



TeamSystem Labour review

| n. 253

LYNFA Studio[®] e POLYEDRO Experience



LYNFA Studio, il sistema gestionale TeamSystem per il Professionista, si evolve grazie a POLYEDRO Experience.

Un nuovo modello di sistema gestionale: naturale, veloce e dinamico, costruito intorno alle esigenze del Professionista e dello Studio.

Con **POLYEDRO Experience** vogliamo farti navigare in modo rapido e intuitivo, senza le costrizioni dei menu gerarchici: per questo, abbiamo introdotto i contesti, in cui trovi informazioni, contenuti e strumenti specifici per ogni area funzionale.

Le funzioni più utilizzate e quelle più recenti vengono mostrate dinamicamente anche all'interno dei contesti.

Anche le maschere applicative e le procedure presentano un nuovo layout: semplice e navigabile.

Le aree di lavoro sono gestite in orizzontale tramite schede progressive: puoi passare da un'applicazione all'altra in modo naturale, come in un browser web.

POLYEDRO Experience è costruita sulla mobilità: **LYNFA Studio** è accessibile via web, dal dispositivo preferito, in qualunque momento della giornata. Per godere a pieno dei benefici dello "smart working" oppure sfruttare il telelavoro se necessario.

www.teamssystem.com

 **TeamSystem[®]**

TeamSystem
Labour **review**

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Lavoro notturno: calcolo dell'orario medio	10
Istruzioni per reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro	12
Subentro di un nuovo datore nel cambio appalto: durata del contratto di solidarietà	17
Schede operative	
Decreto Semplificazioni convertito in legge	19
Istruzioni dell'INL sulla somministrazione fraudolenta	21
L'Inps fornisce le istruzioni per le variabili retributive in UniEmens	23
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali gennaio-febbraio 2019	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di aprile	27

Rapporto di lavoro

Videosorveglianza: indicazioni in caso di modifica degli assetti aziendali

L'INL, con lettera circolare n. 1881 del 25 febbraio 2019, ha fornito chiarimenti ai propri uffici territoriali circa la corretta applicazione dell'articolo 4, L. 300/1970, nelle ipotesi in cui, per modifica degli assetti proprietari (fusioni, cessioni, incorporazioni, affitto d'azienda o di ramo d'azienda), si verifichi un cambio di titolarità dell'impresa che ha installato "impianti audiovisivi" o "altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori". Viene, in particolare, posta la questione se, in tali fattispecie, si renda necessario rinnovare le procedure di accordo in sede sindacale o autorizzative o sia invece sufficiente che la sopravvenuta modifica della proprietà venga resa formalmente nota alle competenti sedi dell'Ispettorato. L'INL precisa che la soluzione va ricercata negli aspetti sostanziali concernenti la possibile modifica delle condizioni e dei presupposti di fatto che avevano consentito l'installazione degli impianti: il mero "subentro" di un'impresa in locali già dotati degli impianti/strumenti in parola non integra di per sé profili di illegittimità qualora gli impianti/strumenti stessi siano stati installati osservando le procedure (accordo collettivo o autorizzazione) previste dall'articolo 4, L. 300/1970, e non siano intervenuti mutamenti dei presupposti legittimanti (esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale) e delle modalità di funzionamento.

Qualora, invece, non ricorra la condizione di invarianza dei richiamati presupposti, sarà necessario avviare nuovamente le procedure ex articolo 4, L. 300/1970, fermo restando che sono in ogni caso assolutamente vietate eventuali modalità di uso diverse da quelle già autorizzate.

INL, nota, 25/2/2019, n. 1881

Accordo Confprofessioni-Anpal: istituito lo sportello del lavoro autonomo nei Centri per l'impiego

È stato siglato in data 21 febbraio 2019 il protocollo d'intesa tra Anpal servizi e Confprofessioni per promuovere e attivare nei Centri per l'impiego l'istituzione di uno "Sportello dedicato al lavoro autonomo", in ottemperanza alla L. 81/2017 (c.d. Jobs Act sul lavoro autonomo), che mira a incrociare domanda e offerta di lavoro autonomo, fornire informazioni ai liberi professionisti per l'avvio di nuove start-up e per l'accesso a commesse e appalti pubblici, individuare opportunità di credito e agevolazioni pubbliche a favore dei lavoratori autonomi.

Confprofessioni, comunicato stampa, 21/2/2019

Tfr: indice di rivalutazione di gennaio 2019

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2018, per il mese di gennaio 2019 è pari a 0,198457. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di gennaio è pari a 102,2.

Istat, comunicato stampa, 21/2/2019

Sanzioni per i datori che occupano illegalmente lavoratori extraUE

È stato pubblicato, sulla G.U. n. 39 del 15 febbraio 2019, il D.I. 151 del 22 dicembre 2018, Regolamento di attuazione della Direttiva 2009/52/CE, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impegnano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Il D.I. ha indicato i criteri per la determinazione e l'aggiornamento del costo medio del rimpatrio e ha stabilito in 1.398 euro, per l'anno 2018, la sanzione amministrativa accessoria, che il giudice deve applicare al datore di lavoro che occupa illegalmente un lavoratore clandestino e che corrisponde al costo medio di rimpatrio.

La sanzione è aggiornata entro il 30 gennaio di ogni anno con decreto del Capo della Polizia.

D.I. 22/12/2018, n. 151, G.U. 15/2/2019, n. 39

Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 38 del 14 febbraio 2019, S.O. n. 6, il D.Lgs. 14 del 12 gennaio 2019, con il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, in attuazione della L. 155/2017, che disciplina le situazioni di crisi o insolvenza del debitore, sia esso consumatore o professionista, ovvero imprenditore che eserciti, anche non a fini di lucro, un'attività commerciale, artigiana o agricola, operando quale persona fisica, persona giuridica o altro ente collettivo, gruppo di imprese o società pubblica, con esclusione dello Stato e degli enti pubblici.

D.Lgs. 12/2/2019, n. 14; G.U. 14/2/2019, n. 38, S.O. n. 6

Lavoro notturno: come calcolare l'orario medio

L'INL, con nota n. 1438 del 14 febbraio 2019, ha indicato la corretta modalità di individuazione dell'arco temporale di riferimento su cui calcolare il rispetto del limite della media di ore notturne lavorate, che, ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 66/2003, è pari a 8 ore nelle 24. L'Ispettorato ha chiarito che la "settimana lavorativa", in assenza di una definizione normativa o contrattuale, può essere individuata nell'astratto periodo di 6 giorni (nel caso di prestazione lavorativa su 5 giorni, pertanto, il sesto giorno è da considerarsi giornata di lavoro a zero ore) e cioè nell'arco temporale settimanale al "netto" del giorno obbligatorio di riposo. Tale soluzione, che prescinde quindi da una valutazione caso per caso legata al singolo orario di lavoro del dipendente, consente un'applicazione più uniforme della disciplina in materia di lavoro notturno, tenendo in debito conto il fatto che il lavoratore abitualmente impiegato su 5 giorni a settimana avrebbe comunque 2 giorni per il recupero delle proprie energie psicofisiche.

INL, nota, 14/2/2019, n. 1438

Ispezioni: preclusioni e compilazione del verbale di primo accesso

L'INL, con circolare n. 4 dell'11 febbraio 2019, ha offerto ulteriori chiarimenti riguardo ai verbali ispettivi, con particolare riferimento ai casi in cui opera la preclusione dell'accertamento di natura previdenziale e assicurativa verso il datore di lavoro. L'Ispettorato sottolinea che i verbali redatti devono essere completi e dettagliati, anche per non compromettere le finalità ispettive dello strumento.

INL, circolare, 11/2/2019, n. 4

Somministrazione fraudolenta di manodopera: le indicazioni dell'INL

L'INL, con circolare n. 3 dell'11 febbraio 2019, ha emanato le indicazioni operative sulla nuova fattispecie della somministrazione fraudolenta, anche connessa all'appalto illecito, ai sensi dell'articolo 38-bis, D.Lgs. 81/2015, reintrodotta ad opera del D.L. 87/2018, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese.

INL, circolare, 11/2/2019, n. 3

Adempimenti del datore in regime forfettario: l'approfondimento della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento dell'8 febbraio 2019, ha chiarito alcune criticità relativamente al regime forfettario ampliato dall'articolo 1, commi 9, 10 e 11, L. 145/2018, tra cui quelle relative al comportamento che dovranno adottare i datori di lavoro in regime forfettario che occupano personale dipendente.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 8/2/2019

Consulenti del lavoro: responsabilità del trattamento dei dati dopo il GDPR

Il Garante per la privacy, in risposta ad alcuni quesiti, con documento web n. 9080970 del 22 gennaio 2019, ha precisato il ruolo e le responsabilità dei consulenti del lavoro nel trattamento

dei dati personali della clientela alla luce del nuovo Regolamento europeo, identificandoli come "responsabili del trattamento" quando trattano i dati dei dipendenti dei clienti in base all'incarico da questi ricevuto. Il Regolamento (UE) 679/2016 conferma le definizioni di titolare e responsabile del trattamento, nelle quali il primo resta il soggetto che "determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali" e il secondo colui che "tratta dati personali per conto del titolare del trattamento". Pertanto, i consulenti del lavoro sono "titolari" quando trattano, in piena autonomia e indipendenza, i dati dei propri dipendenti oppure dei propri clienti quando siano persone fisiche, come ad esempio i liberi professionisti, determinando puntualmente le finalità e i mezzi del trattamento. Sono, viceversa, "responsabili" quando trattano i dati dei dipendenti dei loro clienti sulla base dell'incarico ricevuto, che contiene anche le istruzioni sui trattamenti da effettuare. È il caso, ad esempio, dei consulenti che curano per conto di datori di lavoro la predisposizione delle buste paga, le pratiche relative all'assunzione e al fine rapporto, o quelle previdenziali e assistenziali, trattando una pluralità di dati personali, anche sensibili, dei lavoratori.

Il Garante ha chiarito, infine, che ai consulenti, pur in qualità di "responsabili" del trattamento, viene riconosciuto un apprezzabile margine di autonomia e correlativa responsabilità anche con riguardo all'individuazione e predisposizione di idonee misure di sicurezza, sia tecniche che organizzative, a tutela dei dati personali trattati.

Garante per la protezione dei dati personali, documento web, 22/1/2019, n. 9080970

Maggiorazione delle sanzioni: ulteriori chiarimenti dall'Ispettorato

L'INL, con nota n. 1148 del 5 febbraio 2019, ha offerto ulteriori precisazioni in tema di maggiorazione delle sanzioni, a integrazione della circolare n. 2/2019, fornendo chiarimenti circa la portata applicativa dell'articolo 1, comma 445, lettera e, L. 145/2018, che prevede il raddoppio delle maggiorazioni in caso di recidiva del datore di lavoro in quanto destinatario, nei 3 anni precedenti, di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.

INL, nota, 5/2/2019, n. 1148

Costo medio orario del lavoro per le imprese esercenti servizi ambientali

Il Ministero del lavoro ha pubblicato il D.D. 7 del 1° febbraio 2019, che ha stabilito il costo medio orario del lavoro dei dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali del settore pubblico con decorrenza per gli operai, dai mesi di gennaio, aprile, giugno, luglio 2017 nonché gennaio, luglio e dicembre 2018 e, per gli impiegati, dai mesi di gennaio, aprile, luglio 2017 nonché luglio e dicembre 2018.

Il Ccnl di riferimento è quello sottoscritto da Utilitalia, Cisambiente, Legacoop produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi, Agci servizi e Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 1/2/2019, n. 7

Rinnovo del permesso di soggiorno: somme rilevanti ai fini del reddito minimo

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a istanza di consulenza giuridica n. 4 del 31 gennaio 2019, in merito all'accezione di "reddito da altra fonte lecita" computabile ai fini della determinazione del reddito minimo necessario per il rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno, ha precisato che devono ritenersi computabili anche le somme erogate a sostegno del reddito.

Agenzia delle entrate, istanza di consulenza giuridica, 31/1/2019, n. 4

Violazioni al collocamento dei centralinisti non vedenti: aumento delle sanzioni

Il Ministero del lavoro, con D.D. 13 del 31 gennaio 2019, ha comunicato l'aumento delle sanzioni riferite alla disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 31/1/2019, n. 13

Subentro di un nuovo datore nel cambio appalto: durata del contratto di solidarietà

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 1 dell'8 febbraio 2019, ha chiarito che, in caso di cambio appalto per nuovo affidamento del servizio, l'impresa subentrante può accedere al contratto di solidarietà per il personale transitato dall'azienda cedente, già in regime di contratto di solidarietà, facendo ripartire un nuovo conteggio del periodo massimo nel quinquennio per l'impresa subentrante, del tutto distinto da quello fino ad allora utilizzato dall'azienda uscente.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 8/2/2019, n. 1

Contributi e fisco

Nuove tariffe Inail: firmato il decreto interministeriale

Il Ministero del lavoro, con comunicato del 27 febbraio 2019, ha reso noto che è stato firmato il D.I. che rinnova le tariffe Inail.

La revisione delle tariffe dei premi, in vigore dal 1° gennaio 2019, come stabilito dalla L. 145/2018, riguarda l'aggiornamento del nomenclatore, il ricalcolo dei tassi medi e il meccanismo di oscillazione del tasso per andamento infortunistico. Nella nuova formulazione il nomenclatore tariffario, che attribuisce ai vari tipi di attività tassi differenziati in funzione dello specifico rischio lavorativo, è stato reso più aderente agli attuali fattori di rischio. Tra le novità il Ministero segnala l'inserimento di attività che si sono sviluppate negli ultimi anni e l'eliminazione di voci obsolete, in seguito alla quale il numero delle voci di tariffa è stato ridotto da 739 a 595.

Per la determinazione dei tassi medi nazionali – calcolati per ciascun tipo di lavorazione – sono stati presi in considerazione i dati relativi all'andamento infortunistico e tecnopatico nel triennio 2013-2015 e le retribuzioni soggette a contribuzione di competenza nello stesso periodo, abbassando del 32,72% i tassi medi per le aziende.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, comunicato, 27/2/2019

UniEmens: istituito il nuovo elemento che indica il trattamento retributivo per malattia

L'Inps, con messaggio n. 803 del 27 febbraio 2019, ha comunicato l'istituzione, nell'ambito del flusso UniEmens aziende con dipendenti (sezione "PosContributiva"), di un nuovo elemento volto a distinguere il tipo di trattamento retributivo che il datore di lavoro garantisce al lavoratore nei casi di assenza per malattia. Il messaggio fornisce istruzioni per l'assolvimento degli obblighi informativi ai fini previdenziali relativi a lavoratori per i quali sia applicabile, sulla base del quadro normativo vigente, l'assicurazione economica di malattia.

A decorrere dalla dichiarazione contributiva di competenza del mese di marzo 2019, per tutti i datori di lavoro tenuti al versamento della contribuzione di malattia, è richiesta la compilazione del nuovo elemento <TipoRetrMal> inserito nella sezione "DenunciaIndividuale" del flusso UniEmens avente il seguente significato: "Tipo trattamento retributivo applicato al lavoratore, sulla base delle previsioni del contratto o accordo collettivo di lavoro ovvero, se di miglior favore, del contratto individuale, nei casi di assenza per malattia".

Inps, messaggio, 27/2/2019, n. 803

Obblighi di rendicontazione del 5 per mille: i chiarimenti ministeriali

Il Ministero del lavoro, con nota n. 2106 del 26 febbraio 2019, relativamente agli obblighi di rendicontazione da parte degli enti beneficiari del 5 per mille, ha chiarito che, in assenza del D.P.C.M. attuativo del D.Lgs. 111/2017, gli obblighi di rendicontazione del contributo del 5 per mille e di pubblicazione dei rendiconti medesimi continuano a essere disciplinati dagli articoli 12 e 12-bis, D.P.C.M. 23 aprile 2010, come modificato e integrato dal D.P.C.M. 7 luglio 2016.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 26/2/2019, n. 2106

Definizione agevolata controversie tributarie: istituiti i codici tributo

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 29/E del 21 febbraio 2019, ha istituito i codici tributo per il versamento, mediante il modello F24, delle somme dovute a seguito della definizione agevolata delle controversie tributarie, ai sensi dell'articolo 6, D.L. 119/2018.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 21/2/2019, n. 29/E

Reddito di cittadinanza e quota 100: pubblicati i moduli di istanza

L'Inps, in data 27 febbraio 2019, ha pubblicato i moduli per presentare, a partire dal 6 marzo 2019, la domanda per il nuovo reddito di cittadinanza e per quota 100, disponibili al percorso www.inps.it > pagina Prestazioni e servizi > Tutti i moduli:

- modulo SR180;
- modulo SR181;
- modulo SR182.

Inps, sito

Istruzioni per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro

L'Inail, con circolare n. 6 del 26 febbraio 2019, ha fornito le istruzioni operative che integrano o modificano la circolare Inail n. 51/2016, in relazione alla determinazione presidenziale n. 527/2018, che ha apportato modifiche al "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro".

Inail, circolare, 26/2/2019, n. 6

Precisazioni Inps sul reddito di cittadinanza

L'Inps, con comunicato stampa del 25 febbraio 2019, ha precisato che sono state già realizzate le procedure informatiche che consentiranno la ricezione delle domande di accesso al reddito di cittadinanza dal 6 marzo e che l'Istituto sarà in grado di trasmettere a Poste il flusso degli ordinativi di accreditamento sulle carte Rdc già dal 15 aprile.

Inps, comunicato stampa, 25/2/2019

Pace fiscale: adesione entro il 31 maggio

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 39209 del 18 febbraio 2019, ha reso disponibili il modello e le istruzioni per aderire alla definizione agevolata delle liti pendenti prevista dal D.L. 119/2018, indicando i termini e le modalità di presentazione delle domande e di versamento degli importi dovuti.

Per aderire alla definizione agevolata, i contribuenti devono presentare telematicamente entro il 31 maggio 2019 una domanda per ciascuna controversia. Entro tale data va effettuato anche il pagamento delle somme dovute o della prima rata mediante modello F24. La definizione della lite si perfeziona con il pagamento, entro il termine del 31 maggio 2019, dell'intera somma da versare oppure della prima rata e con la presentazione della domanda entro lo stesso termine. In ogni caso, per ciascuna controversia autonoma va effettuato un separato versamento. Qualora non vi siano importi da versare, la definizione si perfeziona con la sola presentazione della domanda.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 18/2/2019, n. 39209

Benefici contributivi per l'assunzione di persone detenute o internate

L'Inps, con circolare n. 27 del 15 febbraio 2019, a seguito delle modifiche introdotte in materia dal decreto 24 luglio 2014, n. 148, ha fornito le istruzioni operative per l'accesso ai benefici contributivi previsti a favore delle cooperative sociali che impieghino persone detenute o internate negli istituti penitenziari, ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e persone condannate e internate ammes-

se al lavoro esterno, nonché delle aziende pubbliche o private che organizzino attività produttive o di servizi, all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate.

Inps, circolare, 15/2/2019, n. 27

770/2019: approvazione delle specifiche tecniche

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 37465 del 14 febbraio 2019, ha approvato le specifiche tecniche per la trasmissione telematica dei dati contenuti nella dichiarazione modello 770/2019, relativo all'anno d'imposta 2018.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 14/2/2019, n. 37465

730/2019: approvate le specifiche tecniche

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 37462 del 14 febbraio 2019, ha approvato le specifiche tecniche per la trasmissione telematica dei dati contenuti nelle dichiarazioni modelli 730/2019, nelle comunicazioni di cui ai modelli 730-4 e 730-4 integrativo nonché nella scheda riguardante le scelte della destinazione dell'8, del 5 e del 2 per mille dell'Irpef. L'Agenzia ha, inoltre, approvato le istruzioni per lo svolgimento degli adempimenti previsti per l'assistenza fiscale da parte dei sostituti d'imposta, dei Caf e dei professionisti abilitati.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 14/2/2019, n. 37462

Istanze per prestazioni riferite a soggetti irreperibili e senza fissa dimora

L'Inps, con messaggio n. 689 del 20 febbraio 2019, ha fornito le istruzioni operative per la corretta gestione dell'istruttoria delle domande e dei pagamenti delle prestazioni a sostegno del reddito, assistenziali e previdenziali, ove riferiti a soggetti dichiarati irreperibili e senza fissa dimora.

Inps, messaggio, 20/2/2019, n. 689

Codici contratto UniEmens: modifiche dal periodo di paga marzo 2019

L'Inps, con messaggio n. 592 del 13 febbraio 2019, con decorrenza dal periodo di paga marzo 2019, ha:

- istituito 5 nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> del flusso di denuncia UniEmens;
- modificato la descrizione di 3 codici contratto;
- disattivato 4 codici contratto.

Inps, messaggio, 13/2/2019, n. 592

Artigiani e commercianti: aliquote contributive 2019

L'Inps, con circolare n. 25 del 13 febbraio 2019, ha stabilito le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti per l'anno 2019, che sono pari a:

- 24% per artigiani titolari di qualunque età e coadiuvanti/coadiutori di età superiore ai 21 anni (21,45% per coadiuvanti/coadiutori di età non superiore ai 21 anni);
- 24,09% per commercianti titolari di qualunque età e coadiuvanti/coadiutori di età superiore ai 21 anni (21,54% per coadiuvanti/coadiutori di età non superiore ai 21 anni).

Inps, circolare, 13/2/2019, n. 25

Impatriati: i chiarimenti delle Entrate

L'Agenzia delle entrate, con 3 risposte a interpello pubblicate in data 12 febbraio 2019, ha offerto chiarimenti in merito all'accesso alle agevolazioni fiscali per i c.d. lavoratori impatriati.

Con risposta n. 32/2019, l'Agenzia ha ribadito che per beneficiare dell'esenzione fiscale sui redditi

da lavoro dipendente o autonomo prodotti in Italia, è necessario che il soggetto abbia lavorato o studiato continuativamente all'estero per almeno 2 anni e abbia risieduto all'estero per almeno 2 periodi d'imposta. L'Agenzia chiarisce, inoltre, che per il soddisfacimento dei requisiti richiesti dal regime speciale è necessario che vi sia il contestuale conseguimento di un titolo di laurea o di specializzazione post lauream estero comparabile con quelli previsti dall'ordinamento italiano.

Con la risposta all'interpello n. 34/2019, viene precisato che i lavoratori residenti all'estero che si trasferiscono in Italia, per poter accedere al beneficio, devono mantenere la residenza in Italia per almeno 2 anni.

Con la risposta a interpello n. 36/2019, l'Agenzia interviene sull'agevolazione fiscale spettante ai lavoratori impatriati in possesso di alte qualificazioni e specializzazioni. Basandosi sul presupposto che i residenti in Italia siano le persone fisiche che, per la maggior parte del periodo d'imposta, sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza, l'Agenzia specifica che il soggetto che non si è cancellato da tale registro non può essere ammesso all'agevolazione in argomento.

Agenzia delle entrate, interpelli, 12/2/2019, n. 32, n. 34, n. 36

Buoni pasto: trattamento fiscale dell'utilizzo cumulato oltre il limite di 8

L'Agenzia delle entrate, con principio di diritto n. 6 del 12 febbraio 2019, ha precisato che il divieto di cumulo oltre il limite di 8 buoni pasto previsto dall'articolo 4, comma 1, lettera d, D.M. 122/2017, non incide, ai fini Irpef, sui limiti di esenzione dal reddito di lavoro dipendente – rispettivamente di 5,29 euro e 7 euro giornalieri per i buoni pasto elettronici – previsti dall'articolo 51, comma 2, lettera c, Tuir. Invero, la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (e assimilato) delle prestazioni sostitutive di mensa aziendale erogate sotto forma di buoni pasto opera nei limiti stabiliti dal citato articolo 51 a prescindere dal numero di buoni utilizzati. Il datore di lavoro sarà tenuto, di conseguenza, alla verifica di detti limiti di esenzione rispetto al valore nominale dei buoni erogati.

Agenzia delle entrate, principio di diritto, 12/2/2019, n. 6

Dichiarazione precompilata: possibile la consultazione on line delle spese sanitarie

Il Mef, con comunicato stampa del 7 febbraio 2019, ha reso noto che sono disponibili sul sito web www.sistemats.it i servizi telematici rivolti a tutti i cittadini per la consultazione delle proprie spese sanitarie trasmesse al Sistema tessera sanitaria (TS), per la predisposizione della dichiarazione dei redditi precompilata da parte dell'Agenzia delle entrate.

Il Sistema consente di:

- consultare i propri dati di spesa sanitaria relativi agli anni 2017, 2018 e 2019 trasmessi dagli erogatori di prestazioni sanitarie;
- segnalare eventuali incongruenze relative a riguardare importi e classificazione della spesa e alla titolarità del documento fiscale. Il Sistema TS provvede a trasmettere telematicamente le segnalazioni al soggetto che ha effettuato l'invio, affinché possa procedere all'eventuale correzione dell'anomalia per i dati relativi all'anno 2019 (fino al 31 gennaio 2020);
- esercitare l'opposizione all'invio di tali dati all'Agenzia delle entrate per la predisposizione della dichiarazione dei redditi precompilata. Tale funzionalità è disponibile annualmente, solo nel mese di febbraio (secondo le indicazioni condivise con il Garante per la protezione dei dati personali).

Il Sistema TS non renderà disponibili all'Agenzia delle entrate i dati per i quali risulta la richiesta di opposizione da parte del cittadino.

Mef, comunicato stampa, 7/2/2019

Ampliamento del congedo per padri lavoratori nell'anno 2019

L'Inps, con messaggio n. 591 del 13 febbraio 2019, ha ricordato che l'articolo 1, comma 278, L. 145/2018, ha stabilito che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2019. Inoltre, la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2019, a 5 giorni, da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia del minore.

Pertanto, sono tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Inps, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto. Sarà infatti il datore di lavoro a comunicare all'Inps le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso UniEmens.

Inps, messaggio, 13/2/2019, n. 591

Trasferta: chiarimenti sul rimborso delle spese di parcheggio

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a istanza di consulenza giuridica n. 5 del 31 gennaio 2019, ha precisato che il rimborso delle spese di parcheggio ai dipendenti in trasferta al di fuori del territorio comunale:

- è assoggettabile interamente a tassazione, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia adottato i sistemi del rimborso forfettario e misto;
- rientra tra le "altre spese" (ulteriori rispetto a quelle di viaggio, trasporto, vitto e alloggio) escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente fino all'importo massimo di 15,49 euro giornalieri (25,82 euro per le trasferte all'estero) nei casi di rimborso analitico.

Agenzia delle entrate, istanza di consulenza giuridica, 31/1/2019, n. 5

Lavoro notturno: calcolo dell'orario medio INL, nota, 14/2/2019, n. 1438

L'INL, con nota n. 1438 del 14 febbraio 2019, ha indicato la corretta modalità di individuazione dell'arco temporale di riferimento su cui calcolare il rispetto del limite della media di ore notturne lavorate, che, ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 66/2003, è pari a 8 ore nelle 24.

Il testo della nota n. 1438/2019

INL, nota, 14 febbraio 2019, n. 1438

Oggetto: richiesta di parere in ordine ai limiti dell'orario di lavoro notturno ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 66/2003 – periodo di riferimento sul quale calcolare come media il suddetto limite.

In relazione alla richiesta di cui all'oggetto formulata dall'ITL di Biella-Vercelli e pervenuta per il tramite dell'IIL di Milano con nota prot. n. 11834 del 27 novembre u.s. – sulla base dell'orientamento acquisito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali – si rappresenta quanto segue.

Il presente quesito ha ad oggetto la corretta modalità di individuazione dell'arco temporale di riferimento su cui calcolare il rispetto del limite della media di ore notturne lavorate che, ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 66/2003, è pari ad 8 ore nelle 24.

Come noto, la norma prevede che *"l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite"*. La norma nulla dice in ordine al parametro temporale in relazione al quale effettuare la media oraria del lavoro notturno. Sul punto è, invece, intervenuto il Ministero del lavoro con la circolare n. 8/2005 precisando *"tale limite costituisce, data la sua formulazione, una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad 1/3 (8/24) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa – salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare detto limite – considerato che il legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione (vedi ad esempio gli articoli 3 e 4 del D.Lgs. 66/2003 in materia di orario normale di lavoro e orario medio)"*.

In relazione al parametro della settimana lavorativa, l'Ispezzorato territoriale di Biella chiede se lo stesso debba essere riferito all'articolazione dell'orario settimanale del singolo lavoratore (che può quindi essere organizzato su 5 o su 6 giorni di lavoro alla settimana), oppure debba essere inteso in termini astratti (e quindi sempre riferito a n. 6 giorni di lavoro).

Dalla soluzione del quesito posto discendono evidenti conseguenze sul calcolo della media e quindi sulla verifica del rispetto del limite all'orario di lavoro notturno.

Nel caso in cui la settimana lavorativa di 40 ore sia articolata su 5 giorni non sarà infatti consentito al personale impegnato in lavoro notturno svolgere lavoro straordinario, poiché la media oraria giornaliera delle 8 ore sarebbe già raggiunta con il completamento dell'ordinario orario di lavoro ($40:5=8$). In caso contrario, si determinerebbe la violazione del divieto di cui all'articolo 13, D.Lgs. 66/2003.

Nel caso, invece, di una settimana articolata su 6 giornate di lavoro, il lavoratore notturno potrebbe effettuare lavoro straordinario sino al limite delle 48 ore settimanali in quanto, in questo caso, la media giornaliera sarebbe rispettosa del limite legale ($48:6=8$).

A parere dello Scrivente e sulla base dell'orientamento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interessato sul punto, la "settimana lavorativa", in assenza di una definizione normativa

Normativa e prassi in evidenza

o contrattuale, può essere individuata nell'astratto periodo di 6 giorni (nel caso prestazione lavorativa su 5 giorni pertanto il sesto giorno è da considerarsi giornata di lavoro a zero ore) e cioè nell'arco temporale settimanale al "netto" del giorno obbligatorio di riposo previsto dall'articolo 7, D.Lgs. 66/2003.

Tale soluzione, che prescinde quindi da una valutazione caso per caso legata al singolo orario di lavoro del dipendente, consente una applicazione più uniforme della disciplina in materia di lavoro notturno, tenendo in debito conto il fatto che il lavoratore abitualmente impiegato su 5 giorni a settimana avrebbe comunque 2 giorni per il recupero delle proprie energie psicofisiche.

Istruzioni per reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro

Inail, circolare, 26/2/2019, n. 6

L'Inail, con circolare n. 6 del 26 febbraio 2019, ha fornito le istruzioni operative che integrano o modificano la circolare Inail n. 51/2016, in relazione alla determinazione presidenziale n. 527/2018, che ha apportato modifiche al "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro". L'Istituto indica le modalità applicative dei benefici previsti per i datori di lavoro che assumono soggetti con disabilità da lavoro e ricorda che è possibile ottenere sia il rimborso delle spese sostenute per l'adeguamento dei posti di lavoro e l'abbattimento delle barriere architettoniche sia il rimborso parziale delle retribuzioni erogate nel corso del primo anno di lavoro.

Il testo della circolare n. 6/2019

Inail, circolare, 26 febbraio 2019, n. 6

1. FRAZIONAMENTO PER TIPOLOGIA DI INTERVENTO DELL'IMPORTO COMPLESSIVO DI SPESA RIMBORSABILE DALL'INAIL AL DATORE DI LAVORO

Allo scopo di facilitare l'accesso alle misure di sostegno garantite dall'Istituto, la determinazione di cui all'oggetto, pur senza modificare l'importo massimo di spesa complessivamente sostenibile da parte dell'Inail, pari a 150.000 euro, ha eliminato il frazionamento dell'importo complessivo in distinte voci di spesa, lasciando invariato soltanto il limite di 15.000 euro fissato per gli interventi di formazione.

Il residuo importo di 135.000 euro potrà essere utilizzato indifferentemente sia per gli interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro sia per quelli di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro.

Sempre con riferimento ai limiti di spesa, con la circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51, è stato stabilito che *"il piano esecutivo non può essere presentato se i costi previsti superano i suddetti limiti"*.

Con la presente circolare, al fine di consentire la presentazione di piani esecutivi che prevedano costi eccedenti i suddetti limiti di spesa, si stabilisce, a modifica delle sopra richiamate istruzioni, che il datore di lavoro possa presentare il piano esecutivo anche nel caso in cui i costi in esso indicati superino il limite massimo di spesa fissato dalle disposizioni regolamentari, fermo restando che le somme eccedenti il predetto limite rimangono a carico del datore di lavoro.

2. PROGETTI DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO PROPOSTI DAI DATORI DI LAVORO

Con la determinazione presidenziale n. 527/2018 è stato riformulato il primo comma dell'articolo 6 del Regolamento, prevedendo la possibilità che il progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, condiviso con il lavoratore, sia proposto dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1, comma 166, L. 190/2014, e valutato, quanto alla coerenza degli interventi con le finalità di reinserimento e alla congruità, dall'Istituto.

L'innovazione introdotta con la determinazione in oggetto ha trovato piena conferma nell'articolo 1, comma 533, L. 145/2018, laddove è espressamente previsto che *"i progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro e sono approvati dall'Inail"*.

L'intervento del Legislatore è chiaramente orientato a valorizzare il ruolo propositivo dei datori di

lavoro disciplinando un'ulteriore modalità per la presentazione del progetto e riservando all'Istituto la fase di approvazione del progetto stesso.

In tali casi, pertanto, il progetto personalizzato presentato dal datore di lavoro verrà direttamente valutato da parte dell'èquipe multidisciplinare di I livello della Sede competente per domicilio del lavoratore, anche supportata dalle Consulenze tecniche dell'Istituto.

Il progetto proposto dal datore di lavoro, in mancanza dell'apposita scheda, la cui compilazione è prevista solo per i progetti elaborati dall'Istituto, sarà valutato in termini di coerenza degli interventi con la finalità che essi siano idonei a far fronte alle limitazioni funzionali che rendono difficoltoso o che impediscono il reinserimento lavorativo del destinatario degli interventi stessi.

Per tutti i successivi adempimenti trova applicazione quanto previsto dalla circolare Inail n. 51/2016.

3. CASI DI NECESSITÀ E URGENZA

L'articolo 6 del Regolamento approvato con determinazione presidenziale n. 258/2016 non conteneva alcuna disposizione per la disciplina dei casi in cui il datore di lavoro, per ragioni di necessità e urgenza, si trovasse nella condizione di dover realizzare accomodamenti ragionevoli prima che l'iter procedimentale previsto dallo stesso articolo 6 fosse stato avviato o, comunque, fosse pervenuto alla fase di autorizzazione del progetto di reinserimento.

In assenza di un'espressa disciplina regolamentare, il datore di lavoro avrebbe potuto trovarsi nella situazione di dover attendere il completamento dell'iter amministrativo di approvazione del progetto di reinserimento prima di poter procedere alla realizzazione di qualsivoglia accomodamento ragionevole, benché ritenuto urgente e indifferibile, con pregiudizio per il lavoratore disabile, o, in alternativa, di provvedere nell'interesse del lavoratore alla realizzazione di quanto sopra rinunciando alle misure di sostegno economico garantite dall'Istituto.

Con la determinazione presidenziale di cui all'oggetto è stato aggiunto all'articolo 6 un ultimo comma che, espressamente, disciplina le suddette fattispecie.

Il primo periodo della nuova disposizione disciplina i casi in cui il datore di lavoro, per ragioni di necessità e urgenza, abbia realizzato gli interventi necessari al reinserimento lavorativo della persona con disabilità da lavoro prima di essersi rivolto all'Istituto ai fini dell'elaborazione del progetto personalizzato o dell'approvazione del progetto da lui stesso proposto.

La predetta disciplina è applicabile non soltanto agli interventi realizzati dopo l'adozione della determinazione in oggetto ma anche a quelli precedentemente realizzati purché non prima dell'entrata in vigore dell'articolo 1, comma 166, L. 190/2014, e cioè non prima del 1° gennaio 2015.

In tali casi, il rimborso delle spese sostenute per la realizzazione degli interventi deve essere richiesto dal datore di lavoro alla Direzione regionale o alla Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o alla Sede regionale di Aosta che, secondo le disposizioni della circolare Inail n. 51/2016, sarebbe stata competente ad adottare il provvedimento di autorizzazione.

Ai fini del rimborso, il datore di lavoro deve indicare le ragioni di necessità e urgenza sottese alla realizzazione degli interventi e rendicontare le spese sostenute per la realizzazione degli interventi stessi secondo quanto stabilito dalla predetta circolare.

Pervenuta la documentazione necessaria, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale, ove necessario anche avvalendosi delle professionalità in esse collocate, procede alle relative verifiche secondo quanto stabilito dall'articolo 6, comma 14, del Regolamento come aggiunto dalla determinazione in oggetto.

Al riguardo, è opportuno precisare quanto segue:

- la verifica amministrativa in ordine alla necessità e urgenza consiste nella valutazione dell'attendibilità delle ragioni addotte dal datore di lavoro anche tenendo conto dell'immediatezza di realizzazione degli interventi;
- la verifica della personalizzazione degli interventi consiste nella valutazione della coerenza degli stessi con la finalità di far fronte alle limitazioni funzionali che rendono difficoltoso o che impediscono il reinserimento lavorativo del destinatario degli interventi stessi.

La valutazione della congruità dei costi sostenuti dal datore di lavoro è effettuata secondo quanto

stabilito nel successivo paragrafo 4.1.

In esito alle attività di verifica, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale adotta nei confronti del datore di lavoro il provvedimento di accoglimento o di diniego della richiesta di rimborso secondo quanto stabilito dal paragrafo 9 della circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51.

Il secondo periodo della disposizione in esame disciplina i casi in cui il datore di lavoro, per ragioni di necessità e urgenza, abbia realizzato, prima del provvedimento autorizzativo, soltanto alcuni degli interventi previsti nel progetto personalizzato successivamente autorizzato.

In tali casi, concluso positivamente l'iter procedimentale rispettivamente previsto dalla circolare Inail n. 51/2016 per i progetti elaborati dall'Istituto o dalla presente circolare per i progetti proposti dal datore di lavoro, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale dispone il rimborso dei costi sostenuti dal datore di lavoro includendo nel computo anche quelli relativi agli interventi anticipatamente realizzati per ragioni di necessità e urgenza, ancorché adeguatamente motivati.

Resta fermo il limite massimo di spesa complessivamente rimborsabile dall'Istituto pari a 150.000 euro.

[...]

6. SOGGETTI DESTINATARI

Con la circolare Inail n. 51/2016 è stato precisato che "[...] sono compresi nell'ambito dei soggetti destinatari anche i lavoratori già disabili da lavoro che, a seguito di un aggravamento, anche soltanto funzionale, correlato a un precedente evento lesivo, pur in assenza di una nuova valutazione del danno permanente da parte dell'Inail, abbiano conseguito dal medico competente o dal Servizio di prevenzione della Asl un giudizio [...] di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente".

Si coglie l'occasione per chiarire che l'aggravamento funzionale di cui sopra non coincide con l'aggravamento rilevante ai fini della misura dell'indennizzo in capitale o della rendita.

Per costante insegnamento della Corte di Cassazione e consolidato orientamento applicativo dell'Istituto, infatti, la presunzione assoluta di stabilizzazione dei postumi trova applicazione soltanto per quanto riguarda la misura della rendita di inabilità, sicché le variazioni delle condizioni psicofisiche del soggetto infortunato o tecnopatico verificatesi dopo la scadenza dei termini revisionali, se non possono essere prese in considerazione ai fini dell'attribuzione di un grado maggiore o minore di menomazione a cui rapportare l'indennizzo in capitale o la rendita, sono invece rilevabili e rilevanti ai fini dell'erogazione di tutte le altre prestazioni e, quindi, degli interventi per il reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro.

Conseguentemente, i predetti interventi devono essere garantiti dall'Istituto a prescindere dal momento in cui si è verificato l'evento lesivo e dalla scadenza dei termini revisionali tutte le volte in cui sia rilevata una limitazione funzionale che ostacoli il reinserimento o l'integrazione lavorativa del disabile da lavoro.

7. RIMBORSO DEL 60% DELLA RETRIBUZIONE

L'articolo 1, comma 533, L. 145/2018, ha introdotto una nuova misura di sostegno al reinserimento lavorativo, prevedendo che "la retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro che alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto è rimborsata dall'Inail al datore di lavoro nella misura del 60% di quanto effettivamente corrisposto. [...] Le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore ad un anno".

La formulazione letterale della sopra riportata disposizione rende evidente che il rimborso può essere riconosciuto al datore di lavoro esclusivamente con riferimento a progetti per la conservazione del posto di lavoro e non è applicabile al caso della nuova occupazione di un disabile da lavoro

rimasto inoccupato.

In tal senso, depone l'espressa previsione che il destinatario del progetto di reinserimento debba essere un soggetto che, alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta, non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del progetto stesso. Le retribuzioni rimborsabili sono soltanto quelle corrisposte per periodi lavorativi successivi al 1° gennaio 2019, data di entrata in vigore della disposizione in esame.

Il Legislatore ha, altresì, stabilito che le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore a un anno.

Le retribuzioni rimborsabili sono, pertanto, soltanto quelle corrisposte per remunerare le prestazioni lavorative rese a decorrere dalla predetta manifestazione di volontà.

Al riguardo, si precisa che, nel caso di elaborazione del progetto da parte dell'equipe multidisciplinare, la data di decorrenza è quella in cui il datore di lavoro e il lavoratore hanno reso le dichiarazioni di cui al paragrafo 6.1 della circolare Inail n. 51/2016; nel caso di progetto proposto dal datore di lavoro, la data in questione è quella in cui il progetto è stato proposto all'Istituto e, quindi, è stata per la prima volta manifestata la volontà di attivarlo.

Il rimborso potrà essere riconosciuto anche per i casi in cui la data di manifestazione della volontà di attivare il progetto sia precedente al 1° gennaio 2019 e il progetto stesso sia ancora in corso di realizzazione.

In questi casi, potranno essere rimborsate soltanto le retribuzioni corrisposte per remunerare le prestazioni lavorative rese a decorrere dal 1° gennaio 2019 fino alla realizzazione degli interventi individuati nel progetto e, comunque, non oltre la scadenza dell'anno decorrente dalla data di manifestazione della volontà.

Nessun rimborso della retribuzione può essere riconosciuto per gli interventi che il datore di lavoro abbia realizzato, per ragioni di necessità e urgenza, prima di essersi rivolto all'Istituto ai fini dell'elaborazione del progetto personalizzato o dell'approvazione del progetto da lui stesso proposto, o, almeno di aver comunicato all'Istituto stesso l'intenzione, condivisa con il lavoratore, di procedere alla realizzazione degli interventi indicando il tempo presumibilmente necessario alla realizzazione degli stessi.

In assenza di tale comunicazione, infatti, verrebbe meno il presupposto al quale la legge subordina il diritto al rimborso e cioè la manifestazione della volontà di attivare il progetto.

Il termine finale del diritto al rimborso coincide con la data ultima entro la quale deve essere realizzato l'intero progetto, come indicata nel provvedimento di autorizzazione adottato dalla Direzione regionale o Direzione provinciale o Sede regionale o con quella di effettiva conclusione della fase realizzativa se precedente e, in ogni caso, per un periodo non superiore a un anno dalla data di decorrenza, come sopra indicata.

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia rappresentato esigenze non previste o imprevedibili che determinino un prolungamento dei termini di durata complessiva del progetto, non potranno essere rimborsate retribuzioni che eccedano il termine finale di dodici mesi, decorrenti dalla data di manifestazione della volontà di attivare il progetto.

Il primo rimborso è disposto a seguito dell'adozione, da parte della Direzione regionale o Direzione provinciale o Sede regionale, del provvedimento di autorizzazione alla realizzazione degli interventi e ha a oggetto le retribuzioni corrisposte dalla data di decorrenza del diritto al rimborso fino a quella del predetto provvedimento.

I successivi rimborsi saranno disposti con cadenza mensile.

A tal fine, il datore di lavoro deve trasmettere all'Istituto le buste paga relative ai mesi oggetto del rimborso, attestanti la retribuzione effettivamente corrisposta.

Per retribuzione effettivamente corrisposta, si deve intendere quella riferita a ciascun mese oggetto di rimborso, con esclusione di voci retributive costituenti regolazioni di competenze riferite a mesi non inclusi nel periodo di riferimento.

Normativa e prassi in evidenza

Si precisa che la misura di cui si tratta rientra, al pari di quelle introdotte dall'articolo 1, comma 166, L. 190/2014, nella disciplina dettata dal Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato.

In particolare, ai sensi dell'articolo 33 del suddetto Regolamento, rubricato "Aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sotto forma di integrazioni salariali" *"gli aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno [...] e sono esentati dall'obbligo di notifica [...]". Inoltre, ai sensi dello stesso articolo 33, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, ai lavoratori con disabilità è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro che sono giuridicamente vincolanti per l'impresa".*

Subentro di un nuovo datore nel cambio appalto: durata del contratto di solidarietà Ministero del lavoro, interpello, 8/2/2019, n. 1

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 1 dell'8 febbraio 2019, ha chiarito che, in caso di cambio appalto per nuovo affidamento del servizio, l'impresa subentrante può accedere al contratto di solidarietà per il personale transitato dall'azienda cedente, già in regime di contratto di solidarietà, facendo ripartire un nuovo conteggio del periodo massimo nel quinquennio per l'impresa subentrante, del tutto distinto da quello fin ad allora utilizzato dall'azienda uscente.

Il testo dell'interpello n. 1/2019

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 8 febbraio 2019, n. 1

Le Associazioni Agens, Ancp e le organizzazioni sindacali nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, SIm Fast Confsal e Ugl Taf, hanno presentato congiuntamente istanza di interpello in ordine alla durata del trattamento di integrazione salariale per la causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), D.Lgs. 148/2015 e successive modificazioni.

In particolare, gli istanti chiedono se, in occasione di cambio di azienda per nuovo affidamento del servizio, l'impresa subentrante possa accedere all'ammortizzatore sociale in esame per il personale transitato dall'azienda cedente, già in regime di contratto di solidarietà, facendo ripartire un nuovo conteggio del periodo massimo nel quinquennio per l'impresa subentrante, del tutto distinto da quello fin ad allora utilizzato dall'azienda uscente.

Il quesito in esame attiene pertanto alla possibilità che il limite massimo di 36 mesi nel quinquennio mobile, riferito all'unità produttiva ceduta, possa essere conteggiato ex novo con riferimento all'azienda subentrante, senza computare i periodi di trattamento già usufruiti dall'azienda uscente.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione e dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, si rappresenta quanto segue.

L'articolo 22, comma 3, D.Lgs. 148/2015, relativo alla causale del contratto di solidarietà, prevede che in tale ipotesi il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Tale durata, alle condizioni del successivo comma 5, può raggiungere i 36 mesi nel quinquennio mobile.

Con la circolare n. 17/2017 questo Ministero ha chiarito che per quinquennio mobile si deve intendere un lasso temporale pari a 5 anni, calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per la singola unità produttiva.

Qualora intervenga una successione nell'appalto, nell'unità produttiva sottoposta a contratto di solidarietà, l'azienda subentrante per usufruire del beneficio è tenuta a richiedere la concessione del trattamento di integrazione salariale per la nuova unità produttiva. In tale evenienza si ritiene che il conteggio dei mesi di Cigo o Cigs fruiti sia riferito esclusivamente all'impresa subentrante, relativamente alle diverse unità produttive interessate.

In proposito, è utile ricordare che l'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 148/2015, di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, prevede che, per beneficiare del trattamento di integrazione salariale, i lavoratori "devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione". Il comma 3 dello stesso articolo, inoltre, stabilisce che nell'ipotesi di cambio appalto nei confronti dei lavoratori transitati al nuovo datore di lavoro, i 90 giorni si calcolano tenendo anche conto dei periodi in cui i lavoratori siano stati in precedenza impiegati, a prescindere dal passaggio ad un nuovo datore di lavoro, nella medesima attività appaltata.

Normativa e prassi in evidenza

Tenuto anche conto che la finalità delle disposizioni in esame è quella di assicurare misure di sostegno in caso di eccedenze di personale, si evince come il Legislatore abbia inteso affermare il principio secondo cui il conteggio relativo ai limiti di durata massima dei trattamenti straordinari di integrazione salariale debba essere riferito al nuovo soggetto richiedente.

Si può quindi concludere, in relazione al quesito in esame, che in caso di cambio appalto il periodo massimo a disposizione previsto dal D.Lgs. 148/2015 cominci a decorrere ex novo per l'azienda subentrante.

Decreto Semplificazioni convertito in legge

È stata pubblicata in G.U. la legge 12 dell'11 febbraio 2019, di conversione del D.L. 135/2018, contenente disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la P.A.. È confermata l'abrogazione della disposizione che prevedeva la tenuta del LUL in modalità telematica presso il Ministero del lavoro.

Denuncia aziendale datori di lavoro agricoli

I dati della denuncia aziendale di cui all'articolo 5, comma 1, lettere a), c) e d), D.Lgs. 375/1993 (ubicazione, denominazione ed estensione dei terreni distintamente per titolo del possesso e per singole colture praticate; indicazione della ditta intestata in catasto e delle partite, fogli e particelle catastali dei terreni condotti; numero dei capi di bestiame allevati, distintamente per specie, e modalità di allevamento), possono essere acquisiti d'ufficio dall'Inps, dal fascicolo aziendale istituito nell'ambito dell'anagrafe delle aziende agricole, gestito dal Sistema informativo agricolo nazionale (SIAN). Le imprese agricole indicano nella denuncia aziendale i dati citati nel caso in cui non abbiano costituito o aggiornato il fascicolo aziendale.

Settore spettacolo

Le imprese dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelevisive e gli impianti sportivi non possono far agire nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento i lavoratori autonomi dello spettacolo, ivi compresi quelli con rapporti di collaborazione, appartenenti alle categorie indicate all'articolo 3, comma 1, numeri da 1) a 14), D.Lgs. 708/1947, che non siano in possesso del certificato di agibilità. Per le prestazioni svolte dai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, numero 23-bis), D.Lgs. 708/1947 (lavoratori autonomi esercenti attività musicali), il certificato di agibilità è richiesto dai lavoratori medesimi, salvo l'obbligo di custodia dello stesso, che è posto a carico del committente. In caso di inosservanza delle disposizioni le imprese sono soggette alla sanzione amministrativa di 129 euro per ogni giornata di lavoro prestata da ciascun lavoratore autonomo.

È stata abrogata la disposizione che prevedeva, nel caso in cui all'atto della richiesta del certificato di agibilità l'impresa risultasse inadempiente agli obblighi e nel caso in cui l'impresa presentasse per la prima volta la denuncia, il rilascio del certificato di agibilità fosse subordinato alla presentazione di una garanzia.

Definizione agevolata

È consentito l'accesso alla rottamazione-ter anche a coloro che, dopo aver aderito alla rottamazione-bis, non hanno versato entro il 7 dicembre 2018 le rate dovute in scadenza a luglio, settembre e ottobre 2018. In questo caso, chi non ha pagato può accedere ai benefici previsti dalla definizione agevolata 2018 (c.d. rottamazione-ter), presentando la dichiarazione di adesione entro il 30 aprile 2019. Il pagamento potrà essere effettuato in un'unica soluzione entro il 31 luglio 2019 oppure in 10 rate consecutive di pari importo (3 anni):

- le prime 2 il 31 luglio e il 30 novembre 2019;
- le restanti 8 il 28 febbraio, il 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre degli anni 2020 e 2021.

In caso di mancato accoglimento della dichiarazione di adesione al "Saldo e stralcio", e conseguente inclusione automatica nella rottamazione-ter (limitatamente alle sole persone fisiche e ai debiti definibili ai sensi dell'articolo 3, D.L. 119/2018), è previsto che il pagamento delle somme dovute debba essere effettuato in un'unica soluzione entro il 30 novembre 2019 oppure:

- in 17 rate, di cui la prima entro il 30 novembre 2019 (30%) e le restanti 16, ciascuna di pari importo, il 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre per i 4 anni successivi;

- in 9 rate, nel caso in cui per gli stessi carichi sia stata già richiesta la rottamazione-bis, ma non risultino pagate, entro il 7 dicembre 2018, le rate di luglio, settembre e ottobre 2018.

Il pagamento della prima rata deve essere effettuato entro il 30 novembre 2019 (30%) e le restanti 8, ciascuna di pari importo, il 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre degli anni 2020 e 2021 (3 anni).

Previste anche nuove scadenze per il pagamento delle rate della definizione agevolata per le risorse proprie UE: il pagamento dell'unica o della prima rata delle somme dovute scade il 30 settembre 2019; la seconda rata scade il 30 novembre 2019 e le restanti rate il 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre di ciascun anno successivo.

Regime forfetario (flat tax) per ex praticanti

Non possono avvalersi del regime forfetario, tra gli altri, le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei 2 precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro.

La novità consiste nella possibilità, per i soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni, di potersene, invece, avvalere.

Istruzioni dell'INL sulla somministrazione fraudolenta

La legge di conversione del Decreto Dignità, in vigore dal 12 agosto 2018, ha reintrodotto il reato di somministrazione fraudolenta (somministrazione di lavoro posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore), punito con la sanzione penale dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione (articolo 38-bis, D.Lgs. 81/2015), ferma l'applicazione della sanzione amministrativa per le ipotesi di somministrazione illecita (articolo 18, D.Lgs. 276/2003). Con la circolare n. 3/2019, l'INL ha fornito indicazioni operative al personale ispettivo sul tema.

Somministrazione fraudolenta e appalto illecito

La somministrazione fraudolenta era già prevista dall'articolo 28, D.Lgs. 276/2003, poi abrogato dal D.Lgs. 81/2015, e il Ministero del lavoro aveva già fornito indicazioni con la circolare n. 5/2011, in particolare in riferimento alle ipotesi di appalto stipulato in assenza dei requisiti previsti, per eludere norme inderogabili di legge o contrattuali, autorizzando gli ispettori all'adozione:

- della prescrizione obbligatoria nei confronti dello pseudo-committente e dello pseudo-appaltatore (attraverso l'intimazione all'immediata cessazione dell'azione antidoverosa) e del committente fraudolento (per la regolarizzazione alle proprie dipendenze dei lavoratori impiegati);
- del provvedimento di diffida accertativa nei confronti del committente-utilizzatore fraudolento, per le somme maturate dai lavoratori impiegati nell'appalto a titolo di differenze retributive non corrisposte.

Secondo l'INL, il ricorso a un appalto illecito è già elemento sintomatico di una finalità fraudolenta (violazione delle norme in tema di determinazione degli imponibili contributivi, divieti alla somministrazione di lavoro, requisiti per la stipula del contratto, limiti alla somministrazione), ma è comunque opportuno che le circostanze siano suffragate anche dall'acquisizione di elementi istruttori ulteriori, quali, ad esempio, la situazione finanziaria non positiva dell'impresa committente, ma anche in assenza di una condizione di sofferenza dell'impresa, può assumere rilevanza la considerazione dell'impossibilità, a fronte del fatturato annuo, di sostenere i costi del personale necessario per far fronte alla propria attività.

Somministrazione fraudolenta al di fuori dei casi di appalto illecito

Il reato può, però, realizzarsi anche al di fuori di un'ipotesi di pseudo-appalto, addirittura coinvolgendo agenzie di somministrazione autorizzate, oppure nell'ambito di distacchi di personale che comportino un'elusione della disciplina specifica, ovvero ipotesi di distacco transnazionale "non autentico" (ad esempio ipotesi in cui un datore di lavoro licenzi un proprio dipendente per riutilizzarlo tramite agenzia di somministrazione, violando norme di legge o di contratto collettivo).

Qualora la somministrazione fraudolenta si realizzi per il tramite di un'agenzia autorizzata, la prova dovrà essere più rigorosa.

Sanzioni

Nelle ipotesi di appalto e distacco illecito fraudolento il personale ispettivo dovrà:

- contestare la violazione amministrativa;
- adottare la prescrizione obbligatoria volta a far cessare la condotta anti-giuridica attraverso l'assunzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'utilizzatore per tutta la durata del contratto.

Per la sanzione amministrativa non è ammessa la procedura di diffida e il calcolo delle giornate avrà rilevanza anche ai fini della determinazione dell'importo dell'ammenda, purché le eventuali discordanze non siano legate ai tempi di entrata in vigore del reato. Sarà, infine, possibile adottare

il provvedimento di diffida accertativa nei confronti del committente/utilizzatore, sulla scorta del Ccnl da quest'ultimo applicato.

Sono, quindi, da ritenersi aggiornate le indicazioni fornite con circolare n. 10/2018, che risultano valide limitatamente ai casi in cui l'appalto non risulti genuino per mancanza dei requisiti ex articolo 1655 cod. civ..

Nel caso in cui l'intento fraudolento sia ravvisato in ipotesi di somministrazione conforme alle disposizioni normative, troverà applicazione esclusivamente la sanzione di cui all'articolo 38-bis, D.L. 81/2015, con conseguente adozione della prescrizione obbligatoria e del provvedimento di diffida accertativa nei confronti dell'utilizzatore.

È anche applicabile la disposizione che prevede la possibilità di imputare tutti gli atti compiuti dal somministratore/appaltatore per la costituzione o la gestione del rapporto all'utilizzatore/committente.

Anche nell'ipotesi di distacco transnazionale "non autentico" troverà applicazione la sanzione dell'articolo 38-bis citato, nella misura in cui il distacco sia funzionale all'elusione delle disposizioni dell'ordinamento interno e/o del Ccnl applicato dal committente italiano, ma occorre accertare anche la violazione degli obblighi delle condizioni di lavoro e occupazione. Va, inoltre, considerato che la natura non genuina del distacco transnazionale comporta l'imputazione del lavoratore in capo al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, fatti salvi gli effetti sotto il profilo contributivo connessi al disconoscimento dell'A1. Nonostante ciò, ai fini sanzionatori, il personale ispettivo impartirà la prescrizione che avrà ad oggetto la cessazione della condotta antiggiuridica.

Regime intertemporale

La dottrina e la giurisprudenza ritengono la somministrazione fraudolenta un reato permanente, pertanto, per le condotte con inizio prima del 12 agosto 2018 e che si siano protratte successivamente a tale data, il reato si può configurare solo a decorrere dal 12 agosto 2018, con conseguente commisurazione della sanzione per le sole giornate successive a tale data. Per il periodo precedente al 12 agosto 2018, resta invece ferma l'applicazione delle sole sanzioni amministrative.

L'Inps fornisce le istruzioni per le variabili retributive in UniEmens

L'Inps, con il messaggio n. 456/2019, interviene per prorogare i termini di utilizzo delle variabili retributive legate a ferie e permessi riduzioni orario (Rol). Nello specifico viene previsto che le stesse saranno utilizzabili entro 18 mesi anziché 12, ma per il solo anno 2019. In particolare, in virtù delle nuove disposizioni introdotte, a partire dal periodo di paga gennaio 2019 le variabili DIMSTK, IMNEFI e IMPNEG sono eliminate.

Introduzione

Le variabili AUMIMP e DIMIMP, AIMPFI e DIMPFI saranno utilizzabili solo nei mesi di gennaio e febbraio di ogni anno e limitatamente a eventi o elementi che si riferiscono al mese di dicembre dell'anno precedente.

Se riferite a lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31 dicembre 1995 (<TipoLavoratore>: "SY", "SX" e "SZ"), il limite di utilizzo è circoscritto, al massimo, con riferimento al secondo mese antecedente a quello di esposizione.

L'Istituto, come premesso, al fine di venire incontro alle esigenze rappresentate da alcune aziende, in considerazione del fatto che in taluni casi la fruizione delle ferie/festività è avvenuta oltre 12 mesi, ha stabilito che solo per il 2019 le variabili FERIE e ROL saranno utilizzabili entro 18 mesi rispetto alla denuncia originaria in cui erano state assoggettate a contribuzione.

A decorrere da gennaio 2020, il termine sarà automaticamente ricondotto a 12 mesi, oltre i quali l'azienda potrà recuperare gli importi versati mediante flussi di regolarizzazione.

Non sono consentite variazioni-regolarizzazioni, in aumento o diminuzione, degli elementi già trasmessi nelle denunce originarie a titolo di variabile. Eventuali variazioni su variabili con valenza contributiva (Ferie, Rol o Impneg, finché quest'ultima è stata utilizzabile e quindi sino al periodo di paga dicembre 2018) determineranno il rifiuto automatico del relativo flusso.

Qualora fosse necessario modificare gli imponibili della mensilità esposta in una variabile, a sua volta contenuta in una denuncia già trasmessa, sarà necessario procedere con flussi di regolarizzazione relativi alla mensilità interessata, che dovranno tenere conto anche degli importi esposti in variabile.

A titolo esemplificativo, si riportano i seguenti 2 casi di regolarizzazione dell'imponibile della denuncia in presenza di variabile.

Esempio 1

Imponibile di gennaio 2016: 1.000 euro.

Nella denuncia di marzo 2017 è stata trasmessa una variabile con valenza contributiva relativa al mese di gennaio 2016 per un importo di 200 euro.

L'importo elaborato sul conto individuale, a valere per l'anno 2016, tiene in considerazione la variazione dell'imponibile determinato dalla variabile di 200 euro.

Qualora sia necessario aumentare l'importo esposto nella variabile, l'azienda dovrà trasmettere un flusso regolarizzativo, relativo a gennaio 2016, esponendo come imponibile un importo pari all'imponibile originario del mese più la differenza tra il valore della variabile esistente nella denuncia e quello che dovrebbe assumere, ossia:

Nuovo imponibile = imponibile gennaio 2016 + (variabile del mese - nuova variabile)

Supponendo, quindi, che il nuovo valore della variabile debba essere pari a 300 euro, l'azienda deve regolarizzare la denuncia di competenza gennaio 2016 e il nuovo imponibile dovrà essere:

1.000 + (200-300) dove:

- 1.000 = imponibile originario in denuncia;

- 200 = importo originario esposto in variabile;
- 300 = nuovo importo che in teoria dovrebbe assumere la variabile.

La trasmissione di un flusso regolarizzativo così descritto comporterà un imponibile pari a $1.000 - 100 = 900$ euro, da cui il dato elaborato sul conto individuale diviene, per effetto della variabile di 200 euro, pari a: $900 - 200 = 700$ euro.

Esempio 2

Imponibile di gennaio 2016: 1.000 euro.

Nella denuncia di marzo 2017 è stata trasmessa una variabile con valenza contributiva relativa al mese di gennaio 2016 per un importo di 200 euro.

L'importo elaborato sul conto individuale, a valere per l'anno 2016, tiene in considerazione la variazione dell'imponibile determinato dalla variabile di 200 euro.

Qualora sia necessario diminuire l'importo esposto nella variabile, l'azienda dovrà trasmettere un flusso regolarizzativo, relativo a gennaio 2016, esponendo come imponibile un importo pari all'imponibile originario del mese più la differenza tra il valore della variabile esistente nella denuncia e quello che dovrebbe assumere, ossia:

Nuovo imponibile = imponibile gennaio 2016 + (Variabile del mese - nuova variabile)

Supponendo, quindi, che il nuovo valore della variabile debba essere pari a 100 euro, l'azienda deve regolarizzare la denuncia di competenza gennaio 2016 e il nuovo imponibile dovrà essere:

$1.000 + (200 - 100)$, dove:

- 1.000 = imponibile originario in denuncia;
- 200 = importo originario esposto in variabile;
- 100 = nuovo importo che in teoria dovrebbe assumere la variabile.

La trasmissione di un flusso regolarizzativo così descritto comporterà un imponibile pari a $1.000 + 100 = 1.100$ euro, da cui il dato elaborato sul conto individuale diviene, per effetto della variabile di 200 euro, pari a: $1.100 - 200 = 900$ euro.

Rinnovi contrattuali gennaio-febbraio 2019

Edilizia artigianato – Accordo integrativo 31 gennaio 2019 in materia di welfare contrattuale

Al vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane edili e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia ed affini è aggiunto il seguente allegato:

Allegato P - Nuove forme di welfare contrattuale

Fondo sanitario

Al fine di uniformare le prestazioni sanitarie su tutto il territorio nazionale, Anaepa Confartigianato edilizia, Cna Costruzioni, Fiae Casartigiani, Claa edilizia e FeNeal, Filca e Fillea si impegnano a partecipare, quali parti costituenti, al Fondo sanitario nazionale edile per l'assistenza sanitaria integrativa di settore (Sanedil), volto a erogare agli operai e agli impiegati le medesime prestazioni, previa analisi e valutazione dello Statuto e del regolamento del suddetto Fondo.

Le parti concordano che il Fondo sarà alimentato da un contributo a carico del datore di lavoro a favore degli operai iscritti alle Casse edili e alle Edilcasse pari allo 0,60%, da versare su un minimo di 120 ore, con decorrenza dal 1° gennaio 2019 sulle seguenti voci retributive:

- minimo;
- contingenza;
- Edr;
- Its.

Tale contributo sarà versato per il tramite delle Cassa edile o Edilcasse.

Resta fermo che, sino all'avvio fattuale del Fondo sanitario nazionale, l'aliquota del contributo è quantificata nello 0,35% e solo da tale avvio le imprese inseriranno nelle buste paga il complessivo contributo dello 0,60%; pertanto da tale data decadranno automaticamente le prestazioni sanitarie erogate territorialmente dalle Casse edili e Edilcasse.

Per gli impiegati, la contribuzione, da versarsi dal 1° gennaio 2019, è fissata nello 0,26% sulle seguenti voci retributive:

- minimo;
- contingenza;
- Edr;
- premio di produzione.

Le imprese potranno, a loro discrezione, versare detta contribuzione afferente gli impiegati o tramite Casse edili/Edilcasse o direttamente al Fondo sanitario.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri Ccnl di settore vanno interpretate esclusivamente all'interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali.

Fondo prepensionamenti

Le parti convengono di trasformare dalla data di sottoscrizione del presente accordo il Fondo "lavori pesanti e usuranti" di cui all'articolo 105 del presente Ccnl nel costituendo Fondo prepensionamenti, prevedendo una nuova aliquota dello 0,20% a partire dal mese di gennaio 2019 calcolato sugli elementi previsti al punto 3 dell'articolo 25, Ccnl delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini del 24 gennaio 2014.

Detto contributo sarà destinato a un Fondo nazionale che si prefigge l'obiettivo di consentire ai lavoratori del settore di accedere anticipatamente al pensionamento favorendo così il ricambio generazionale del settore.

Le risorse accantonate a tale titolo nelle Casse edili/Edilcasse fino alla data del 31 dicembre del 2018 saranno utilizzate sul territorio esclusivamente per anticipare l'accesso al pensionamento,

o anche a forme anticipate di pensionamento quale l'APE sociale, dei lavoratori inquadrati con qualifica degli operai di settore, secondo modalità, criteri e requisiti individuati dal regolamento del Fondo, che formerà parte integrante del suddetto paragrafo e che sarà stilato da una apposita Commissione paritetica entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri Ccnl di settore vanno interpretate esclusivamente all'interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali.

Fondo incentivo occupazione

A decorrere dal 1° gennaio 2019 le parti concordano che le imprese verseranno presso le Casse edili/Edilcasse un contributo, pari allo 0,10% della retribuzione calcolato sui seguenti elementi della retribuzione:

- minimo;
- contingenza;
- Edr;
- Its.

Detto contributo sarà destinato a un Fondo finalizzato a incentivare l'occupazione giovanile e il ricambio generazionale del settore.

Al fine di garantire l'omogeneità delle aliquote contributive nel settore, il contributo a favore degli impiegati da destinare al Fondo sanitario solo per i mesi di gennaio-febbraio e marzo 2019 viene stabilito nella misura dello 0,52 mensile da calcolarsi sugli elementi sopra richiamati.

Per tutto quanto sopra espresso, le parti concordano, al fine di garantire l'omogeneità delle aliquote contributive a carico delle imprese e dei trattamenti a favore delle maestranze, di alimentare i tre Fondi sopra richiamati con un contributo aggiuntivo di dotazione pari allo 0,55% a carico delle aziende per i soli mesi di gennaio, febbraio, marzo 2019, di cui, lo 0,35% a favore del Fondo sanitario (su un minimo di 120 ore), lo 0,10% del Fondo prepensionamenti e lo 0,10% del Fondo incentivo occupazione calcolato sui mesi di cui sopra sui seguenti elementi della retribuzione:

- minimo;
- contingenza;
- Edr;
- Its.

Edilizia artigianato – Accordo integrativo 6 febbraio 2019 in materia di welfare contrattuale

Si conviene e si stipula il seguente verbale integrativo dell'accordo di rinnovo del Ccnl per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini del 16 ottobre 2014 sottoscritta in data 31 gennaio 2019 relativo a nuove forme di welfare contrattuale.

Le parti sottoscritte, in considerazione della tempistica della firma del suddetto accordo intervenuta nel pomeriggio del 31 gennaio scorso, e dei tempi necessari per l'elaborazione delle buste paga, concordano che, ferma restando la decorrenza dei versamenti delle nuove contribuzioni previste per il Fondo sanitario, per il Fondo prepensionamenti e per il Fondo incentivo occupazione dal 1° gennaio 2019, le imprese che non riescano a inserirle nelle buste paga di gennaio potranno effettuare detto adempimento con quelle del mese successivo (febbraio 2019).

In tal caso nel cedolino di febbraio 2019 dovrà essere specificamente indicata la voce relativa ai contributi di gennaio 2019 per i 3 Fondi.

Principali scadenze del mese di aprile

lunedì 1° aprile

Sostituti d'imposta – Consegna ai sostituiti del Modello CU

Consegna della CU2019, certificazione unica dei compensi corrisposti nel 2018, ai lavoratori dipendenti e ai percettori di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e ai percettori di reddito di lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi.

venerdì 5 aprile

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.

mercoledì 10 aprile

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

martedì 16 aprile

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

sabato 20 aprile**Fonchim – Contributi previdenza complementare**

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previdai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previdai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

martedì 30 aprile**UniEmens – Invio telematico**

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.



Firma digitale

AGYO FIRMA

Agyo Firma è la soluzione TeamSystem destinata a rivoluzionare il modo di lavorare degli Studi e risolvere tutte le problematiche legate alla firma.

Il servizio è basato su Agyo, l'innovativa piattaforma TeamSystem per la digitalizzazione dei documenti di Aziende, Professionisti e Pubblica Amministrazione, Integrato con il gestionale LYNFA Studio e con il servizio di Conservazione Digitale, per conservare in cloud i documenti.

• PIÙ SICUREZZA

Puoi firmare i documenti con lo smartphone in modo comodo, rapido e totalmente sicuro.

• MAGGIORE EFFICIENZA

Abbatti i tempi e i costi legati alla gestione dei documenti: stampa, firma e conservazione.

• CLIENTI PIÙ SODDISFATTI

I tuoi clienti non dovranno più recarsi fisicamente presso lo Studio, risparmiando tempo.

Il pacchetto Agyo Firma comprende un set di servizi di firma elettronica:

- **Modulo di integrazione LYNFA Studio - Agyo**, che consente di gestire in automatico tutti i documenti e le relative informazioni chiave per avviare il processo di firma.
- **Firma Remota Qualificata**
- **Firma Remota Avanzata**
- **Abilitazione alla Firma Automatica Qualificata:** per sottoscrivere i file automaticamente e in modo massivo.

Agyo Firma può essere arricchito con servizi aggiuntivi che ampliano il numero di firme apponibili e dei firmatari, nonché le modalità di firma (ad esempio, la firma grafometrica).

Inoltre, con il servizio CCT - Conservazione Cloud TeamSystem è possibile conservare digitalmente i documenti firmati, a norma di legge e in tutta sicurezza.