori e figure assimilate	ALIQUOTA 2016	ALIQUOTA 2017
Pensionati e soggetti iscritti ad altra forma di previdenza (dipendenti, artigiani, commercianti, ecc.)	24,00%	24,00%

Soggetti privi di copertura previdenziale	31,72%	32,72%
---	--------	---------------

Resta inteso che i lavoratori autonomi occasionali continuano a versare il contributo alla gestione separata per i solo compensi che eccedono la soglia di €5.000,00 al lordo della ritenuta d'acconto.

Si rammenta, infine, che le aliquote sopraindicate sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla gestione separata fino al raggiungimento del **massimale di reddito** che, per l'anno in corso, è fissato in **€100.324,00**.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

(INPS, Circolare n. 9 del 19.01.2017)

A seguito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporti di lavoro operato dal D.lgs. 148/2015, l'INPS è più volte intervenuta fornendo gli opportuni chiarimenti.

Con l'ultima circolare, oltre a riepilogare la normativa attualmente in vigore, vengono fornite le istruzioni tecniche per la compilazione della dichiarazione contributiva UniEmens e per il calcolo e il versamento della contribuzione aggiuntiva CIGO/CIGS (anche in deroga).

Lavoratori beneficiari. Anzianità di effettivo lavoro. Sono soggetti alle disposizioni in materia di Cassa Integrazione Guadagni i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, che abbiano conseguito un'anzianità di effettivo lavoro, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di almeno 90 giorni dalla data di presentazione della relativa domanda di concessione al Ministero (trattamento straordinario) o all'Istituto (trattamento ordinario).

Restano esclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non professionalizzante.

Ai fini della maturazione del requisito di anzianità di effettivo lavoro, si computano le giornate (di calendario) di effettiva presenza al lavoro, indipendentemente dalla durata oraria, nonché i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da: ferie, festività, maternità obbligatoria e infortunio.

Unità produttiva. L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i lavoratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma. Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e lavoratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

Con l'autocertificazione dell'autonomia organizzativa l'azienda dichiara, sotto la propria responsabilità, che l'unità

produttiva è *“lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria o tecnico funzionale, intendendosi con tali accezioni il plesso organizzativo che presenta una fisionomia distinta ed abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell'unità”*.

Con l'autocertificazione dell'idoneità a realizzare l'intero ciclo produttivo, o una fase completa di esso, l'azienda dichiara sotto la propria responsabilità che *“il plesso organizzativo esplica, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa medesima, della quale costituisce elemento organizzativo, non limitandosi alla realizzazione di meri scopi strumentali sia rispetto ai generali fini dell'impresa sia rispetto ad una fase completa dell'attività produttiva della stessa”*.

Nel caso di svolgimento dell'attività presso più unità produttive nel corso del mese da parte di un lavoratore, nella compilazione della relativa denuncia mensile, i datori di lavoro si atterrano ai seguenti criteri:

- a) valorizzeranno l'unità produttiva presso la quale il lavoratore ha prestato attività per un periodo più lungo;
- b) in caso di periodi di eguale durata su più unità produttive, sarà valorizzata l'ultima unità produttiva presso la quale il lavoratore ha prestato attività lavorativa in ordine temporale.

Infine, la comunicazione di una nuova unità produttiva deve avvenire entro l'ultimo giorno del mese successivo all'apertura della stessa avvalendosi dell'apposita procedura telematica, disponibile sul sito internet dell'Istituto.

Resta fermo che non è possibile presentare domande di CIG per unità produttive non ancora registrate in anagrafica aziende.

Conguaglio nella denuncia UniEmens. Termine di decadenza. Le integrazioni salariali erogate dal datore di lavoro sono rimborsate dall'Istituto ovvero conguagliate dal datore di lavoro all'atto dell'assolvimento degli obblighi di contribuzione obbligatoria entro il termine di decadenza di sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo.

Integrazioni salariali straordinarie. Contributo addizionale CIGS. Le imprese che presentano o che hanno presentato domanda di integrazione salariale a decorrere dal 24.09.2015 sono soggette, salvo specifiche eccezioni, al pagamento di un contributo addizionale del:

- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% dalla 53° alla 104° settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15% oltre la 104° settimana.

L'obbligo del pagamento del contributo addizionale, è fissato a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione alla fruizione della prestazione, adottato dall'Istituto sia per le integrazioni salariali

ordinarie sia per le integrazioni salariali straordinarie.

Nel caso in cui il rilascio dell'autorizzazione avvenga nel mese in cui termina l'evento CIG o successivamente, l'azienda è tenuta a versare l'importo del contributo addizionale per l'intero periodo autorizzato nel periodo di paga successivo a quello di autorizzazione.

Ai fini dell'individuazione della retribuzione persa, base di calcolo del contributo addizionale, le imprese devono valorizzare tale elemento considerando anche i ratei delle mensilità aggiuntive, quali la 13° e la 14° mensilità aggiuntiva, ed altre gratificazioni annuali e periodiche.

Peraltro, gli aumenti retributivi fissati da accordi aziendali stipulati nel corso dei sei mesi precedenti la stipula del contratto di solidarietà, ovvero nel corso della sua durata, non vanno assunti a riferimento ai fini del calcolo dell'importo del trattamento di integrazione salariale, così come non vanno considerati ai fini della determinazione della retribuzione persa, da utilizzare sia per l'accredito della contribuzione figurativa, sia per il calcolo del contributo addizionale.

Regolarizzazioni del versamento contributo addizionale.

Le aziende tenute al versamento del contributo addizionale provvederanno ad effettuare gli adempimenti informativi afferenti ai periodi pregressi, senza aggravio di oneri accessori, entro il 18.04.2017.

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER IL SETTORE EDILE

(Ministero del Lavoro, Decreto 10.11.2016 - INPS, Circolare n. 23 del 31.01.2017)

A seguito della conferma della riduzione contributiva a favore delle imprese edili nella misura dell'11,50% anche per l'anno 2016, l'INPS è intervenuta per fornire le istruzioni per una sua pratica applicazione.

In particolare, il beneficio:

- consiste in una riduzione contributiva applicabile ai soli operai occupati con un orario di lavoro di 40 ore settimanali (non spetta, quindi, per quelli occupati con contratto di lavoro a tempo parziale)
- compete per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2016 e dovrà essere richiesto esclusivamente in via telematica utilizzando il modulo "Rid-Edil" entro il 16.04.2017;
- non spetta nei confronti di quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo (ad esempio, assunzione dalle liste di mobilità, apprendistato, ecc.);
- spetta solamente nei confronti dei datori di lavoro che:
 - a) rispettino il CCNL;
 - b) siano in possesso dei requisiti per il rilascio del DURC;
 - c) non abbiano riportato condanne passate in giudicato per le violazioni in materia di sicurezza e salute

nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

Le aziende autorizzate potranno esporre lo sgravio nel flusso UniEmens, utilizzando le denunce contributive relative ai mesi da gennaio a marzo 2017.

Pertanto, il beneficio potrà essere fruito entro il 16.04.2017.

ARTIGIANI ED ESERCENTI ATTIVITA' COMMERCIALI: CONTRIBUZIONE 2017

(INPS, Circolare n. 22 del 31.01.2016)

Con la circolare in esame l'INPS chiarisce che:

- ✓ le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti iscritti alle gestioni autonome dell'INPS, per il corrente anno 2017, sono aumentate al 23,55%;
- ✓ continua a trovare applicazione la riduzione del 50% dei contributi dovuti dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali con più di sessantacinque anni di età, già pensionati presso le gestioni dell'Istituto;
- ✓ per i soli iscritti alla gestione degli Esercenti attività commerciali, alla predetta aliquota dovrà essere sommato lo 0,09%, a titolo di aliquota aggiuntiva ai fini dell'indennizzo per la cessazione definitiva dell'attività commerciale;
- ✓ per i coadiuvanti e i coadiutori di età inferiori a ventuno anni è confermata la riduzione del 3% dell'aliquota contributiva.

Pertanto:

REDDITO MINIMO ANNUO	€. 15.548,00
CONTRIBUZIONE ANNUA SUL MINIMALE DI REDDITO - ARTIGIANI	IMPORTO ANNUO: €. 3.668,99 (€.
3.202,55 se di età inferiore a 21 anni)	
IMPORTO MENSILE: €. 305,75 (€. 266,88 se di età inferiore a 21 anni)	
CONTRIBUZIONE ANNUA SUL MINIMALE DI REDDITO - COMMERCANTI	IMPORTO ANNUO: €. 3.682,99
(€. 3.216,55 se di età inferiore a 21 anni)	
IMPORTO MENSILE: €. 306,92 (€. 268,05 se di età inferiore a 21 anni)	
CONTRIBUZIONE ANNUA ECCEDENTE IL MINIMALE	
23,55% del reddito da €. 15.548,00 a €. 46.123,00	
24,55% del reddito da €. 46.123,01 e fino al massimale	
Per i coadiuvanti di età non superiore ai 21 anni, le aliquote di cui sopra sono ridotte rispettivamente al 20,55% e al 21,55%.	
Anche in tutti questi casi per i soli iscritti alla gestione degli Esercenti attività commerciali, alle predette	

aliquote dovrà essere sommato lo 0,09%.

MASSIMALE IMPONIBILE ANNUO € 76.872,00

Per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 ed iscritti con decorrenza successiva a tale data il massimale imponibile annuo è elevato ad € 100.324,00

LAVORATORI DOMESTICI: VALORI CONTRIBUTIVI E RETRIBUTIVI 2017

(INPS, Circolare n. 13 del 27.01.2017)

Per l'anno 2017 vengono comunicate le fasce retributive su cui calcolare i contributi dovuti relativamente ai lavoratori domestici (la cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore).

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAF	Senza quota CUAF
fino a € 7,88	€ 6,97	€ 1,39 (0,35)	€ 1,40 (0,35)
da € 7,88 a € 9,59	€ 7,88	€ 1,57 (0,40)	€ 1,58 (0,40)
oltre € 9,59	€ 9,59	€ 1,91 (0,48)	€ 1,93 (0,48)
Orari di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,07	€ 1,01 (0,25)	€ 1,02 (0,25)

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

(comprensivo del contributo addizionale dell'1,40% introdotto dall' art. 2, comma 28 della L. 92/2012 da applicare ai contratti di lavoro a tempo determinato)

RETRIBUZIONE ORARIA	IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO
---------------------	---------------------------

Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAUF	Senza quota CUAUF
fino a €. 7,88	€. 6,97	€. 1,49 (0,35)	€. 1,50 (0,35)
da €. 7,88 a €. 9,59	€. 7,88	€. 1,68 (0,39)	€. 1,69 (0,40)
oltre €. 9,59	€. 9,59	€. 2,05 (0,48)	€. 2,06 (0,48)
Orari di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€. 5,07	€. 1,08 (0,25)	€. 1,09 (0,25)

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 9217 del 06.05.2016, 9467 del 10.05.2016, 9635 del 11.05.2016, 10069 del 17.05.2016, 10343 del 19.05.2016 e 10842 del 25.05.2016, 10009 del 16.05.2016, 10356 del 19.05.2016, 10666 del 23.05.2016, 12102 del 13.06.2016 e 12823 del 21.06.2016)

Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso, ex art. 33 L.104/1992, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi dell'abuso di diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente ed integra nei confronti dell'Ente di Previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale.

- Il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, ma anche l'insussistenza di mansioni inferiori rientranti e compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore.

Non appare, inoltre, configurabile un obbligo del datore di lavoro di offrire al lavoratore tutte le mansioni anche quelle del tutto incompatibili con quelle svolte in precedenza dal lavoratore.

Sul punto, il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente

svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile "repêchage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti.

- Posto che l'insubordinazione non può essere limitata al rifiuto di adempiere alle disposizioni impartite dai superiori, ma si estende a qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicarne l'esecuzione nel quadro dell'organizzazione aziendale, deve rilevarsi che la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti, oltre a contravvenire alle esigenze di tutela della persona umana, può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, dal momento che l'efficienza di quest'ultima riposa in ultima analisi sull'autorevolezza di cui godono i suoi dirigenti e quadri intermedi e tale autorevolezza non può non risentire un pregiudizio allorché il lavoratore, con toni ingiuriosi, attribuisca loro qualità manifestamente disonorevoli.
- Il datore di lavoro ha il potere, ma non l'obbligo, di controllare in modo continuo ed assiduo i propri dipendenti contestando loro immediatamente qualsiasi infrazione al fine di evitarne un possibile aggravamento: un obbligo siffatto, non previsto da alcuna norma di legge né desumibile dai principi di correttezza e buona fede, negherebbe in radice il carattere fiduciario del rapporto di lavoro subordinato, che implica che il datore di lavoro normalmente conti sulla correttezza del proprio dipendente, ossia che faccia affidamento sul fatto che egli rispetti i propri doveri anche in assenza di assidui controlli. Pertanto, la tempestività della contestazione disciplinare va valutata non in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione ove avesse esercitato assidui controlli sull'operato del proprio dipendente, ma in relazione al momento in cui ne abbia acquisito piena conoscenza.
- la decadenza dall'impugnativa del licenziamento, individuale o collettivo, preclude l'accertamento giudiziale dell'illegittimità del recesso e la tutela risarcitoria di diritto comune, venendo a mancare il necessario presupposto, sia sul piano contrattuale, in quanto l'inadempimento del datore di lavoro consista nel recesso illegittimo in base alla disciplina speciale, sia sul piano extracontrattuale, ove il comportamento illecito dello stesso datore consista, in sostanza, proprio e soltanto nell'illegittimità del recesso.
- la falsa timbratura del cartellino può rappresentare una condotta grave che lede irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro e può giustificare il licenziamento.
- l'assunzione di un lavoratore allo scopo di sostituire temporaneamente un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro può avvenire con la fissazione di un termine finale al rapporto, o anche con l'indicazione di un termine per relationem, con riferimento al ritorno in servizio del lavoratore sostituito,

- la tempestività d'una contestazione disciplinare va valutata non muovendo dall'epoca dell'astratta conoscibilità dell'infrazione, bensì dal momento in cui il datore di lavoro ne acquisisca in concreto piena conoscenza, a tal fine non bastando meri sospetti.

Non può pertanto essere accolto il principio secondo cui la tempestività della contestazione disciplinare dovrebbe essere valutata alla luce d'un preteso obbligo, in capo al datore di lavoro, di continuo o comunque tempestivo controllo dell'operato dei propri dipendenti: nessuna norma di legge o di contratto lo prevede, né esso può dirsi connesso alla posizione datoriale.

Siffatto obbligo non può essere ricavato dai principi di correttezza e buona fede: lo smentisce il carattere fiduciario del rapporto di lavoro, fiducia che per sua stessa nozione consiste nella sensazione di sicurezza basata sulla speranza o sulla stima riposta in qualcuno o in qualcosa. Ciò implica che la fiducia del datore di lavoro nei confronti del proprio dipendente faccia sì che egli normalmente conti sulla sua correttezza, ossia che faccia affidamento sul fatto che il lavoratore rispetti i propri doveri anche in assenza di controlli assidui e continui;

- in caso di superamento del comportamento, che il rapporto rimanga in uno stato di risolubilità in contrasto con il regime di stabilità previsto dalla legge, costituisce però onere del lavoratore provare che l'intervallo di tempo tra il superamento del periodo di comportamento per malattia e la comunicazione del recesso da parte del datore di lavoro abbia superato i limiti di adeguatezza e ragionevolezza, sì da far ritenere (eventualmente in concorso con altre circostanze di fatto significative) la volontà tacita del datore di lavoro di rinunciare alla facoltà di recedere dal rapporto
- il licenziamento del dirigente non richiede necessariamente un giustificato motivo oggettivo, esso è consentito in tutti i casi in cui sia stato adottato in funzione di una ristrutturazione aziendale dettata da scelte imprenditoriali non arbitrarie, non pretestuose e non persecutorie.

il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può pertanto fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall' art. 41 della Costituzione;

- il rifiuto, da parte del lavoratore subordinato, di essere addetto allo svolgimento di mansioni non spettanti può essere legittimo (e, quindi, non giustificare il licenziamento in base al principio di autotutela nel contratto a prestazioni corrispettive) purché risulti proporzionato all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e conforme a buona fede.

NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Ministero del Lavoro, Decreto Interministeriale n. 1 del 12.12.2016 - Ministero del Lavoro, Decreto 09.11.2016 – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 4 del 29.12.2016 – Agenzia delle Entrate, Comunicato, Gazzetta Ufficiale del 22.12.2016 - INPS, Circolari nn. 216 del 12.12.2016, 224 del 15.12.2016, 228 e 230 del 29.12.2016 e 237 del 30.12.2016 – INPS, Messaggio n. 4973 del 06.12.2016 - INAIL, Circolari nn. 48 del 14.12.2016, 49 del 16.12.2016 e 51 del 31.12.2016 - INAIL, Sito Internet, Ministero del Lavoro, Circolare n. 2 del 31.01.2017 - Ministero della Giustizia, Decreto del 20.12.2016 - Ministero dell'Interno, Circolare n. 8955 del 31.01.2017 - INPS, Circolari nn. 17 del 31.01.2017 e 24 del 31.01.2017 - INAIL, Delibera n. 1 del 24.01.2017 - INAIL, Circolari nn. 48 del 14.12.2016 e 6 del 25.01.2017)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- il Ministero del Lavoro ha:
 - stanziato ulteriori risorse per il finanziamento della CIGS relativa alle aziende operanti in aree di crisi industriale complessa e della Cassa Integrazione e Mobilità in deroga;
 - emanato il Decreto di riduzione dei premi e dei contributi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali ai sensi della L. 147/2013. La riduzione, pari al 16,61% per l'anno 2016, viene portata, per l'anno 2017, al 16,48%.
 - ha pubblicato il decreto contenente istruzioni operative in tema di mobilità in deroga e avvio delle azioni di politica attiva
- L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le istruzioni operative in merito alla trattazione dei ricorsi amministrativi alla luce della piena operatività dello stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro prevista per il primo gennaio 2017.
- L' Agenzia delle Entrate ha pubblicato in G.U. le nuove Tariffe ACI per la determinazione del fringe benefit relativo all' utilizzo delle autovetture da parte di lavoratori subordinati e parasubordinati (amministratori compresi);
- L' INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito a:
 - l'estensione dell'erogazione dei voucher per l'acquisto dei servizi di baby-sitting o per far fronte agli oneri del servizio per l'infanzia alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici;
 - le domande applicative delle misure sanzionatorie adottate dai Centri per l'Impiego a seguito delle violazioni degli obblighi di partecipazione alle misure di politica attiva da parte dei percettori di ASpl, miniASpl, NASpl, DIS-COLL, Mobilità e ASDI così come previsto dal Jobs Act (D.lgs. 185/2015);
 - le modalità di presentazione telematica delle istanze di riscatto dei periodi contributivi;
 - il congedo parentale su base oraria per i lavoratori del settore privato;
 - l'esecuzione del conguaglio di fine anno 2016;
 - la trasmissione dei flussi UniEmens di regolarizzazione;
 - al TFR maturato durante i periodi di CIGS;
 - alle semplificazioni introdotte in materia di DURC.

➤ L' INAIL ha:

- recepito le semplificazioni in materia di DURC a seguito della Circolare del Ministero del Lavoro n. 245 del 19.10.2016;
- rivalutato, con decorrenza 01.07.2016, gli importi degli indennizzi del danno biologico derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale;
- emanato il regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro;
- approvato il documento "Linee di indirizzo in merito alle malattie di origine professionale";
- fornito chiarimenti in materia di DURC on line;
- fissato gli Indici di Gravità Medi per la riduzione dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- pubblicato sul proprio sito internet:
 - il bando Isi 2016 relativi agli incentivi alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008;
 - le linee guida da seguire per l'autoliquidazione 2016-2017.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.12.2016 al 14.01.2017. Il coefficiente è pari a 1,7953 %.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

LO STUDIO