

INFORMAZIENDA

Evidenza delle principali novità intervenute nel mese per la
conduzione aziendale informata ed aggiornata

Servizio a cura di

STUDIO CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO

RISERVATO ALLE AZIENDE ASSISTITE

Lavoro
Fisco
Economia
Giurisprudenza

Ottobre 2015

Lavoro

Jobs act: completata la riforma del lavoro

Con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale degli ultimi 4 decreti legislativi, il Governo ha completato la riforma del lavoro, meglio nota come "Jobs Act". Di seguito le schede di sintesi di tali ultimi provvedimenti:

- **Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148** Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- **Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 149** Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- **Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150** Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- **Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151** Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 .

Decreto legislativo di razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva

Il decreto legislativo prevede, al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

L'Ispettorato ha personalità di diritto pubblico, ha autonomia di bilancio e "autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione ed il proprio funzionamento.

La principale funzione dell'Ispettorato nazionale, risiede nel coordinamento, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria.

A tal fine, l'Ispettorato definisce tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento e detta le linee di condotta e le direttive di carattere operativo per tutto il personale ispettivo (compreso quello in forza presso INPS e INAIL).

In supporto alla programmazione dell'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato, si prevede l'obbligo per l'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate di mettere a disposizione dell'Ispettorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata.

Al fine di rafforzare l'azione di coordinamento con altri organi preposti alla vigilanza si prevede:

- la stipula di appositi protocolli, anche con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale onde assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando la sovrapposizione degli interventi;

- l'obbligo per ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale di raccordarsi con l'Ispettorato.

Ulteriori disposizioni sono finalizzate alla semplificazione normativa in materia di ricorsi amministrativi e giudiziari riguardanti gli atti degli organi ispettivi.

Riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

Viene istituita una *Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro*, coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (in acronimo ANPAL), e formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione, da Italia Lavoro, dall'ISFOL nonché dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado. L'istituzione dell'ANPAL avverrà senza nuovi oneri a carico della finanza pubblica. Tutte le risorse necessarie al suo funzionamento saranno infatti trasferite dal Ministero del lavoro e dall'ISFOL, dei quali sarà effettuata una conseguente riorganizzazione.

Il Ministero del lavoro fisserà linee di indirizzo triennali ed obiettivi annuali in materia di politiche attive e definirà i livelli minimi che le prestazioni devono avere su tutto il territorio nazionale.

Per garantire i livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, Ministero del lavoro, Regioni e Province autonome definiranno, un *Piano* finalizzato all'erogazione delle politiche attive mediante l'utilizzo coordinato di fondi (nazionali, regionali e del Fondo Sociale Europeo). Allo stesso scopo il Ministero del lavoro stipulerà, con ogni Regione e con le Province autonome, una *convenzione* per regolare i rapporti e gli obblighi concernenti la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Il Ministero del lavoro controllerà quindi il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale e monitorerà le politiche occupazionali.

Sarà istituito un *Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro*, un *Sistema informativo delle politiche del lavoro* e il *fascicolo elettronico* del lavoratore.

All'istituzione dell'*Albo* provvederà l'ANPAL; nello stesso vengono iscritte le agenzie per il lavoro e le agenzie che intendono operare nel territorio delle regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento. L'obiettivo è quello di valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati e di rafforzare le capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il *Sistema informativo* e il *fascicolo elettronico* del lavoratore mirano ad una migliore gestione del mercato del lavoro e del monitoraggio delle prestazioni erogate.

Per semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, si prevede che le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (comprese quelle relative alla gente di mare), dovranno essere effettuate in via telematica.

Le informazioni del *Sistema informativo* rappresenteranno la base per la formazione del *fascicolo elettronico del lavoratore*, liberamente accessibile da parte degli interessati.

Tutte le informazioni contenute nel *Sistema informativo* saranno messe a disposizione delle Regioni e delle Province. Ci sarà anche un *Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale*.

Quanto ai *Fondi* interprofessionali e bilaterali che faranno anch'essi parte della *Rete*, l'ANPAL eserciterà la vigilanza su di essi, riferendo al Ministero del Lavoro.

In vista di un più efficace inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro si prevede che il Ministero del lavoro stipuli con ogni regione e con le province autonome una *convenzione* per la gestione dei servizi, prevedendo, in via transitoria, che i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro siano attribuiti a soggetti pubblici o privati accreditati, anche al fine di svolgere, nei confronti dei disoccupati e dei soggetti a rischio di disoccupazione, attività di orientamento, ausilio, avviamento alla formazione e accompagnamento al lavoro.

Viene definito lo stato di lavoratore *disoccupato*, di lavoratore dipendente che subisce una riduzione di orario (in seguito all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà o interventi dei fondi di

solidarietà) e di lavoratore *a rischio di disoccupazione*. Gli appartenenti a queste categorie verranno assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità e saranno convocati dai Centri per l'impiego per la stipula di un *Patto di servizio personalizzato*. Il *Patto* dovrà inoltre riportare la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di politica attiva e ad accettare congrue offerte di lavoro.

Per rafforzare la condizionalità delle erogazioni, la domanda di ASpI, NASpI o DIS-COLL equivarrà a dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore, e sarà inserita nel Sistema informativo delle politiche attive e dei servizi per l'impiego.

I beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito, che non abbiano riottenuto una occupazione, saranno quindi chiamati a stipulare il *Patto di servizio personalizzato*.

La sottoscrizione del *Patto di servizio personalizzato* sarà necessaria anche ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI).

I beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito che, senza giustificato motivo, non partecipano alle iniziative finalizzate a conseguire l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro saranno soggetti a sanzioni che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza dalle prestazioni.

Si prevede inoltre un *Assegno di ricollocazione*, a favore dei soggetti disoccupati, percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpi), la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi. La somma, graduata in funzione del profilo di occupabilità, sarà spendibile presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro. L'assegno non costituirà reddito imponibile.

Ancora, i lavoratori titolari di strumenti di sostegno del reddito potranno essere chiamati a svolgere attività di servizio nei confronti della collettività nel territorio del Comune di residenza. L'utilizzo dei lavoratori in tali attività non determinerà l'instaurazione di un rapporto di lavoro.

A questi lavoratori spetterà un importo mensile, pari all'assegno sociale, erogato dall'INPS.

Si riordina infine la normativa in materia di incentivi all'occupazione con la previsione della istituzione, presso l'ANPAL, di un *Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione*. Vengono definiti i principi generali di fruizione degli incentivi al fine di garantire un'omogenea applicazione; si provvede alla razionalizzazione e al rifinanziamento di quelli finalizzati a promuovere i contratti di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, di alta formazione e ricerca e l'alternanza scuola lavoro.

Decreto semplificazioni, altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità

Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in tre gruppi fondamentali. Il primo concerne la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese; il secondo i rapporti di lavoro; il terzo le pari opportunità.

1) Semplificazioni di procedure e adempimenti

a) Razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento mirato delle persone con disabilità, con l'obiettivo di superare i problemi di funzionamento che la disciplina finora vigente ha evidenziato.

Le linee caratterizzanti l'intervento riguardano:

- la possibilità per i datori di lavoro privati, in linea con quanto richiesto dal Parlamento, di assumere i lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa, ma non di effettuare l'assunzione diretta (potranno essere assunti solo disabili inseriti nelle apposite liste). Viene altresì introdotta la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità anche se non assunti tramite le procedure del collocamento mirato;

- l'integrale revisione della procedura di concessione dell'incentivo per le assunzioni dei disabili, prevedendo la corresponsione diretta e immediata dell'incentivo al datore di lavoro da parte dell'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. Si rafforzano gli incentivi per l'assunzione dei disabili, con una durata più lunga in caso di assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica.

b) Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

I principali interventi riguardano:

- la tenuta, a decorrere dal 1° gennaio 2017, del libro unico del lavoro in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- la previsione che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, siano effettuate esclusivamente in via telematica mediante modelli semplificati;
- il potenziamento della Banca dati politiche attive e passive;
- l'abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero e la semplificazione del collocamento della gente di mare.

c) Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Le principali modifiche riguardano:

- la revisione della composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di semplificare e snellire le procedure di designazione dei membri;
- la riduzione dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, l'introduzione di una nuova procedura di ricostituzione della Commissione e un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente attribuite;
- la messa a disposizione al datore di lavoro, da parte dell'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni, di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;
- lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori;
- il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'INAIL;
- la trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;
- la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro;
- l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, anticipando la soppressione dell'obbligo, connessa, nelle intenzioni del legislatore, alla emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

d) Revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

I principali interventi riguardano:

- la modifica alla c.d. maxisanzione per il lavoro "nero" con l'introduzione degli importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare e la reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate. La regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale "in nero" per un determinato periodo di tempo;
- la modifica al c.d. provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, favorendo una "immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale";

- si chiariscono le nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni;
- si modificano le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga;

2) Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

I principali interventi riguardano:

- la revisione della disciplina dei controlli a distanza del lavoratore, con un intervento sull'art. 4 dello Statuto dei lavoratori per adeguare la disciplina all'evoluzione tecnologica, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy;

Decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Le disposizioni contenute nel decreto sono improntate a tre obiettivi:

- ② Inclusione
- ② Semplificazione
- ② Razionalizzazione

Inclusione di lavoratori e imprese

Il decreto rende strutturale la NASpI a 24 mesi per sempre. La NASpI, la nuova indennità in vigore dal 1 maggio 2015, è uno dei sussidi di disoccupazione più inclusivi d'Europa: oltre il 97% degli assicurati la ottiene, se perde il lavoro. Rispetto alle indennità precedenti (ASpI e miniASpI), il 70% dei beneficiari ottiene una prestazione che dura almeno un mese in più di prima. Inoltre, come ripetutamente affermato dal governo, il decreto introduce una salvaguardia, per il solo 2015, della durata della NASpI con riferimento ai lavoratori stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali.

Il decreto mette a regime e rende strutturali (cioè finanzia per sempre) altre importanti misure di politica sociale:

- ② le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro (tra le quali l'estensione del congedo parentale);
- ② l'assegno di disoccupazione (ASDI), che fornisce un reddito sino a sei mesi ai beneficiari di NASpI con figli minori o ultracinquantacinquenni che esauriscono il sussidio senza avere trovato lavoro e hanno un ISEE inferiore a 5.000 euro all'anno;
- ② il fondo per le politiche attive del lavoro.

Infine, il decreto estende le integrazioni salariali in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro a 1.400.000 lavoratori e 150.000 datori di lavoro in precedenza esclusi da queste tutele. Questo risultato viene ottenuto estendendo la cassa integrazione agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e includendo nei fondi di solidarietà tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, anziché, come in precedenza, più di 15.

Semplificazione e certezze per le imprese

Il decreto introduce un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando oltre 15 leggi e norme stratificatesi negli ultimi 70 anni, dal 1945 a oggi. Ciò costituisce una semplificazione enorme per imprese, consulenti e potenziali investitori esteri: la disciplina delle integrazioni salariali è contenuta in un unico testo.

Questo lavoro è stato completato anche grazie alla collaborazione con le commissioni parlamentari di Camera e Senato. Il governo ha accolto la maggior parte delle osservazioni del Parlamento, su questo come su tutti gli altri aspetti del decreto. Viene inserita nel decreto la disciplina della solidarietà espansiva, attualizzandola all'ordinamento giuridico vigente, rendendo così più agevoli eventuali interventi futuri in materia.

Con il decreto si realizza anche una maggiore certezza per le imprese e per lo Stato: si prevede che l'impresa provveda al conguaglio delle integrazioni pagate ai lavoratori o ne richieda il rimborso entro 6 mesi dalla fine del periodo di cassa integrazione.

Per quanto riguarda la Cassa integrazione ordinaria (CIGO), il decreto prevede una semplificazione delle procedure di autorizzazione, con l'abolizione delle commissioni provinciali e l'autorizzazione dei trattamenti direttamente da parte dell'INPS. La domanda di CIGO deve avvenire entro 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione.

Per quanto riguarda la Cassa integrazione straordinaria (CIGS), sono introdotte varie semplificazioni.

Semplificazione procedure di consultazione sindacale:

- ② all'atto della comunicazione alle associazioni sindacali, viene meno l'obbligo per l'impresa di comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione;
- ② per quanto riguarda i criteri di scelta e rotazione, viene stabilito che la congruità dei criteri di scelta si valuta sulla coerenza con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento;
- ② vengono abrogate le norme sulla rotazione, complicatissime e di difficile attuazione, e le sanzioni che ne conseguivano. D'ora in poi, le sanzioni (semplificate) si applicano solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate nell'esame congiunto.

Semplificazione procedure autorizzazione:

- ② sarà possibile richiedere CIGS per tutto il periodo necessario (direttamente 24 mesi per riorganizzazione). Per i contratti di solidarietà (che diventano una causale di CIGS, prendendone tutte le regole), anche 36 mesi di fila in presenza di determinate condizioni (vedi oltre).

Certezza dei tempi:

- ② la CIGS parte 30 giorni dopo la domanda (per le richieste presentate a decorrere dal 1 novembre 2015).

Semplificazione dei controlli:

- ② un unico controllo tre mesi prima della fine del periodo di cassa.

Il decreto consente infine di partire effettivamente con i fondi di solidarietà destinati a fornire le integrazioni salariali a datori di lavoro e loro lavoratori non coperti dalla cassa integrazione. Qui gli interventi e le semplificazioni sono tali da suggerire una trattazione apposita, nella scheda al fondo.

Razionalizzazione delle integrazioni salariali

Viene prevista una revisione della durata massima complessiva delle integrazioni salariali: per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Utilizzando la CIGS per causale contratto di solidarietà tale limite complessivo può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile, perché la durata dei contratti di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

Esempi:

- ② 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): stop a 24 mesi
- ② 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
- ② 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
- ② 36 mesi di CDS: ok
- ② 12 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 6 mesi di CIGO/ CIGS oppure altri 12 mesi di CDS

Nel settore edile, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilito in 30 mesi per ciascuna unità produttiva, in considerazione delle specificità di tale settore che tipicamente non consentono l'utilizzo dei contratti di solidarietà.

Il decreto prevede un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese attraverso le aliquote del contributo d'uso (contributo addizionale). Viene infatti previsto un contributo addizionale del 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa (cumulando CIGO, CIGS e contratti di

solidarietà) sino a un anno di utilizzo nel quinquennio mobile; del 12% sino a due anni e del 15% sino a tre. Il contributo addizionale non è dovuto nei casi di eventi oggettivamente non evitabili.

A fronte di questo incremento progressivo del contributo addizionale, viene introdotta per la CIGO una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore (la CIGS è strutturalmente a carico della fiscalità generale). L'aliquota del contributo ordinario pagato da tutte le imprese indipendentemente dall'utilizzo della cassa passa quindi dall'1,90% all'1,70% della retribuzione per le imprese fino a 50 dipendenti; dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50; dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia.

Viene previsto, sia per la CIGO che per la CIGS, il divieto di autorizzare l'integrazione salariale per tutte le ore lavorabili da tutti i lavoratori per tutto il periodo disponibile. In sostanza viene introdotto il divieto della cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile. Tale divieto, che per la CIGS non si applica per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto, serve anche a favorire la rotazione nella fruizione del trattamento di integrazione salariale, nonché il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla sospensione.

Per la CIGS, il decreto razionalizza la disciplina delle causali di concessione del trattamento. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere concesso per una delle seguenti tre causali:

- ② riorganizzazione aziendale (che riassume le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale), nel limite di 24 mesi in un quinquennio mobile;
- ② crisi aziendale, nel limite di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione. A decorrere dal 1° gennaio 2016, non può più essere concessa la CIGS nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Viene previsto tuttavia un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, che consente la possibilità di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per una durata massima rispettivamente di dodici mesi nel 2016, nove nel 2017 e sei nel 2018, qualora al termine del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessazione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale;
- ② contratto di solidarietà, sino a 24 mesi in un quinquennio mobile, che possono diventare 36 se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio. Gli attuali contratti di solidarietà di tipo "A", previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, diventano quindi una causale di quest'ultima e ne mutuano integralmente le regole in termini di misura della prestazione e di contribuzione addizionale. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Viene inoltre previsto, a tutela del lavoratore, che per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Infine, il decreto introduce meccanismi di attivazione dei beneficiari di integrazioni salariali e condizionalità delle prestazioni: nello specifico, i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali (cassa integrazione o fondi di solidarietà) per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato. Questo patto di servizio, come previsto dal decreto sulle politiche attive, è più leggero di quello rivolto ai disoccupati, ed è volto in primo luogo a fornire iniziative di formazione e riqualificazione, anche in concorso con le imprese e i fondi interprofessionali.

Transizione

Il decreto prevede una transizione alle nuove disposizioni. Di seguito gli aspetti più rilevanti. Le nuove regole si applicano solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto. Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le loro durate si computano ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto. In altri termini, nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: si riparte da zero. Quindi i nuovi limiti di durata incidono dalla fine del 2017, non prima.

Il divieto delle zero ore di CIGS per tutti per l'intero periodo autorizzato entra in vigore solo fra 2 anni (a fine 2017).

Gli accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto (anche se la cassa non è ancora stata autorizzata) restano validi anche qualora prevedano durate maggiori. I periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti.

La disposizione che prevede che la domanda di CIGS debba avvenire 30 giorni prima dell'avvio della riduzione o sospensione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015, così da dare modo alle imprese di adeguarsi al nuovo regime.

Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti di durata previsti dal decreto, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da un'apposita commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Scheda: Disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali

I principali interventi riguardano:

- l'obbligo di estendere entro il 31 dicembre 2015 i fondi di solidarietà bilaterali per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (attualmente l'obbligo è previsto in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti);

- la previsione che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, il fondo di solidarietà residuale (ossia il fondo che opera per tutti i settori i quali, oltre a non rientrare nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali) assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale ed è soggetto a una nuova disciplina. Gli aspetti salienti di tale nuova disciplina sono i seguenti:

- o rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di Integrazione Salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (attualmente, invece, rientrano nell'ambito di applicazione del fondo di solidarietà residuale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti), a fronte del pagamento di un'aliquota dello 0,45% della retribuzione a partire dal 2016 (per le imprese oltre i 15 dipendenti, l'aliquota sarà dello 0,65%);

- o il Fondo di Integrazione Salariale garantisce, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'erogazione di una nuova prestazione, ossia l'assegno di solidarietà. Si tratta di una integrazione salariale corrisposta - per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile - ai dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo: tale nuova prestazione sostituisce i contratti di solidarietà di tipo "B", ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS. I datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016;

- o nel caso di lavoratori che occupano mediamente più di 15 dipendenti, il Fondo di Integrazione Salariale garantisce l'ulteriore prestazione consistente nell'assegno ordinario, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (ad esclusione delle intemperie stagionali) e straordinarie (limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale);

- revisione della disciplina dell'assegno ordinario corrisposto dai fondi di solidarietà bilaterali: i fondi (diversi dal fondo di integrazione salariale) stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della casuale invocata, alle durate massime previste per la CIGO e la CIGS (attualmente, invece,

l'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, non può eccedere la durata massima prevista per la CIGO);

- introduzione di requisiti di competenza ed assenza di conflitto di interesse per gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, quali membri dei comitati amministratori dei fondi di solidarietà bilaterali (ivi compreso il fondo di integrazione salariale);

- introduzione di requisiti di onorabilità per tutti i membri dei comitati amministratori del Fondo di Integrazione Salariale e dei fondi di solidarietà bilaterali;

- La previsione che, se i comitati amministratori dei vari fondi non sono costituiti entro il 30 novembre 2015, il Ministro del lavoro nomini un commissario straordinario, così da garantire l'avvio del sistema dei fondi a decorrere dal 1 gennaio 2016.

- la previsione che, entro il 31 dicembre 2015, i fondi bilaterali alternativi al sistema sin qui descritto, operanti nei settori della somministrazione di lavoro e dell'artigianato erogino almeno una prestazione tra l'assegno ordinario per 13 settimane nel biennio o l'assegno di solidarietà per 26 settimane nel biennio, prevedendo un'aliquota di contribuzione al fondo dello 0,45% (diviso tra azienda e lavoratore secondo un accordo lasciato alle parti sociali). Tali fondi, così come i fondi di solidarietà bilaterali, possono inoltre erogare prestazioni integrative rispetto alle prestazioni di disoccupazione, oppure nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo dei lavoratori prossimi all'età di pensionamento. Al settore della somministrazione di lavoro è data la possibilità di utilizzare quota parte del contributo al fondo Formatemp, previsto dal dlgs 276 del 2003, per il versamento del contributo al fondo di solidarietà. In tal caso, il contributo può essere posto interamente a carico del datore di lavoro e l'aliquota di contribuzione non può essere inferiore allo 0,30%.

- L'introduzione della possibilità per le Province autonome di Trento e Bolzano di sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale cui, salvo diverse disposizioni, si applica la disciplina prevista per i fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del decreto.

- la possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, i riposi e le ferie maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;

- l'introduzione con decreto ministeriale, per i lavoratori del settore privato, di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico;

- l'introduzione di modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale. Nessun'altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida: in questo modo si assesta un colpo decisivo alla pratica delle dimissioni in bianco che ha finora colpito, in particolare, le donne lavoratrici.

3) Disposizioni in materia di pari opportunità

I principali interventi riguardano:

- la revisione dell'ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità provinciali in vista della soppressione delle province;

- la modifica della composizione e delle competenze del Comitato nazionale di parità;

- la modifica delle competenze e della procedura di designazione e nomina delle consigliere, semplificando l'iter di nomina e superando le incertezze dovute alla precedente formulazione;

- l'introduzione del principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo spoil system di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002;

- la redistribuzione fra gli enti interessati degli oneri per il sostegno alle attività delle consigliere;

- l'introduzione della Conferenza nazionale delle consigliere di parità, per rafforzare e accrescere l'efficacia della loro azione, e consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Conferenza sostituisce la Rete delle consigliere e opera senza oneri per la finanza pubblica.



Nuove sanzioni per il lavoro irregolare

Il suddetto decreto legislativo 151/2015 ha rimodulato le sanzioni amministrative in caso di occupazione di lavoratori "in nero". Le novità sono contenute nell'articolo 22 del provvedimento. La sanzione scatta in caso di «impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico».

- da 1500 a 9mila euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego per un periodo fino a 30 giorni effettivi di lavoro;
- da 3mila a 8mila euro per ciascun lavoratore, in caso di impiego fra i 30 e i 60 giorni;
- da 6mila a 36mila euro, in caso di impiego oltre i 60 giorni.

Prima la multa andava da 1.950 a 15.600 euro per ciascun lavoratore irregolare, più 195 euro per ogni giornata di lavoro effettivo. Se l'irregolarità persisteva, si applicava una nuova sanzione da 1300 a 10.400 euro, più 30 euro per ciascuna giornata successiva. Come si vede possono anche esserci casi in cui le nuove sanzioni sono meno pesanti delle precedenti, anche se tendenzialmente risultano inasprite. La novità fondamentale è il meccanismo, per fasce e non più per singola giornata lavorativa, che di fatto segna un tetto massimo a quota 36mila euro (prima, in teoria, in caso di lavoro nero per periodo molto lunghi le massime sanzioni potevano invece salire molto di più, perché scattava una maggiorazione per ogni singolo giorno lavorato). Le sanzioni sono aumentate del 20% nel caso in cui il lavoratore sia straniero, oppure sia minorenne.

Un'altra novità è rappresentata dalla reintroduzione della diffida (*articolo 13, Dlgs 124/2004*), in base alla quale il personale ispettivo invita il datore di lavoro alla regolarizzazione, e può anche applicare uno sconto sulle sanzioni. In base alla nuova norma, la diffida prevede la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, con una riduzione di orario non superiore al 50%, oppure un contratto a tempo determinato, a tempo pieno, per un periodo non inferiore a tre anni. Il lavoratore non può essere licenziato prima di tre mesi. Entro 120 giorni dalla notifica del verbale, vanno provate l'avvenuta regolarizzazione e il pagamento delle sanzioni.

Infine, c'è una rimodulazione anche delle sanzioni previste per evitare la sospensione dell'attività imprenditoriale, che in base all'*articolo 14 del Dlgs 81/2008* scatta se i lavoratori in nero sono superiori al 20% della forza lavoro, o in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela e sicurezza sul lavoro. Resta condizione necessaria, per la revoca del provvedimento, la regolarizzazione dei lavoratori. In più, bisogna pagare la sanzione, che nel caso del lavoro nero sale da 1950 a 2mila euro, mentre nel caso delle altre violazioni scende da 3250 a 3200 euro. E' anche stata introdotta una regola che va a rafforzare l'istituto premiale, per cui su istanza di parte la revoca della sospensione dell'attività imprenditoriale è possibile davanti al pagamento del 25% della somma dovuta, a condizione che l'importo residuo sia versato entro sei mesi, maggiorato del 5%.

Fisco



220mila inviti bonari a chi ha dimenticato di presentare la dichiarazione

Grazie alla dichiarazione precompilata e ai dati trasmessi dai datori di lavoro e dagli enti previdenziali, l'Agenzia delle Entrate è riuscita ad avvisare circa 220mila contribuenti di possibili anomalie che riguardano la dichiarazione dei redditi, invitandoli a verificare la propria posizione ed eventualmente a porvi rimedio senza incorrere in controlli. I destinatari di questa tornata di lettere bonarie sono i contribuenti che non hanno presentato la dichiarazione pur avendo percepito più redditi da lavoro dipendente o da pensione da diversi sostituti (datori di lavoro o enti previdenziali) i quali non hanno effettuato il conguaglio delle imposte. Chi riceve la lettera può presentare il modello Unico Persone Fisiche entro il 29 dicembre 2015 (entro 90 giorni dalla scadenza ordinaria del 30 settembre) beneficiando con il ravvedimento operoso di una significativa riduzione delle sanzioni dovute per la tardiva dichiarazione e per gli eventuali versamenti.

La lettera salva dai controlli – In questi giorni l'Agenzia delle Entrate sta inviando delle lettere invitando i contribuenti, che in presenza di più redditi (senza conguaglio) non hanno presentato la dichiarazione per il periodo d'imposta 2014, a verificare autonomamente la propria posizione prima che l'Agenzia effettui dei controlli. Queste anomalie vengono normalmente riscontrate a distanza di anni dalla presentazione della dichiarazione, con l'applicazione di sanzioni e interessi in misura piena. Ora, grazie alla precompilata, è possibile individuarle in tempo reale e, ricevendo l'avviso preventivo, il cittadino può rimediare da solo tramite l'istituto del ravvedimento operoso, senza imbattersi mai nei controlli.

I numeri dell'assistenza – I contribuenti che vogliono ricevere maggiori informazioni e assistenza nella compilazione della dichiarazione possono rivolgersi agli uffici territoriali (sul sito internet dell'Agenzia - nella sezione Contatta l'Agenzia > Assistenza fiscale > Uffici Entrate) o chiamare il Call center al numero 848.800.444 dal lunedì al venerdì, dalle 9 alle 17, e il sabato, dalle 9 alle 13, al costo della tariffa urbana a tempo.

Rimborsi Iva "semplificati" - Nuovi chiarimenti in una circolare dell'Agenzia

Arrivano ulteriori chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate sulla nuova disciplina dei rimborsi Iva introdotta per semplificare e accelerare l'erogazione delle somme dal Dl n.175/2014 ("decreto semplificazioni"). In particolare, con la circolare n. 35/E di oggi l'Agenzia fornisce delucidazioni su alcune questioni interpretative relative ai vecchi rimborsi ancora in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore delle modifiche normative, sulle ipotesi di rischio che rendono obbligatoria la prestazione della garanzia e sugli effetti delle modifiche normative sulla disciplina dell'Iva di gruppo.

Dichiarazione integrativa, i tempi per presentarla - Il documento di prassi fornisce chiarimenti sui termini di presentazione dell'integrativa nel caso in cui venga variata la modalità di utilizzo del credito o apposto il solo visto di conformità/sottoscrizione alternativa.

In particolare, la circolare chiarisce che è possibile presentare la dichiarazione integrativa della dichiarazione con cui viene chiesto il rimborso entro il termine di presentazione della dichiarazione relativa al periodo di imposta successivo, sia per apporre il visto di conformità sia per revocare (in tutto o in parte) l'importo originariamente chiesto a rimborso e destinarlo in compensazione o in detrazione. Vale la stessa *deadline*, infine, anche in caso di integrativa per aumentare l'importo chiesto a rimborso e ridurre la somma chiesta in compensazione o in detrazione. La dichiarazione integrativa può essere utilizzata anche per produrre la dichiarazione sostitutiva con cui il contribuente autocertifica di essere "virtuoso".

Modelli Tr "ante 2015", l'Agenzia scioglie i dubbi - La circolare fornisce chiarimenti anche in merito a come far valere le condizioni di esonero dalle garanzie con riferimento alle richieste di rimborso trimestrale presentate per gli anni d'imposta antecedenti il 2015, sprovviste del visto di conformità o della sottoscrizione alternativa, nonché della dichiarazione sostitutiva di atto notorio, in quanto non previsti dal relativo modello.

La circolare chiarisce, inoltre, che solo relativamente al periodo transitorio, i requisiti e le condizioni previste per la presentazione della dichiarazione sostitutiva, nonché l'assenza delle condizioni soggettive di rischio, saranno valutate con riferimento alla situazione del contribuente alla data di presentazione della dichiarazione integrativa munita del visto di conformità. Se la presentazione di una dichiarazione integrativa non è necessaria, perché la dichiarazione originaria è già stata presentata con il visto di conformità, le condizioni andranno verificate alla data di presentazione della sola dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

Cessione di azioni infragruppo, la strada per il rimborso è la garanzia - Per l'erogazione dei rimborsi Iva senza la prestazione della garanzia, è necessario che nell'anno precedente la richiesta non risultino cedute, se la richiesta di rimborso è presentata da società di capitali non quotate nei mercati regolamentati, azioni o quote della società stessa per un ammontare superiore al 50% del capitale sociale. La condizione rimane valida anche se la cessione di quote o azioni avviene nell'ambito dello stesso gruppo: il contribuente dovrà, quindi, presentare la garanzia per ottenere l'erogazione del rimborso.

Compensazioni Iva di gruppo, valgono le nuove regole - Il documento di prassi precisa, infine, che la nuova disciplina si applica anche alle garanzie prestate nell'ambito della procedura di liquidazione dell'Iva di gruppo.

Per la determinazione dell'importo oggetto della garanzia o dell'assunzione diretta dell'obbligazione, la franchigia del 10% si applica anche alle eccedenze di credito compensate nell'ambito della liquidazione Iva di gruppo, negli stessi limiti previsti per i rimborsi in procedura semplificata, ovvero fino all'importo massimo annuale, attualmente fissato a 700mila euro.

Con un click si può modificare il modello di pagamento

Correggere in modo semplice, comodo e rapido un modello F24 è ora possibile. A partire da oggi, infatti, se un contribuente si accorge di aver commesso un errore pagando le imposte con il modello di versamento F24, può modificarlo direttamente online, inviando una richiesta tramite il canale Civis. Per vedere come funziona, si può andare sul canale YouTube delle Entrate, www.youtube.com/Entrateinvideo, dove è presente il filmato che spiega il servizio in modo semplice e veloce e chiarisce i casi e le modalità di utilizzo. Una volta entrato nel canale Civis F24, il cittadino può ricercare il versamento da variare, inserire le modifiche e inviare la richiesta. Gli utenti Civis, se lo desiderano, possono ricevere gratuitamente l'avviso della conclusione della pratica tramite sms o e-mail e consultare online l'esito della richiesta di modifica.

Come si accede al nuovo servizio - Per accedere al servizio Civis F24 è sufficiente essere abilitati ai servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate (Fisconline o Entratel, per i professionisti che operano per conto dei loro assistiti) e selezionare l'apposito link "Richiesta modifica F24". La lavorazione della modifica del modello è molto rapida ed è possibile consultare online lo stato delle richieste presentate. Attivando l'apposito servizio, è inoltre possibile essere avvisati della conclusione della lavorazione direttamente con un sms o con una mail. Infine, sul sito internet delle Entrate è disponibile una guida al servizio in cui vengono descritti tutti i passaggi da seguire per compiere l'operazione.

Cosa è Civis - Civis è il canale telematico di assistenza dell'Agenzia delle Entrate. Il canale fornisce assistenza sulle comunicazioni di irregolarità, sugli avvisi telematici e sulle cartelle di

pagamento e, inoltre, consente la presentazione dei documenti per il controllo formale. I servizi offerti consentono di ottenere una assistenza qualificata e puntuale, con il vantaggio sia per il cittadino che per il professionista di non doversi recare in ufficio.

Il video sul canale YouTube – Disponibile, da oggi, sul canale Youtube dell’Agenzia un nuovo video in cui si presenta il servizio e i suoi vantaggi. Nei prossimi giorni sarà pubblicato anche un vero e proprio tutorial, che illustrerà i passi da compiere e le operazioni che è possibile effettuare con *Civis F24*. Anche questo video è stato realizzato dall’Agenzia a costo zero e risulta accessibile gratuitamente a tutti i contribuenti grazie all’utilizzo di sottotitoli in italiano e nelle principali lingue straniere.



Nuove opportunità per essere riammessi alle rate

Nuove opportunità di rateizzare le cartelle per i contribuenti decaduti dal beneficio negli ultimi due anni e, per i nuovi piani di rateizzazione, possibilità di essere riammessi in qualsiasi momento saldando le rate scadute. È quanto prevede il decreto legislativo n. 159/2015 “Misure per la semplificazione e razionalizzazione delle norme in materia di riscossione” entrato in vigore oggi.

Nuova finestra per i vecchi piani revocati. Chi è decaduto dal piano di rateizzazione tra il 22 ottobre 2013 e il 21 ottobre 2015, può chiedere nuovamente una dilazione delle somme non versate fino a un massimo di 72 rate mensili. Occorre presentare la domanda entro il 21 novembre. I moduli sono disponibili allo sportello o nella sezione Rateizzazione – Modulistica presente nell’Area Cittadini e nell’Area Imprese del sito www.gruppoequitalia.it. Ci sono però alcuni limiti alle regole generali sulla rateizzazione: il nuovo piano concesso non è prorogabile e si decade in caso di mancato pagamento di due rate anche non consecutive.

Per le nuove rateizzazioni la riammissione è sempre possibile. Per i piani concessi a partire dal 22 ottobre 2015, la rateizzazione decade con il mancato pagamento di cinque rate anche non consecutive. Tuttavia, pagando le rate che risultano scadute, si può chiedere un nuovo piano di dilazione e riprendere i pagamenti.

Stop ai pagamenti in caso di sospensione. Il contribuente che ha ottenuto una sospensione giudiziale o amministrativa può interrompere i pagamenti delle rate, limitatamente ai tributi interessati, per tutta la durata del provvedimento. Allo scadere della sospensione può chiedere di rateizzare il debito residuo fino a un massimo di 72 rate.

Incentivi fiscali su negoziazione assistita e arbitrato

Arrivano gli incentivi fiscali per chi sceglie la strada di una giustizia più rapida. Chi ha corrisposto un compenso all’avvocato che lo ha assistito nel procedimento di negoziazione assistita concluso con successo o chi ha utilizzato l’arbitrato raggiungendo un lodo finale potrà infatti avanzare richiesta di attribuzione di credito di imposta da conteggiare nella dichiarazione dei redditi del prossimo anno, anche in forma di compensazione. È quello che stabilisce il decreto interministeriale firmato dal ministro della Giustizia Andrea Orlando - in attuazione della legge 132/2015 recante *Misure urgenti in materia fallimentare, civile e processuale civile e di organizzazione e funzionamento dell’amministrazione giudiziaria* - che stabilisce le modalità e la documentazione da esibire a corredo della richiesta di credito di imposta, nonché i controlli da effettuare sulla sua autenticità. Il decreto punta a favorire il ricorso a riti alternativi di recente istituzione, come appunto la negoziazione assistita e l’arbitrato, in grado

di assicurare un servizio giustizia più efficiente e rapido. Il credito sarà riconosciuto in proporzione al compenso corrisposto fino a 250 euro nei limiti di uno stanziamento di risorse che per ora è fissato in 5 milioni di euro.

Economia

Nelle imprese donne sempre più presenti al Sud

Presentata una ricerca sull'imprenditorialità femminile nel terziario realizzata in collaborazione con il Censis, da cui emerge che anche al Sud l'imprenditoria femminile sta prendendo piede. Alcune province del Sud mostrano una presenza di imprenditoria femminile superiore alla media (ad esempio Avellino 38,3%, Frosinone 37,1%). Rispetto alla crisi economica e al calo del numero delle imprese in Italia, le imprese femminili mostrano una maggiore capacità di resistenza rispetto alle imprese "maschili", con perdite inferiori in termini sia in termini assoluti (-47mila imprenditrici tra 2009 e 2013) che relativi (-3,5%). Ciò determina anche una crescita del livello di femminilizzazione della nostra imprenditoria: l'incidenza è infatti passata dal 29,8% del 2009 al 30,2% del 2014. Nel settore dei servizi, l'incidenza delle imprese "femminili" è del 35,6% e le imprenditrici del terziario costituiscono il 69,2% del totale, contro il 58,6% degli uomini. I comparti del terziario a maggiore incidenza di imprese femminili sono la sanità e assistenza sociale 58,7%, servizi personali 54,8%, l'immobiliare 44,6% e l'istruzione 43,6%. Dal 2009 al 2014 i settori che hanno registrato maggior incidenza di imprese femminili sono finanza e assicurazioni con un +6,3% e i servizi di supporto alle imprese +5%. Le imprenditrici straniere sul totale sono il 9,2% (11,6% gli uomini stranieri) e nel terziario il 10,1% (11,6% gli uomini). Le prime cinque nazionalità di origine delle imprenditrici straniere sul totale nel 2014 sono nell'ordine: Cina 20,2%, Romania 9,6%, Marocco 6,5%, Svizzera 6,1% e Germania 5,4%.

Aumenta la natalità delle imprese

Anche la demografia d'impresa contribuisce a chiarire il perimetro e l'intensità della ripresa in corso. Infatti, il confronto del saldo tra aperture e chiusure nei primi 9 mesi del 2015 e lo stesso periodo dell'anno precedente, evidenzia una riduzione generalizzata del fenomeno, con le iscrizioni in crescita e le cancellazioni in riduzione in quasi tutti i comparti produttivi. Il numero di cancellazioni continua, tuttavia, ad essere superiore a quello delle iscrizioni confermando che i ritmi di sviluppo dell'economia non sono particolarmente brillanti e che gli effetti della pesante crisi economica che ci siamo appena lasciati alle spalle agiscono ancora pesantemente sulle performance e sulla stessa possibilità di sopravvivenza delle imprese meno solide, le quali, spesso, non hanno avuto i mezzi e le capacità di riposizionarsi nel mutato contesto competitivo. E' quanto emerge da un'analisi dell'Ufficio Studi Confcommercio sui dati relativi alla nati-mortalità delle imprese nel periodo gennaio-settembre 2015. In particolare, nei primi nove mesi dell'anno il saldo complessivo dell'Area Confcommercio (commercio, turismo, servizi alle imprese e alle persone, trasporti e logistica) è stato negativo per 41mila 300 imprese, mentre nello stesso periodo del 2014 è stato negativo per circa 49mila imprese, evidenziando un miglioramento pari a 7.656 unità (i dati includono le cancellazioni d'ufficio e sono soggetti a revisione a causa del fenomeno di assegnazione dei codici di settore alle imprese in un primo tempo registrate come "non classificate").

L'aspetto positivo dell'attuale evoluzione della demografia d'impresa è costituito dalla crescita delle nuove iscrizioni. Rispetto al totale economia che cresce dello 0,5%, le nuove iscrizioni dell'Area Confcommercio crescono dell'1,6% e quelle del commercio al dettaglio, uno dei settori più colpiti dalla crisi, mostra nuove iscrizioni crescenti dell'1,7%. "E' ancora poco e troppo presto per affermare che la ripresa si stia diffondendo a tutte le unità produttive - sottolinea Confcommercio -, ma è un segnale che va colto e rafforzato con politiche fiscali

distensive anche piu' coraggiose di quelle che la legge di Stabilita' 2016 sembra mettere in campo. La cautela e' d'obbligo anche in virtu' delle ipotesi che circolano in questi giorni di assegnare agli enti locali la facolta' di accrescere le aliquote legali sugli immobili diversi dall'abitazione principale, eventualita' che depotenzierebbe la portata dei gia' modesti tagli fiscali prospettati per il 2016".



Evasione – il 70% entrate da controlli su imprese da soggetti medio-grandi

A margine del dibattito in corso su strategia e le metodologie della lotta all'evasione fiscale, va ricordato che i risultati della lotta all'evasione fiscale si concretizzano in incassi da attività di controllo dell'Agenzia delle Entrate che nel 2014 raggiungono i 14,1 miliardi di euro, pari allo 0,88% del Pil; in dieci anni le entrate derivanti dalla lotta all'evasione fiscale sono salite di 0,74 punti di Pil. Dall'analisi delle entrate da attività di controllo nei confronti di imprese e professionisti si evince che nel 2014 il 69,6% del totale degli incassi si riferisce a imprese medie e grandi contribuenti, a fronte del 30,4% relativo a imprese piccole dimensioni e lavoratori autonomi; in parallelo va considerato che, secondo gli ultimi dati disponibili sulla struttura del sistema imprenditoriale, il peso delle imprese di medio-grande dimensione è pari al 32,0% degli addetti e al 48,1% del valore aggiunto. E' ampia la quota di evasione riconducibile alla fiscalità internazionale. In questo ambito [l'Ocse all'inizio di questo mese ha presentato ai Ministri dell'Economia e finanze del G20](#) una serie di misure per una riforma delle norme fiscali internazionali finalizzate a ridurre l'evasione fiscale determinata dall'attività delle imprese multinazionali che l'Organizzazione stima raggiungere i 240 miliardi di dollari all'anno.

In Italia il rapporto della Guardia di Finanza per il 2014 indica che per l'evasione internazionale la base imponibile evasa ammonta a 23.700 milioni di euro, in crescita del 56,4% rispetto ad un anno prima; i fenomeni illeciti di portata transnazionale sono il 42,7% dell'evasione complessiva scoperta nel settore delle imposte sui redditi. La quota più rilevante di evasione internazionale è rappresentata dagli 11.013 milioni di euro (46,5% del totale) relativi all'esterovestizione della residenza di persone fisiche e società, seguita dai 7.552 milioni di euro (31,9%) relativi a stabili organizzazioni non dichiarate di imprese estere operanti in Italia, dai 4.245 milioni di euro (17,9%) relativo a triangolazioni con Paesi off-shore ed altre manovre elusive con l'estero e 890 milioni di euro (3,8%) relativi a tecniche di transfer pricing.

Legge di stabilità, Confesercenti: "Manovra espansiva"

Legge di Stabilità: l'impressione è che sia una manovra decisamente espansiva, che fa un passo avanti nella direzione da noi auspicata. Ci piace l'idea di un'Italia con il segno 'più', ma che sia 'più' per tutti. Rimane infatti da colmare il gap tra grandi e piccole imprese: si fa molto a favore delle prime e decisamente meno per le seconde. Il taglio dell'IRES, infatti, andrà solo alle imprese più strutturate, circa il 12% del totale. I restanti quattro milioni di piccole e medie attività dovranno attendere il 2017 per avere il primo 'sconto' fiscale attraverso la riduzione dell'Irpef. Bene la sterilizzazione delle clausole di salvaguardia per il 2016, così come l'intervento di conferma sul bonus di 80 euro e l'innalzamento del tetto sul cash. Bene anche l'estensione dello sgravio Irap alle imprese stagionali turistiche. Manca però un sostegno a favore delle attività cosiddette di vicinato: la desertificazione di locali commerciali e pubblici esercizi continua ad avanzare nelle nostre città, e ci attendiamo interventi mirati. Va favorito anche il processo di digitalizzazione delle PMI in genere. Anche sulla flessibilità previdenziale si potrebbe fare qualcosa di più: il part time non basta e potrebbe trasformarsi in un aggravio per le imprese. La nostra idea è di introdurre a livello di contratto di settore meccanismi per la staffetta generazionale, a costo irrisorio per lo Stato, che diano anche un impulso

all'occupazione giovanile. E' comunque una legge di stabilità che potrebbe sostenere la ripresa: l'auspicio è che possa essere ulteriormente migliorata.

Giurisprudenza

Assenza per infortunio e ritardo della guarigione

Il dipendente assente per malattia che svolge altra attività lavorativa è legittimamente suscettibile di licenziamento qualora la seconda attività comprometta la pronta guarigione. Lo ribadisce la Corte di Cassazione con sentenza nr.21438 pubblicata il 21/10/2015. La Corte d'appello, in riforma parziale della decisione emessa dal Tribunale, rigettava la domanda proposta da un dipendente contro la società datrice di lavoro intesa a far dichiarare l'illegittimità del licenziamento subito.

La Corte rilevava che la giusta causa del licenziamento era consistita nell'aver il dipendente lavorato su un terreno di sua proprietà, mentre era assente dal suo posto di lavoro in azienda a causa di un infortunio che aveva causato la rottura della base della falange intermedia del secondo dito della mano sinistra. Il lavoratore si era recato sul fondo alla guida di un'autovettura, pur con un'ingessatura nel polso sinistro.

L'attività svolta nel periodo destinato al riposo, seppure non aveva prodotto danno, era stata tuttavia idonea ad aggravare lo stato di salute ed a ritardare la guarigione, e ciò con un "altissimo grado di probabilità", trattandosi della funzionalità di una mano.

Contro questa sentenza ricorre per cassazione il lavoratore, affermando la liceità del comportamento tenuto, per il quale pur assente dall'azienda per malattia, esercitò un'attività lavorativa altrove, rimuovendo una stecca ortopedica necessaria a sanare la frattura causata dall'infortunio, e quindi ben potendo egli esercitare un lavoro compatibile con la malattia sofferta. A giudizio invece della suprema Corte, l'esercizio, durante il periodo di assenza dal lavoro per malattia o per infortunio, di attività lavorative, tali da poter porre in pericolo, anche senza concreto ed effettivo pregiudizio, la guarigione entro il tempo di assenza giustificata, integra un inadempimento dell'obbligo derivante dal contratto di lavoro e precisamente la violazione dei doveri generali di correttezza e di buona fede e degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, di gravità tale da giustificare il licenziamento, anche in difetto di previsione del contratto collettivo o del codice disciplinare. Quanto al fatto che nel caso di specie l'attività svolta dal lavoratore nel periodo di malattia fosse idonea a compromettere o a ritardare la guarigione con "altissima probabilità", il collegio di merito si è espresso con valutazione incensurabile nel giudizio di legittimità.

Il precedente citato dal ricorrente in memoria (Cass. 18 febbraio 2015 n.3254) non è stato ritenuto pertinente poiché nelle fasi di merito di quel processo i giudici avevano incensurabilmente accertato, anche sulla base di una consulenza tecnica, che l'attività lavorativa svolta per poco tempo dall'incolpato era "compatibile con la malattia" denunciata. Ne è conseguito il rigetto del ricorso.

Superamento periodo di comporto e licenziamento tardivo

Il datore di lavoro che intende recedere dal rapporto con il dipendente che ha superato il periodo di comporto, deve adottare il provvedimento di licenziamento nell'immediatezza della riammissione in servizio, anche se il lavoratore continua ad essere assente per ferie. Lo ha chiarito la Corte di Cassazione con sentenza nr.20722/2015. Il Tribunale aveva in principio dichiarato illegittimo il licenziamento disposto da una S.p.A. nei confronti di un dipendente per superamento del periodo di comporto e condannava la società alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni maturate.

Su impugnazione della sentenza, la Corte d'appello respingeva l'appello della società, confermava la illegittimità del licenziamento e condannava la società al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni globali di fatto dal licenziamento sino alla effettiva reintegrazione nonché al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali. Aveva osservato la Corte anzidetta che il lavoratore, cessata la malattia che aveva determinato il superamento del periodo di comporto, era stato riammesso in servizio e posto in ferie; si era quindi assentato successivamente per malattia, poi era stato posto di nuovo in ferie e poi licenziato. Ad avviso della Corte, l'avvenuta ripresa del servizio con il consenso del datore di lavoro ed il lasso di tempo con cui il medesimo aveva soprasseduto al recesso, escludevano il nesso di causalità tra il superamento del periodo di comporto ed il licenziamento. Questo era dunque illegittimo, con la conseguenza che il lavoratore oltre ad essere riammesso in servizio, aveva diritto alle retribuzioni sino alla data della reintegrazione.

Per la cassazione di questa sentenza proponeva ricorso la società, eccependo che in relazione alla ritenuta non tempestività del recesso, il lavoratore, dopo il periodo di malattia, era stato riammesso in servizio; quindi era stato in ferie, poi nuovamente in malattia e quindi di nuovo in ferie senza soluzione di continuità e pertanto non vi era stata quindi alcuna ripresa del servizio né tanto meno il recesso era stato intempestivo. Tutte le censure rivolte alla sentenza impugnata per avere dichiarato illegittimo il recesso sono state respinte dalla suprema Corte. Il lavoratore, cessato il periodo di malattia, è stato riammesso in servizio dal datore di lavoro, senza che questi, pur essendo stato superato il periodo di comporto, si fosse opposto alla ripresa del lavoro, manifestando anzi con detto acquiescente comportamento la volontà di non volersi avvalere del potere di recesso.

I successivi eventi - concessione delle ferie e fruizione di un ulteriore periodo di riposo per ragioni di salute - non possono spiegare alcuna rilevanza sul licenziamento, trattandosi di fatti non connessi causalmente a quelli che hanno determinato il superamento del periodo di comporto.

Deve di conseguenza ritenersi, confermando sul punto l'impugnata sentenza, che il recesso, intimato in presenza di una precedente chiara volontà del datore di lavoro di voler continuare ad avvalersi delle prestazioni lavorative del dipendente e, per giunta, a distanza di circa due mesi dalla riammissione in servizio, sia stato disposto illegittimamente, verosimilmente non già per il superamento del periodo di comporto, quanto piuttosto perché il lavoratore, dopo il rientro in servizio, si è ancora assentato per un ulteriore periodo.

Respinti quindi i motivi di ricorso.

Utilizzabili nel processo le riprese delle videocamere aziendali

Ai fini della prova circa il furto nei locali aziendali da parte del lavoratore, le videoriprese di sorveglianza realizzate negli spazi aziendali sono legittimamente utilizzabili. E' quanto sancisce la Corte di Cassazione-penale- in sentenza 39206/2015. La Corte d'appello aveva condannato un lavoratore dipendente di una farmacia per furto aggravato. Tra i motivi di ricorso per cassazione, il medesimo la violazione di legge sulla utilizzabilità delle riprese video effettuate dal sistema interno di videosorveglianza, che in realtà avrebbero richiesto l'autorizzazione dell'autorità giudiziaria, in mancanza della quale le stesse non sono utilizzabili per violazione dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori e della normativa a tutela della privacy di cui al d.lgs. n. 196 del 2003. Per la suprema Corte, come affermato dall'orientamento dominante nella giurisprudenza di legittimità, va innanzitutto rilevato che sono pienamente utilizzabili nel processo penale, ancorché imputato sia il lavoratore subordinato, i risultati delle videoriprese effettuate con telecamere installate all'interno dei luoghi di lavoro ad opera del datore di lavoro per esercitare un controllo a beneficio del patrimonio aziendale messo a rischio da possibili comportamenti infedeli dei lavoratori, in quanto le norme dello statuto dei lavoratori poste a presidio della loro riservatezza non fanno divieto dei c.d. controlli difensivi del patrimonio aziendale e non giustificano pertanto l'esistenza di un divieto probatorio. Conformemente a tale principio, deve ritenersi sussistere il reato di furto a carico del dipendente di un esercizio commerciale, che, come l'imputato, sottragga i beni, alla cui vendita è addetto sotto la direzione e sorveglianza del datore di lavoro, ovvero il denaro che da tale vendita viene

ricavato, trattandosi di beni a lui affidati temporaneamente ed esclusivamente per l'espletamento di una attività di ordine materiale, quale la conservazione e la vendita a terzi. Respinto il ricorso.



Editore:

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario
Via Cristoforo Colombo, 456 - 00145 Roma
Tel. 06/5415742 - Fax 06/5415565
E-mail: segreteria@anclsu.com

Direttore Responsabile:

Francesco Longobardi
Segretario Generale Nazionale Ancl



tutti i diritti riservati – riproduzione riservata

In caso di estrazione del materiale contenuto nella presente pubblicazione, citare la fonte

Registrato presso il Tribunale di Roma al n. 442/2009 in data 18/12/2009