

CIGS per aziende in cessazione

Circolare n.15 del 4 ottobre 2018 del Ministero del Lavoro

Con la Circolare n. 15 del 4 ottobre 2018, la Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione ha fornito indicazioni operative relative all'introduzione dei criteri per l'accesso al trattamento di CIGS ai sensi dell'articolo 44 del Decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109.

La Circolare individua, in particolare, i criteri per l'approvazione dei programmi di CIGS per crisi aziendale in favore di quelle imprese, anche in procedura concorsuale, che abbiano cessato la propria attività produttiva e non si siano ancora concluse le procedure per il licenziamento di tutti i lavoratori, o la stiano cessando.

Il trattamento potrà essere concesso a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, pertanto dal 29 settembre 2018, e per gli anni 2019 e 2020.

La norma precisa che il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere concesso in deroga agli articoli 4 e 22 del D.lgs. n. 148/2015.

Il trattamento può essere riconosciuto - alla presenza di determinate condizioni - sino a dodici mesi limitatamente a ciascun anno 2018, 2019 e 2020 ed entro le risorse stanziare dall'art. 21, comma 4, del D.lgs. n. 148/2015.

Esenzione dalla reperibilità per malattia: chiarimenti

A seguito di notizie diffuse sul web circa le modalità di esonero dalle visite mediche di controllo domiciliari, molti lavoratori stanno chiedendo ai propri medici curanti di apporre il codice "E" nei certificati al fine di ottenere l'esenzione dal controllo.

INPS precisa, in primo luogo, che le norme non prevedono l'esonero dal controllo, ma solo dalla reperibilità: questo significa che il controllo concordato è sempre possibile, come ben esplicitato nella [circolare INPS 7 giugno 2016, n. 95](#) a cui si rinvia per ogni ulteriore dettaglio.

In secondo luogo, il medico curante certificatore può applicare solo ed esclusivamente le "agevolazioni", previste dai vigenti decreti quali uniche situazioni che escludono dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità. Le previsioni sono:

- nel decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 11 gennaio 2016, per i **lavoratori subordinati** dipendenti dai datori di lavoro **privati**

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%;

- nel decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 ottobre 2017, n. 206 per i **dipendenti pubblici**

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della “tabella A” allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella “tabella E” dello stesso decreto;
- stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%.

In questa circoscritta casistica, la segnalazione da parte del curante deve essere apposta al momento della redazione del certificato e non può essere aggiunta ex post, proprio perché l’esonero è dalla reperibilità e non dal controllo.

Per quanto riguarda il codice “E” indicato nel [messaggio 13 luglio 2015, n. 4752](#), invece, si tratta di un codice a **esclusivo uso interno riservato ai medici INPS** durante la disamina dei certificati pervenuti per esprimere le opportune decisionalità tecnico-professionali, secondo precise disposizioni centralmente impartite in merito alle malattie gravissime.

Si precisa, quindi, che qualsiasi eventuale annotazione nelle note di diagnosi della dizione “Codice E” **non può evidentemente produrre alcun effetto di esonero** né dal controllo né dalla reperibilità, rimanendo possibile la predisposizione di visite mediche di controllo domiciliare sia a cura dei datori di lavoro che d’ufficio.

Decontribuzione premi di produttività. Modalità operative per fruire del beneficio. Istruzioni contabili.

Circolare Inps n.104 del 18 ottobre 2018

SOMMARIO:

Con la presente circolare si illustrano le modalità di fruizione della riduzione contributiva prevista dall’articolo 55 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla legge 21 giugno 2017, n.

96, per i premi di produttività del settore privato.

1. Il quadro normativo

L'articolo 1, commi 182-191, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), ha introdotto, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali del 10 per cento per i premi di produttività. Le modalità applicative sono disciplinate dal decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016 (art. 1, comma 188, della legge n. 208/2015).

Sotto il profilo soggettivo, per quanto riguarda il datore di lavoro, l'agevolazione fiscale è riservata al settore privato. Pertanto, sono escluse le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001, comprese le Autorità indipendenti e le Università non statali legalmente riconosciute. Nell'ambito del settore privato, la misura fiscale riguarda anche i datori di lavoro che non svolgono attività imprenditoriale (cfr. la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 59/E/2008). Per quanto riguarda i lavoratori, dal 2017 i beneficiari della misura sono i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme, a 80.000,00 euro.

L'ambito oggettivo della detassazione, delineato nel comma 182 dell'articolo 1 della legge n. 208/2015, è quello dei premi di risultato, di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto interministeriale sopra richiamato, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Le somme devono essere erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali siano depositati con modalità telematiche presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel decreto interministeriale stesso.

L'agevolazione fiscale opera entro il limite di importo complessivo di 3.000,00 euro annui lordi. Tale limite era elevabile, in base al comma 189 dell'articolo 1 della legge n. 208/2015, a 4.000,00 euro per le aziende che prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità specificate dal decreto interministeriale 25 marzo 2016.

L'articolo 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (allegato n. 1), convertito dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, ha modificato l'articolo 1, comma 189, della legge n. 208/2015 stabilendo che, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro con le modalità specificate nel citato decreto interministeriale, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota di erogazioni previste dal comma 182 del medesimo decreto, non superiore a 800,00 euro. La norma dispone che sulla medesima quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. In misura corrispondente viene ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.

Tale disposizione opera per i premi e per le somme erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del decreto-legge n. 50/2017. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

Nell'ottica di favorire il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che rientrano nella nuova disposizione agevolativa anche i contratti che a partire dal 24 aprile 2017 siano modificati ovvero integrati al fine di prevedere il coinvolgimento paritetico, sempreché siano nuovamente depositati (cfr. la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018). Infatti, in applicazione dell'articolo 14 del D.lgs n. 151/2015, è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali al momento dell'erogazione del premio siano già stati depositati con modalità telematiche presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente.

Contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro: pubblicata circolare interpretativa

Con la [circolare n. 17 del 31 ottobre 2018](#) sono state fornite le prime indicazioni interpretative in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro dopo le modifiche introdotte dal Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", convertito, con modificazioni, dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96.