



Rag. Franco Peruzzi	Consulente del lavoro
Dott. Franca Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Giovanni Peruzzi	Consulente del lavoro
Dott. Stefano Dani	Commercialista – Revisore Contabile
Dott. Raffaele Triggiani	Commercialista – Revisore Contabil
Dott. Fulvia Peruzzi	

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 4 del 15/07/2015

SOMMARIO

[JOBS ACT – I NUOVI DECRETI ATTUATIVI](#)

[LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER I DISOCCUPATI - NASPI](#)

[RIDUZIONE DEI PREMI INAIL](#)

[PREMI DI PRODUTTIVITÀ E SGRAVI CONTRIBUTIVI](#)

[LAVORO NERO E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ](#)

[DURC ON LINE](#)

[ASSISTENZA FISCALE 2015 – ADEMPIMENTI DEI SOSTITUTI D'IMPOSTA](#)

[ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE](#)

[OBBLIGO DI FRUIZIONE DELLE FERIE E CONTRIBUZIONE SUI RESIDUI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [LUGLIO 2015](#),
[AGOSTO 2015](#) PRIMI GIORNI [SETTEMBRE 2015](#)



JOBS ACT – I NUOVI DECRETI ATTUATIVI

Nello scorso mese di giugno sono stati pubblicati altri due decreti legislativi in attuazione delle deleghe contenute nella l. n. 183/2014 meglio nota come Jobs act.

Si tratta in particolare:

- Del D.Lgs. n. 80/2015 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro; (vedi nostra Circolare Flash n. 14 del 08/07/2015)
- Del D.Lgs. n. 81/2015 - disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni (vedi nostra Circolare Flash n. 13 del 07/07/2015)

Entrambi sono stati pubblicati sul supplemento ordinario n. 34 della G.U. n. 144 del 24 giugno 2015 e, quindi, entrati in vigore il 25 giugno 2015.

Il D.lgs. n. 80 introduce alcune modifiche alla gestione della maternità e dei congedi parentali valevoli, nella maggior parte dei casi, per l'anno 2015. L'applicazione agli esercizi successivi è infatti subordinata all'emanazione di ulteriori decreti attuativi che individuino la copertura finanziaria.

Le novità del D.Lgs. 80

In estrema sintesi riepiloghiamo le norme relative alla maternità introdotte dal D.Lgs. 80.

Nel caso di ricovero del neonato in struttura ospedaliera, si viene concesso alla madre la possibilità di rientrare al lavoro e di fruire del rimanente congedo post parto di tre mesi dal momento in cui il figlio viene dimesso.

Il congedo parentale può ora essere fruito fino all'età di 12 anni del figlio. Ricordiamo che il periodo massimo di congedo che i genitori possono fruire complessivamente è pari a 10 mesi di cui massimo 6 per la madre e massimo 7 per il padre. Il periodo totale passa a 11 mesi se il padre fruisce di almeno tre mesi.

È consentita la fruizione del congedo parentale su base oraria anche se la contrattazione collettiva non la regola, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsirettimanale o mensile immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

Viene estesa, fino ai sei anni del bambino, la possibilità di fruire del congedo indennizzato dall'INPS al 30% (prima il limite era fissato a tre anni).

Le novità del D.Lgs. 81

Il D.lgs. n. 81 comporta significative modifiche alla disciplina che regola i contratti di lavoro ma lascia numerose zone d'ombra che dovranno essere chiarite da successivi provvedimenti di legge o da circolari ministeriali.

Riepiloghiamo brevemente le novità introdotte con il D. Lgs. n. 81 riservandoci di ritornare sui diversi temi non appena saranno chiariti.

Disciplina delle mansioni

È stato riscritto l'art. 2103 del codice civile prevedendo:



- la possibilità di adibire il lavoratore anche a mansioni diverse da quelle per le quali era stato assunto purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale (**operaio, impiegato o quadro**) delle ultime svolte; il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, da idonea formazione la cui mancanza non compromette comunque la validità della variazione;
- in caso di **modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso potrà essere assegnato a **mansioni appartenenti al livello inferiore** purché rientranti nella **medesima categoria legale**;
- i contratti collettivi possono prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori purché rientranti nella medesima categoria.

N.B.: la variazione di mansione deve essere comunicata per iscritto a pena di nullità ed il lavoratore conserva il diritto al livello di inquadramento precedente e alla relativa retribuzione, fatta eccezione per gli elementi collegati specificatamente alla mansione precedentemente svolta.

☞ **Inoltre**

Nelle sedi protette di cui all'art. 2113 del c.c. o davanti alle commissioni di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità, al miglioramento delle condizioni di vita.

In pratica, nel rispetto di questa procedura, un impiegato può anche accettare di essere qualificato come operaio.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o alla quale conferisce mandato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

In caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto di essere inquadrato nel livello superiore dopo 6 mesi continuativi (prima erano tre).

Contratto di collaborazione coordinata e continuativa

Si ritorna, in pratica, alla disciplina vigente prima del D.lgs. n. 276/2003 cioè, rimangono le collaborazioni coordinate e continuative ma non c'è più il progetto.

☞ Attenzione però perché il testo del decreto, a far data dal 1 gennaio 2016, riconduce al rapporto di lavoro subordinato le collaborazioni coordinate e continuative che si concretano in prestazioni di lavoro **esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

In pratica, posto che i primi due requisiti sono tipici anche del rapporto di lavoro subordinato, si dovrà porre particolare attenzione alle modalità di esecuzione della prestazione in quanto non ci deve essere la direzione e il controllo del committente con riferimento ai tempi e luoghi di svolgimento della prestazione.

Tale disposizione non si applica:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;



- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

☞ **La norma prevede espressamente che le parti contraenti possono certificare l'assenza dei requisiti in presenza dei quali il rapporto viene ricondotto nell'area della subordinazione.**

Ricordiamo che la certificazione garantisce una maggiore solidità al contratto anche di fronte agli organi di vigilanza.

Contratti a progetto disposizioni transitorie

I contratti a progetto in atto al momento dell'entrata in vigore del decreto in esame continueranno ad essere regolati dalla disciplina previgente fino al loro termine.

A decorrere dal 1 gennaio 2016 i datori di lavoro che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato i soggetti precedentemente impiegati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto o titolari di partita iva, con i quali abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro che non siano già stati rilevati con precedente accesso ispettivo.

Tale beneficio è subordinato a due condizioni:

a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o davanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui sopra, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Scompare il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e rimane nel caso di apporto di solo capitale.

I contratti in atto alla data di entrata in vigore del decreto sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Contratto di lavoro a tempo parziale

La disciplina viene sensibilmente modificata.

Il datore di lavoro può chiedere prestazioni di lavoro supplementare e, qualora il contratto collettivo applicato non disciplini diversamente, la richiesta non potrà essere superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

Il lavoratore potrà rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare solo a fronte di comprovate esigenze lavorative (è già impiegato presso altro datore di lavoro per il tempo rimanente) di salute, familiari, di formazione.



Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione globale di fatto comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

È ammesso anche il lavoro straordinario.

Scompare la rigida distinzione tra clausole flessibili ed elastiche.

In pratica il nuovo decreto prevede genericamente la possibilità di pattuire, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti collettivi, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della sua durata.

Queste sono soggette ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve diverse intese tra le parti, e devono essere compensate nella misura e nelle forme disposte dai contratti collettivi.

In assenza di disciplina contrattuale le clausole elastiche possono essere pattuite davanti alle commissioni di certificazione. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche alla collocazione dell'orario di lavoro comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche o altre gravi patologie o nel caso in cui le medesime patologie siano sofferte dal coniuge, dal figlio o dai genitori o in caso di figli conviventi di età non superiore a 13 anni o portatori di handicap possono revocare il consenso alle clausole elastiche.

Il rifiuto del lavoratore a concordare la variazione dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Trasformazione del rapporto di lavoro

Il lavoratore affetto da gravi patologie oncologiche o da altre gravi patologie accertate da specifica commissione medica presso l'Asl, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Ha invece la precedenza nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel caso in cui il coniuge, il figlio o i genitori siano affetti da gravi patologie o quando assista una persona convivente inabile o, ancora, quando abbia un figlio di età non superiore a 13 anni o affetto da handicap.

In luogo del congedo parentale (astensione facoltativa post partum) il lavoratore può chiedere, entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale purché con una riduzione non superiore al 50%.

A fronte della richiesta del lavoratore il datore di lavoro deve dare corso alla trasformazione entro 15 giorni.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente occupato a tempo pieno in unità produttive site nello stesso comune, anche mediante affissione di avviso nella bacheca aziendale, e a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale.



Contratto a termine

Anche questa tipologia contrattuale non ha subito significative modifiche e ne riepiloghiamo i principali elementi.

Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi e fatta eccezione per le attività stagionali, la durata dei rapporti a termine tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di un contratto a termine o di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi.

Nel computo dei 36 mesi si contano anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale svolti tra i medesimi soggetti con contratti di somministrazione a tempo determinato.

Un ulteriore contratto a termine della durata massima di 12 mesi può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Il superamento della durata massima di 36 mesi comporta la conversione del rapporto a termine in contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento.

Rimangono inalterati i periodi di interruzione tra due contratti a termine di 10 e 20 giorni rispettivamente per contratti di durata fino a sei mesi o superiori a sei mesi. Fanno eccezione le attività stagionali.

Il contratto a termine richiede necessariamente la forma scritta e una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni.

Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, è confermato il numero massimo consentito di contratti a termine nella misura del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Nel caso di inizio di attività in corso d'anno si prenderà a base la forza lavoro a tempo indeterminato al momento della prima assunzione a termine. I datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti potranno assumere un lavoratore a termine.

È confermato anche il numero massimo di cinque proroghe sempre nell'ambito dei 36 mesi.

Se l'assunzione a termine viola il limite percentuale, per ogni lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari al:

20% della retribuzione, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a 1;

50% cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a 1.

È comunque esclusa la conversione di tali rapporti a tempo indeterminato.

Diritto di precedenza

Il lavoratore cessato da uno o più contratti a termine di durata complessiva superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, entro i successivi dodici mesi, di lavoratori aventi le stesse mansioni. Trascorso questo periodo il diritto di precedenza si estingue.

Viene confermato che tale diritto di precedenza deve essere richiamato nel contratto a termine stipulato tra le parti ma può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la



propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto, ridotti a tre mesi per i contratti a termine per lavoro stagionale.

Lavoro accessorio (voucher)

Viene confermato l'impianto normativo ma sono modificati i limiti economici.

Fermo restando il limite di 2000 euro in capo al singolo datore di lavoro per ogni anno civile, ora il lavoratore potrà cumulare, nel medesimo arco temporale, compensi fino a euro 7.000.

Tali importi, validi per il 2015, saranno rivalutati annualmente.

Viene resa strutturale la norma che consente ai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di cumulare 3.000 euro di compenso per ogni anno civile.

È stato espressamente previsto il divieto di utilizzo del lavoro accessorio nell'ambito degli appalti salvo particolari ipotesi che saranno individuate da specifico decreto.

I datori di lavoro imprenditori o professionisti devono ora acquistare i voucher esclusivamente con modalità telematiche ma sul tema si attendono specifiche istruzioni.

In ogni caso potranno essere utilizzati in base alle vecchie disposizioni i voucher già prenotati alla data di entrata in vigore del decreto.

È stata introdotta anche una nuova comunicazione da inviare alle D.T.L. competenti prima dell'inizio della prestazione con messaggio di posta elettronica o sms.

Tuttavia il Ministero del Lavoro, con nota del 25 giugno, ha sospeso questo nuovo adempimento in attesa dell'implementazione delle strutture tecnologiche necessarie alla ricezione di queste nuove comunicazioni.

La comunicazione della prestazione non potrà interessare un arco temporale superiore a 30 giorni successivi alla comunicazione stessa.

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER I DISOCCUPATI - NASPI

Cambiano gli istituti a sostegno del reddito delle persone che perdono il lavoro con decorrenza dal 1 maggio 2015.

Il D.Lgs. n. 22/2015, emanato sempre in attuazione del Jobs act, introduce infatti i seguenti istituti:

- A. NASPI – che sostituisce la vecchia Aspi e Mini Aspi per i lavoratori subordinati che perdono il lavoro involontariamente;
- B. DIS-COLL – sperimentale per il 2015, riconosce un trattamento di disoccupazione mensile ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche progetto, che perdono involontariamente l'occupazione dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015;
- C. ASDI – si tratta di un assegno di disoccupazione a sostegno dei lavoratori che, avendo esaurito la NASPI, non hanno trovato lavoro e si trovano in una situazione di bisogno; valida per il solo anno 2015 salvo proroga.

L'INPS ha emanato, nel merito, la circolare n. 94 del 12 maggio 2015 nella quale spiega in dettaglio il nuovo istituto, requisiti, durata, ammontare e modalità di richiesta.



Esaminiamo brevemente i tre istituti.

NASPI

<i>DESTINATARI</i>	<i>REQUISITI</i>	<i>PRESTAZIONE</i>
<p>Lavoratori dipendenti che hanno <u>involontariamente</u> perso il proprio lavoro, compresi gli apprendisti, i soci di cooperativa titolari di contratto di lavoro subordinato, i dipendenti della pubblica amministrazione assunti a termine, gli impiegati del settore agricolo; il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato.</p> <p><u>Sono esclusi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • I dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni; • Gli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato per i quali si applica la specifica disoccupazione agricola. 	<p>Perdita involontaria del lavoro; il lavoratore deve avere sottoscritto la dichiarazione di immediata disponibilità presso il Centro per l'Impiego.</p> <p><u>Sono esclusi</u> i lavoratori dimissionari o che hanno sottoscritto una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro salvo che la risoluzione consensuale non sia avvenuta nell'ambito delle procedure di conciliazione ex art. 7 l. 604/1966 conseguenti il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Vi rientrano anche i lavoratori che si sono dimessi per giusta causa e quelli licenziati per motivi disciplinari. Vi rientrano infine i lavoratori che si dimettono durante il periodo di tutela per la maternità.</p> <p>1) Possesso di almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti lo stato di disoccupazione;</p> <p>2) 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione</p>	<p>Il trattamento è pari al 75% della retribuzione mensile media che si ottiene sommando la retribuzione imponibile ai fini previdenziali relativa agli ultimi 4 anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.</p> <p>Se il valore così determinato è pari o inferiore a euro 1.195 (valore soggetto a rivalutazione annuale per gli anni successivi al 2015) il trattamento NASPI sarà pari al 75% di tale importo. Se il valore è superiore a 1.195, spetterà, in aggiunta, il 25% dell'eccedenza.</p> <p>Il trattamento massimo non potrà superare euro 1.300 mensili (valore riferito al 2015 e rivalutabile annualmente).</p> <p>N.B.: il valore iniziale della NASPI verrà diminuito del 3% a partire dal 4° mese per ogni mese di permanenza nello stato di disoccupazione.</p> <p>L'assegno mensile NASPI non viene ridotto del contributo pari al 5,84% come avviene per l'indennità di mobilità o per la cig.</p>

Durata della prestazione

La novità più sostanziale della NASPI consiste nel trattamento che verrà riconosciuto per un periodo massimo pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni precedenti lo stato di disoccupazione al netto di eventuali settimane di disoccupazione già godute nello stesso periodo di riferimento. Al massimo il trattamento potrà quindi durare 2 anni.



Dal 2017, per i nuovi eventi di disoccupazione, il periodo massimo verrà però ridotto a 78 settimane.

Da notare che a partire dal 2017 l'indennità di mobilità verrà sostituita dal trattamento NASPI.

Presentazione della domanda e condizioni per la fruizione

La domanda deve essere presentata per via telematica entro il **termine di decadenza dal diritto di 68 giorni** dall'inizio dello stato di disoccupazione e decorre dall'8° giorno dalla data di inizio dello stato di disoccupazione o dalla data di presentazione della domanda se successiva.

Le istanze possono essere presentate:

- direttamente dal lavoratore accreditato accedendo al sito www.inps.it tramite PIN dispositivo;
 - attraverso un Ente di Patronato;
 - accedendo al Contact center integrato INPS-INAIL al n. 803164 da rete fissa e al n. 06 164 164 da rete mobile.
- Bisogna fare particolare attenzione alla scadenza del termine di presentazione il cui mancato rispetto comporta proprio la decadenza dal diritto alla NASPI. I termini possono essere interrotti solo dall'insorgere di un evento di maternità, nel corso dei 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto o di un evento di malattia o infortunio, insorto nel corso dei 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto, indennizzati dai rispettivi istituti. In tali casi il termine rimane sospeso per la durata dell'evento.

L'erogazione della NASPI è subordinata alla partecipazione del disoccupato alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi per l'impiego mentre altre condizioni potranno essere individuate con successivo decreto da emanarsi.

Incentivo all'autoimprenditorialità

Il soggetto titolare della NASPI può richiedere, a titolo di incentivo, la liquidazione anticipata in un'unica soluzione di quanto ancora non riscosso per:

- l'avvio di attività di lavoro autonomo o di impresa;
- la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa.

La circolare INPS precisa che non rientra nelle cause che danno titolo all'anticipazione, la costituzione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, mentre è possibile richiedere l'anticipo per sviluppare un'attività di lavoro autonomo già iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASPI.

La domanda di liquidazione deve essere presentata per via telematica entro 30 giorni dall'inizio dell'attività o dalla sottoscrizione della quota di capitale sociale.

La liquidazione in unica soluzione non dà diritto alla copertura contributiva né all'ANF.

Nel caso in cui, successivamente alla liquidazione, il percipiente intraprenda attività di lavoro subordinato prima del termine del periodo per il quale è riconosciuta la liquidazione, dovrà restituire integralmente l'anticipazione ricevuta.



Compatibilità con il rapporto di lavoro

Lo stato di disoccupazione, quale primo requisito necessario per percepire la NASPI, permane anche a fronte:

- di un rapporto di lavoro dal quale derivi un reddito non superiore al limite minimo escluso da imposizione fiscale, pari a 8.000 euro in caso di lavoro subordinato e 4.800 euro in caso di lavoro autonomo, indipendentemente dalla durata.

A fronte di un rapporto di **lavoro subordinato** di durata inferiore a 6 mesi ma il cui reddito superi il limite minimo da imposizione lo stato di disoccupazione viene sospeso e, con esso, anche l'assegno di disoccupazione.

Se il rapporto di lavoro subordinato dura più di 6 mesi o è stipulato a tempo indeterminato e genera un reddito superiore a 8.000 euro, si perde lo stato di disoccupazione.

Si ha il medesimo effetto quando si supera il limite di 4.800 euro di reddito a fronte di un contratto di **lavoro autonomo** indipendentemente dalla durata dello stesso.

Pertanto, qualora il rapporto di lavoro subordinato generi un reddito inferiore agli 8.000 euro, permane lo stato di disoccupazione purché:

- il datore di lavoro o l'utilizzatore, in caso di contratto di somministrazione, siano diversi dal datore di lavoro titolare del rapporto di lavoro cessato che ha dato titolo alla NASPI.
- Il lavoratore comunichi all'INPS, entro 30 giorni dall'inizio della nuova attività, il reddito annuo previsto.

A fronte della prestazione di lavoro che consenta il mantenimento anche della NASPI, questa viene comunque ridotta in un importo pari al 80% del reddito previsto.

Anche in caso di avvio di lavoro autonomo il soggetto che intende conservare il diritto alla NASPI dovrà comunicare all'INPS entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, il reddito presunto che, nel caso sia inferiore a 4.800 euro annui, darà titolo ad un trattamento ridotto del 80% del reddito presunto.

Tale abbattimento sarà rideterminato dall'INPS in seguito alla presentazione della dichiarazione dei redditi.

Qualora tali soggetti non fossero tenuti alla presentazione della dichiarazione dei redditi, dovranno comunque inviare all'INPS una autodichiarazione dalla quale risulti il reddito conseguito.

- **N.B.: in caso di mancata comunicazione il lavoratore decade dal trattamento ASPI.**

Decadenza

Decade dal diritto all'ASPI il soggetto che raggiunga i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato o che acquisisca il diritto all'assegno ordinario di invalidità.

ASDI

Questa prestazione spetta, a partire dal 1 maggio 2015, ai lavoratori disoccupati che, una volta ultimata la fruizione della NASPI, si trovino ancora in stato di disoccupazione e in condizione economica di disagio.

Per tale prestazione è stato stanziato un fondo di 200 milioni di euro per il 2015 e di ulteriori 200 milioni per il 2016. Pertanto le prestazioni potranno essere erogate fino ad esaurimento degli stanziamenti.



Prioritariamente l'assegno ASDI sarà erogato ai soggetti con figli minori a carico e, quindi, ai lavoratori in età prossima al pensionamento.

L'erogazione avrà una durata massima di 6 mesi e ammonterà al 75% dell'ultima indennità NASPI percepita e comunque non superiore all'assegno sociale (448,51 euro per l'anno 2015).

La corresponsione dell'ASDI è subordinata all'adesione ad un progetto personalizzato di ricerca attiva, orientamento e formazione finalizzati al reinserimento nel mondo del lavoro, redatto dal Centro per l'impiego.

Uno specifico decreto da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, dovrà prevedere i requisiti puntuali per la fruizione dell'ASDI

DIS-COLL (disoccupazione collaboratori)

Si tratta di una indennità riconosciuta ai soggetti:

- titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto;
- con esclusione di sindaci e amministratori;
- iscritti in via esclusiva alla gestione separata;
- privi di partita Iva;
- non pensionati;

che abbiano perso involontariamente il lavoro dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015.

Ai fini del riconoscimento della DIS-COLL i soggetti dovranno risultare disoccupati e iscritti al Centro per l'impiego e dovranno inoltre:

- far valere almeno tre mesi di contribuzione dal 1 gennaio dell'anno solare precedente la cessazione fino all'evento stesso;
- far valere, nell'anno in cui sorge lo stato di disoccupazione, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata almeno pari ad un mese e che abbia dato luogo ad un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione (euro 200,76).

Il meccanismo di calcolo e liquidazione è simile a quello disposto per la NASPI.

L'assegno è infatti pari al 75% dell'imponibile mensile medio dei compensi percepiti nell'anno in cui è cessato il rapporto e in quello precedente con i limiti e le riduzioni previsti per la NASPI.

Viene corrisposta per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1 gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del rapporto fino all'evento stesso.

La domanda va presentata all'INPS per via telematica entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Il trattamento decade qualora il soggetto si occupi con un contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 5 giorni.

Qualora invece il beneficiario della DIS-COLL intraprenda un'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale dalla quale derivi un reddito inferiore a 4.800 euro annui, manterrà lo stato di disoccupazione ma dovrà darne comunicazione all'INPS entro 30 giorni dall'inizio dell'attività dichiarando il reddito presunto.



Anche in questo caso verrà applicata la riduzione già descritta nei paragrafi precedenti.

RIDUZIONE DEI PREMI INAIL

Le circolari INAIL n. 51 del 29 aprile 2015 e 52 del 30 aprile 2015 ci danno l'occasione di tornare sul tema dell'oscillazione del tasso di tariffa applicato dall'INAIL.

Nel primo biennio di attività l'assicurato può ottenere una riduzione del tasso medio di tariffa pari al 15% presentando specifica istanza nella quale si dichiara l'integrale rispetto delle norme di sicurezza.

Successivamente al primo biennio di attività il tasso medio applicato oscilla automaticamente in base all'andamento infortunistico registrato in azienda; può quindi subire un aumento o una riduzione in base agli infortuni denunciati e in relazione al numero di dipendenti dell'azienda. Non si tratta del numero dei dipendenti effettivamente occupati ma del numero dipendenti - anno determinato dall'INAIL e calcolato rapportando i salari denunciati dall'azienda ai salari medi del settore di appartenenza o alle retribuzioni per infortuni a seconda se il numero di eventi sia rispettivamente minore o uguale a 9 o superiore.

- Inoltre, se l'azienda pone in essere interventi ulteriori rispetto a quelli previsti in adempimento degli obblighi di legge in materia di sicurezza, può ottenere, su istanza, una riduzione del premio la cui modulazione è stata ora modificata.

È importante sottolineare che per ottenere questo sconto l'azienda deve inviare specifica istanza entro il 28 febbraio di ogni anno dichiarando gli interventi posti in essere nell'anno precedente. È quindi ancora possibile programmare interventi mirati a questo scopo per l'anno 2015 presentando poi l'istanza mediante modello OT24 a febbraio 2016.

La circolare n. 51 citata, riporta le percentuali di riduzione del tasso medio in relazione alla dimensione aziendale. Riportiamo la tabella con le nuove percentuali suddivise per numero di lavoratori – anno.

Numero lavoratori – anno	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 11 a 50	18%
Da 51 a 200	10%
Oltre 200	5%

PREMI DI PRODUTTIVITÀ E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Il D.M. 8 aprile 2015, pubblicato sulla G.U. del 29 maggio 2015, fissa i parametri per la decontribuzione dei premi di produttività erogati nel 2014 in adempimento a contratti collettivi di secondo livello che devono essere stati depositati presso la D.T.L. entro il 29/06/2015 (30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto).

Si ricorda che detti premi devono essere incerti nella corresponsione e nell'ammontare e devono essere correlati ad incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività.



Diminuisce la quota di retribuzione decontribuibile. Infatti quest'anno il Decreto fissa il limite di retribuzione variabile che può essere assoggettata allo sgravio al 1,60% della retribuzione contrattuale percepita nel 2014 da ciascun lavoratore.

Lo scorso anno la percentuale era pari al 2,25%.

Nel merito l'INPS ha emanato la circolare n. 128 del 26 giugno 2015 nella quale conferma la misura dello sgravio che è totale per i contributi a carico dei dipendenti ed è pari a 25 punti percentuali dell'aliquota a carico dei datori di lavoro.

La concessione del beneficio è sottoposta alla regolarità contributiva e al rispetto delle condizioni necessarie al rilascio del Durc.

La richiesta dello sgravio dovrà essere inoltrata all'INPS esclusivamente per via telematica secondo le indicazioni fornite dal citato D.M. 8 aprile 2015.

Nelle domande dovranno essere indicati i seguenti dati:

- i dati identificativi dell'azienda;
- la tipologia di contratto (aziendale/territoriale) e data di sottoscrizione dello stesso;
- la data di avvenuto deposito del contratto presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente;
- l'indicazione dell'Ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici;

L'INPS si riserva di comunicare la data dalla quale sarà possibile inviare le domande in seguito alle quali l'istituto effettuerà le verifiche e determinerà la capienza dei fondi a disposizione rispetto alle domande pervenute.

In caso di incapienza l'Istituto ripartirà le risorse rideterminando lo sgravio ammissibile che verrà comunque riconosciuto, anche se in misura inferiore a quanto previsto, a tutti i soggetti che avranno presentato l'istanza nei termini.

Successivamente l'INPS comunicherà l'esito delle stesse ai soggetti che ne hanno curato l'invio.

LAVORO NERO E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ

È noto che il D.Lgs. n. 81/2008 prevede la sospensione dell'attività lavorativa qualora gli organi di vigilanza rilevino la presenza di lavoratori in nero (personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in materia di lavoro) in numero pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro (non si tratta di tutti i lavoratori in forza ma solo di quelli presenti al momento della verifica).

Con nota del 28 aprile 2015 n. 37 il Ministero del lavoro precisa che nel computo dei lavoratori presenti non si contano i soci che rivestono anche la carica di amministratore. Ciò in quanto tali soggetti sono dotati dei tipici poteri datoriali e si identificano quindi con il datore di lavoro e, come tale, escluso dalla base di calcolo.

I soci lavoratori che non ricoprono cariche societarie dovranno invece essere ricompresi nella base di calcolo.

Si ricorda infine che il provvedimento di sospensione non si applica nel caso di in cui il lavoratore irregolare risulti essere l'unico occupato dall'impresa.

DURC ON LINE

In base a quanto disposto dal D.M. 30 gennaio 2015, a partire dal 1 luglio 2015 è possibile ottenere il Durc (Documento Unico di Regolarità Contributiva) esclusivamente per via telematica, in tempo reale, accedendo al sito dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse Edili, per le aziende edili.



A tal fine sarà sufficiente accedere all'area dedicata e inserire il codice fiscale del soggetto per il quale richiedere il Durc.

Nel merito sono state emanate la circolare n. 19 del 8 giugno 2015, da parte del Ministero del lavoro e la circolare n. 126 del 26 giugno 2015, da parte dell'INPS.

Ricordiamo che il Durc è previsto:

- a) per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici, di qualunque genere, compresi quelli di cui all'art. 1, comma 553, della legge 23 dicembre 2005, n. 266;
- b) nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia;
- c) per il rilascio dell'attestazione SOA.

Possono accedere alla procedura di rilascio del Durc on line:

- a) i soggetti di cui all'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207; (*amministrazioni aggiudicatrici, organismi di diritto pubblico, enti aggiudicatori, altri soggetti aggiudicatori, soggetti aggiudicatori e stazioni appaltanti*)
- b) gli Organismi di attestazione SOA;
- c) le amministrazioni pubbliche concedenti, anche ai sensi dell'art. 90, comma 9, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- d) le amministrazioni pubbliche procedenti, i concessionari ed i gestori di pubblici servizi che agiscono ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;
- e) l'impresa o il lavoratore autonomo in relazione alla propria posizione contributiva o, previa delega dell'impresa o del lavoratore autonomo medesimo, chiunque vi abbia interesse; (la delega deve essere preventivamente rilasciata e comunicata agli enti);
- f) le banche o gli intermediari finanziari, previa delega da parte del soggetto titolare del credito, in relazione alle cessioni dei crediti certificati ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 185/2008, e dell'art. 37, comma 7-bis, del D.L. n. 66/2014.

I consulenti del lavoro potranno scaricare il Durc on line per tutti i clienti che hanno in delega.

Ambito della verifica

Il sistema verificherà la regolarità dei pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno antecedente quello in cui la verifica viene effettuata a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione della relativa denuncia.

La verifica interessa i contribuiti:

- dei lavoratori dipendenti;
- dei collaboratori coordinati e continuativi;
- dei lavoratori autonomi (artigiani e commercianti);
- dei datori di lavoro agricolo con dipendenti;
- dei lavoratori agricoli autonomi;



- dei lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico.

Per la verifica di eventuali soci iscritti alla gestione dei lavoratori autonomi, qualora il relativo codice fiscale non coincida con quello dell'azienda (è il caso di società) dovrà essere richiesto uno specifico Durc digitando il codice fiscale di ciascun lavoratore autonomo interessato.

La procedura di controllo utilizza, al pari di quella già in uso nella procedura interna DurcInps, i dati presenti negli archivi di ciascuna delle Gestioni sopra elencate provvedendo a fornire un esito automatizzato che mette a confronto:

- gli importi denunciati o imposti con i versamenti mensili o periodici tenuto conto delle rispettive scadenze di legge previste per ciascuna delle predette Gestioni;
- gli importi addebitati per accertamenti d'ufficio effettuati a seguito di attività di verifica amministrativa (es. note di rettifica, addebiti per operazione Poseidone, Giasone etc.) che evidenziano la correttezza tra i versamenti effettuati con quelli dovuti in relazione agli obblighi contributivi riferiti a tutte le tipologie di rapporti di lavoro subordinato ed autonomo;
- gli importi addebitati per accertamenti d'ufficio effettuati a seguito di attività di vigilanza.

La procedura fornirà un esito di regolarità laddove non siano rilevate evidenze di esposizioni debitorie per contributi e/o sanzioni civili.

A tale proposito è bene precisare che la regolarità contributiva si considera sussistente anche in caso di:

- a) rateizzazioni concesse dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse Edili ovvero dagli Agenti della Riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei rispettivi regolamenti;
- b) sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative;
- c) crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione per la quale sia stato verificato il credito, nelle forme previste dalla legge o dalle disposizioni emanate dagli Enti preposti alla verifica e che sia stata accettata dai medesimi Enti;
- d) crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo sino alla decisione che respinge il ricorso;
- e) crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza, salva l'ipotesi di cui all'art. 24, comma 3, del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46;
- f) crediti affidati per il recupero agli Agenti della Riscossione per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito a seguito di ricorso giudiziario.

- ☞ La regolarità sussiste anche ove lo scostamento tra le somme dovute e quelle versate risulti pari o inferiore ad € 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge per ciascun ente. Si precisa che gli istituti, pur rilasciando la dichiarazione di regolarità contributiva, procederanno con il recupero del credito che viene abbandonato solo qualora di importo pari o inferiore a euro 10,33.



Contenuto del documento

Il Documento, in formato «pdf» non modificabile, denominato "Durc On Line", riporta i seguenti contenuti minimi:

- a) la denominazione o ragione sociale, la sede legale e il codice fiscale del soggetto nei cui confronti è effettuata la verifica;
- b) l'iscrizione all'INPS, all'INAIL e, ove previsto, alle Casse Edili;
- c) la dichiarazione di regolarità;
- d) il numero identificativo, la data di effettuazione della verifica e quella di scadenza di validità del Documento.

Il documento attesta anche l'iscrizione ai vari enti pertanto, qualora il richiedente non risulti iscritto ad uno o più enti, risulterà la dicitura "non iscritto".

Nel caso in cui uno degli enti interessati rilevi una irregolarità, partirà una richiesta di regolarizzazione da effettuarsi nel termine di 15 giorni dalla relativa notifica ed il documento sarà emesso, non oltre 30 giorni dalla richiesta, solo a fronte della sistemazione delle irregolarità riscontrate.

L'ente che ha ricevuto la richiesta comunicherà tramite l'indirizzo pec indicato al momento della richiesta, la disponibilità del documento che avrà validità di 120 giorni dalla data della richiesta.

Nell'arco temporale di validità del Durc, non sarà possibile inoltrare un'ulteriore richiesta ed eventuali successive interrogazioni segnaleranno l'esistenza di un Durc già emesso ed in corso di validità che potrà essere scaricato dai soggetti abilitati e precedentemente specificati.

Procedure concorsuali

Il decreto e le circolari in esame analizzano anche il caso di richiesta del Durc on line nell'ambito delle procedure concorsuali.

Si rimanda ai citati provvedimenti per una disamina completa dell'argomento.

Ipotesi di esclusione dal Durc on line

Nelle ipotesi sotto elencate il rilascio del Durc avverrà previa richiesta così come previsto dalla procedura in atto fino al 30 giugno. Tale procedura cesserà definitivamente a partire dal 1 gennaio 2017.

a) DURC in presenza di certificazione dei crediti rilasciati ai sensi dell'art. 13-bis, comma 5, d.l. 52/2012 convertito, con modificazioni, dalla legge 94/2012. Si tratta dei crediti vantati dai fornitori di beni e servizi nei confronti della pubblica amministrazione che vengono posti in compensazione.

b) DURC per pagamenti dei debiti della Pubblica Amministrazione maturati al 31 dicembre 2012.

Si tratta dei debiti della Pubblica Amministrazione maturati al 31 dicembre 2012 rientranti nell'ambito applicativo dell'art. 6, comma 11-ter, del d.l. 35/2013 convertito con modificazioni



dalla legge 64/2013, per i quali la regolarità deve essere accertata alla data di emissione della fattura o richiesta equivalente di pagamento.

c) DURC richiesti ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera a) del DM 29.8.2012 (emersione di lavoratori extracomunitari).

d) DURC in applicazione dell'art. 10 del DPCM 4 febbraio 2013

Si tratta dei Durc richiesti per imprese affidatarie o esecutrici dei lavori di ricostruzione e riparazione di edifici privati danneggiati dal sisma del 6 aprile 2009 ed ubicati nel Comune de L'Aquila ed in altri Comuni del cratere per i quali è concesso il contributo alla ricostruzione privata dei centri storici.

Cause ostative al rilascio del Durc

L'art. 8 del decreto contiene l'allegato "A" che elenca le cause ostative al rilascio del Durc e relativa durata del termine sospensivo.

Si ricorda infine che la regolarità contributiva è subordinata all'autocertificazione da produrre alla competente Direzione Territoriale del Lavoro, da parte del richiedente, dell'inesistenza a suo carico di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi relativi a violazioni di cui all'allegato "A" oppure il decorso del periodo sospensivo indicato per ciascuna violazione.

Tale dichiarazione viene normalmente resa dal datore di lavoro anche al fine della fruizione dei benefici contributivi quindi, nella maggior parte dei casi, risulta già presentata.

<p style="text-align: center;">ASSISTENZA FISCALE 2015 – ADEMPIMENTI DEI SOSTITUTI D'IMPOSTA</p>

Con l'erogazione delle **retribuzioni di competenza del mese di luglio**, i datori di lavoro dovranno procedere ai conguagli delle imposte a debito o a credito dei dipendenti, così come risulta dai modelli 730-4 che il sostituto o il suo intermediario avranno acquisito dal sito dell'Agenzia delle entrate.

Ricordiamo che i datori di lavoro sostituti di imposta, o i loro consulenti incaricati, devono scaricare direttamente dal sito dell'Agenzia delle Entrate i modelli 730-4 dei propri dipendenti.

A tal fine, qualora non lo avessero già fatto in precedenza, i datori di lavoro dovevano inviare all'Agenzia stessa, entro il mese di marzo, la "comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai mod. 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle entrate". La comunicazione va inviata una sola volta salvo comunicare successive variazioni.

Con tale modello può anche essere richiesto che il 730-4 venga inviato direttamente all'intermediario (consulente del lavoro) che cura gli adempimenti per conto del datore di lavoro.

In tali casi il risultato contabile viene reso disponibile sul sito dell'Agenzia delle entrate nel quale i datori di lavoro, sostituti d'imposta, o gli intermediari incaricati, prelevano direttamente i documenti.

Con comunicato stampa n. 137 del 1 luglio 2015, il Ministero dell'Economia e della Finanza ha preannunciato l'emanazione di un Decreto Ministeriale che prorogherà al 23 luglio il termine:



- ✓ per la consegna al sostituto, da parte del CAF/professionista abilitato, di copia della dichiarazione elaborata e del relativo prospetto di liquidazione;
- ✓ per la trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate delle dichiarazioni Modello 730 elaborate ed i relativi risultati contabili (Modello 730-4).

La proroga del termine originariamente fissato al 7 luglio, interessa solo i CAF/professionisti che, a tale data, abbiano già trasmesso almeno l'80% delle dichiarazioni.

Sintesi degli adempimenti

Nell'ipotesi di assistenza fiscale affidata ad un CAF/professionista, riepiloghiamo di seguito le scadenze valide a partire dal mese di luglio.

Data	Soggetto	Adempimento
Entro il 7 luglio	Il contribuente	Consegna al CAF/professionista la dichiarazione mod. 730 e il mod. 730/1 per la scelta della destinazione del 8 per mille, 5 per mille, 2 per mille dell'Irpef Oppure Delega il CAF/ professionista a scaricare il mod. 730 precompilato
Entro il 7 luglio o entro il 23 luglio	CAF/professionista	Calcola le imposte dovute dal contribuente e gli consegna copia del mod. 730 e del prospetto di liquidazione mod. 730-4 Trasmette all'Agenzia delle entrate i risultati contabili delle dichiarazioni.
A partire dalla retribuzione relativa al mese di luglio	Sostituto imposta di	Scarica i modelli 730-4 dal sito dell'Agenzia delle entrate e liquida, con la retribuzione relativa al mese di luglio, le imposte a debito o a credito. In caso di rateizzazioni dovrà, nei mesi successivi, calcolare e trattenere anche gli interessi calcolati al tasso dello 0,33% mensile. Nel caso di retribuzione insufficiente, dovrà trattenere il residuo debito nei mesi successivi trattenendo anche il tasso di interesse dello 0,40% mensile.
Entro il 30 settembre	Contribuente	Può comunica al sostituto di imposta la volontà di non versare il secondo acconto o di versarlo in misura ridotta rispetto a quanto riportato nel 730-4
Entro il 25 ottobre	Contribuente	Presenta al CAF/professionista il 730 integrativo per correggere eventuali errori
Entro il 10 novembre	Sostituto imposta di	Riceve il modello 730 integrativo ed il nuovo prospetto di liquidazione 730-4 integrativo.



Soggetti che possono accedere all'assistenza fiscale.

Possono utilizzare il Mod. 730 i contribuenti che nel 2014 sono:

- pensionati o lavoratori dipendenti (compresi i lavoratori italiani che operano all'estero per i quali il reddito è determinato sulla base della retribuzione convenzionale definita annualmente con apposito decreto ministeriale);
- persone che percepiscono indennità sostitutive di reddito di lavoro dipendente (es. integrazioni salariali, indennità di mobilità);
- soci di cooperative di produzione e lavoro, di servizi, agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e di piccola pesca;
- sacerdoti della Chiesa cattolica;
- giudici costituzionali, parlamentari nazionali e altri titolari di cariche pubbliche elettive (consiglieri regionali, provinciali, comunali, ecc.);
- persone impegnate in lavori socialmente utili;
- lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo inferiore all'anno i quali possono rivolgersi:
 - al sostituto d'imposta, se il rapporto di lavoro dura almeno dal mese di aprile al mese di luglio 2015;
 - a un Caf-dipendenti o a un professionista abilitato, se il rapporto di lavoro dura almeno dal mese di giugno al mese di luglio 2015 e si conoscono i dati del sostituto d'imposta che dovrà effettuare il conguaglio;
- personale della scuola con contratto di lavoro a tempo determinato, che si può rivolgere al sostituto d'imposta o a un Caf-dipendenti o a un professionista abilitato, se il contratto dura almeno dal mese di settembre dell'anno 2013 al mese di giugno dell'anno 2014;
- lavoratori che posseggono soltanto redditi di collaborazione coordinata e continuativa (art. 50, comma 1, lett. c-bis, del TUIR) almeno nel periodo compreso tra il mese di giugno e il mese di luglio 2014 e conoscono i dati del sostituto che dovrà effettuare il conguaglio, presentando il Mod. 730 a un Caf-dipendenti o a un professionista abilitato;
- produttori agricoli esonerati dalla presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta (Mod. 770 semplificato e ordinario), IRAP e IVA.

Possono utilizzare il Mod. 730 i contribuenti che nel 2014 hanno percepito:

- redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (es. co.co.co. e contratti di lavoro a progetto);
- redditi dei terreni e dei fabbricati;
- redditi di capitale;
- redditi di lavoro autonomo per i quali non è richiesta la partita IVA (es. prestazioni di lavoro autonomo non esercitate abitualmente);
- redditi diversi (es. redditi di terreni e fabbricati situati all'estero);
- alcuni dei redditi assoggettabili a tassazione separata, indicati nella sezione II del quadro D.



SOGGETTI PRIVI DI SOSTITUTO D'IMPOSTA

Possono presentare il Mod. 730 anche in assenza di un sostituto d'imposta tenuto a effettuare il conguaglio, i contribuenti che nel 2014 hanno percepito redditi di lavoro dipendente, redditi di pensione e/o alcuni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente [articolo 50, comma 1, lettere a), c), c-bis), d), g), escluse le indennità percepite dai membri del Parlamento europeo, i) e l), del TUIR], e nel 2015 non hanno un sostituto d'imposta che possa effettuare il conguaglio.

In tal caso il modello 730 va presentato a un Caf-dipendenti o a un professionista abilitato.

Nel caso di dichiarazione con saldo a debito, presentata da un contribuente privo di sostituto di imposta, il soggetto che presta l'assistenza fiscale dovrà, alternativamente:

- a) trasmettere in via telematica all'Agenzia delle Entrate la relativa delega di versamento; in questo caso il contribuente fornirà al CAF o al professionista abilitato:
 - la delega di addebito per il pagamento delle imposte;
 - le proprie coordinate bancarie (numero di c/c, IBAN, ecc.).
- b) consegnare al contribuente, almeno dieci giorni prima della scadenza del termine di pagamento, la relativa delega di versamento compilata.

Si precisa che in questo caso i termini di pagamento sono gli stessi previsti per l'Unico.

Nel caso di dichiarazione a credito il rimborso verrà effettuato a cura dell'Agenzia delle entrate mediante bonifico sul conto corrente indicato dal contribuente nella richiesta di rimborso che può essere presentata on line sul sito dell'Agenzia delle entrate oppure recandosi presso un ufficio dell'Agenzia delle Entrate. Se non sono state fornite le coordinate del conto corrente, il rimborso è erogato con metodi diversi a seconda della somma da riscuotere: per importi inferiori a 1.000 euro, comprensivi di interessi, il contribuente riceve un invito a presentarsi in un qualsiasi ufficio postale dove potrà riscuotere il rimborso in contanti, mentre per importi pari o superiori a 1.000 euro il rimborso viene eseguito con l'emissione di un vaglia della Banca d'Italia.

I controlli preventivi posti in essere sui rimborsi superiori a 4.000 euro in presenza di detrazioni di imposta per carichi di famiglia anche determinati da rimborsi di imposta relativi ad esercizi precedenti, non saranno effettuati qualora il modello 730 precompilato venga presentato senza effettuare rettifiche.

In caso contrario l'Agenzia delle entrate ha sei mesi di tempo dalla scadenza prevista per il termine di trasmissione del 730 per effettuare i controlli finalizzati ed evitare indebiti rimborsi di imposta.

I lavoratori possono comunicare il codice Iban relativo al conto corrente sul quale intendono ricevere il rimborso, una volta che l'Agenzia avrà terminato i controlli, tramite l'apposito modello reperibile nel sito dell'Agenzia delle Entrate.

In ogni caso il datore di lavoro è tenuto ad effettuare le operazioni di conguaglio risultanti dai modelli 730-4 con le retribuzioni di competenza del mese di luglio, solo qualora abbia ricevuto i 730-4 entro una data utile ai fini dell'elaborazione dello stipendio relativo a tale periodo di paga; in caso contrario eseguirà le operazioni di conguaglio con la prima retribuzione utile successiva alla data di ricevimento del modello.

Si evidenzia che il conguaglio, sia a debito che a credito del lavoratore, non avviene con la retribuzione corrisposta nel mese di luglio ma con la retribuzione di competenza del mese di luglio che, nella maggior parte dei casi, verrà corrisposta nei primi giorni del mese di agosto.

Qualora il 730-4 sia stato reso disponibile e sia stato acquisito dal sito dell'Agenzia delle entrate, i datori di lavoro non dovranno rilasciare alcuna ricevuta.



Viceversa, i datori di lavoro che dovessero ancora ricevere il 730-4 in forma cartacea da un Caf o da un professionista abilitato all'assistenza fiscale, restituiranno copia del modello pervenuto, firmato per ricevuta secondo le istruzioni di norma riportate nelle lettere accompagnatorie di tali modelli.

Il datore di lavoro dovrà restituire immediatamente al Caf o al professionista i modelli 730-4 relativi a soggetti per i quali non è tenuto ad effettuare i conguagli (per esempio: lavoratori con i quali non ha mai avuto rapporti). A tale proposito si ritiene che dovrà essere ritornato direttamente al Caf o al professionista anche il modello pervenuto direttamente dall'Agenzia delle entrate per via telematica. Nel modello 730-4 sono riportati l'indirizzo e-mail e il numero di telefono del Caf o professionista abilitato che ha prestato l'assistenza fiscale.

Si sottolinea che, nel caso in cui il CAF trasmetta tardivamente il modello 730-4 e il sostituto di imposta non sia di conseguenza in grado di procedere alle operazioni di conguaglio con la retribuzione di competenza del mese di luglio, l'amministrazione finanziaria potrebbe procedere all'addebito della sanzione per tardivo versamento della eventuale imposta a debito, a carico del responsabile del ritardo.

Per questo motivo si raccomanda in particolare di apporre sempre la data di ricezione sul modello 730/4 prima di restituire la copia, per ricevuta, al CAF/professionista che l'ha inviato, qualora il modello sia arrivato in forma cartacea.

Tale data sarà poi riportata nel modello 770 con il quale il sostituto di imposta dichiara annualmente i compensi corrisposti e le relative ritenute operate.

Importi minimi e 730 a zero

Come lo scorso anno dovranno essere addebitati/rimborsati solo gli importi di ammontare superiore a Euro 12,00 per singolo tributo. In ogni caso andranno acquisiti anche i modelli 730 con conguaglio pari a ZERO in quanto tale evenienza deve essere riportata nel modello 770.

Conguaglio a debito del lavoratore

L'imposta deve essere trattenuta dalle retribuzioni di competenza del mese di luglio e versata il mese successivo a quello in cui è stata trattenuta.

Nel caso in cui la retribuzione del lavoratore sia insufficiente a coprire il debito, la parte eccedente sarà trattenuta nei mesi successivi.

In questo caso il datore di lavoro dovrà addebitare gli interessi al tasso dello 0,40% mensile da versare in aggiunta al tributo cui si riferisce, senza procedere ad autonoma indicazione nel modello F24; le operazioni si devono concludere con il versamento da effettuare nel mese di dicembre (quindi le ritenute possono essere effettuate sugli stipendi erogati fino al mese di novembre).

Con la retribuzione di competenza del mese di luglio il datore di lavoro tratterrà anche l'eventuale primo acconto mentre, con la retribuzione corrisposta nel corso del mese di novembre, tratterrà l'eventuale secondo acconto.

Nel caso in cui le retribuzioni erogate entro la fine dell'anno non fossero sufficienti a coprire il debito risultante dal 730-4, il datore di lavoro ne darà comunicazione al lavoratore entro il mese di dicembre; quest'ultimo dovrà provvedere al versamento del residuo debito, maggiorato degli interessi dello 0,40% mensile, entro il 16 gennaio 2016.

Nel caso in cui dal 730-4 si rilevi che il lavoratore ha optato per il pagamento rateale dei tributi a debito, il datore di lavoro procederà anche all'addebito degli interessi nella misura dello 0,33% mensile sulle rate successive alla prima.

Tenuto conto che le operazioni partono dalle competenze del mese di luglio e che gli importi a debito devono essere versati entro il 16 dicembre 2015, ne consegue che, qualora gli stipendi



vengano normalmente pagati il mese successivo, sarà possibile ripartire gli importi a debito in massimo 4 rate.

Nel caso in cui non sia possibile iniziare le operazioni a partire dalle competenze del mese di luglio (730-4 tardivi) il sostituto di imposta rideterminerà il numero delle rate in sintonia con la scelta fatta dal contribuente.

Se la retribuzione del mese è insufficiente a contenere la rata, il sostituto d'imposta applicherà, oltre agli interessi per rateazione, anche gli interessi per incapienza.

Conguaglio a credito del lavoratore

Anche in questo caso le imposte dovranno essere restituite con le retribuzioni di competenza del mese di luglio.


Il datore di lavoro compenserà il credito di IRPEF e/o di addizionali, nei limiti delle ritenute, anche appartenenti a codici tributo diversi, **operate sui compensi complessivamente di competenza del mese di luglio.**

È possibile compensare i crediti da 730 rimborsati, con tutte le ritenute comprese le somme derivanti da conguagli a debito da assistenza fiscale.

Nel caso in cui il monte ritenute complessivamente operate nel mese non fosse sufficiente a coprire i rimborsi, il datore di lavoro restituirà i crediti a ciascun lavoratore proporzionando il credito di ciascuno al totale delle ritenute operate nel mese procedendo con i rimborsi anche nei mesi successivi dell'anno 2015. Il datore di lavoro deve informare il lavoratore di questa eventualità contestualmente all'erogazione della prima rata di rimborso.

Nel caso in cui il sostituto, per l'esiguità delle ritenute operate sui compensi correnti, non fosse in grado di rimborsare tutto il credito spettante al lavoratore entro il 2015, dovrà darne comunicazione all'interessato e indicare anche il residuo credito nel modello CUD, al fine di consentire al lavoratore di far valere il credito nella successiva dichiarazione.

NOVITÀ

 Quest'anno gli importi rimborsati a credito non diminuiranno direttamente le ritenute operate ma saranno esposti nel modello F24 con specifici codici istituiti con risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 13/E del 10 febbraio 2015.

Con tale risoluzione, relativamente ai crediti rimborsati dal sostituto di imposta per assistenza fiscale, sono stati istituiti i 3 codici elencati di seguito che raggruppano tutte le tipologie di importi a credito.

- “1631”** - “Somme a titolo di imposte erariali rimborsate dal sostituto d'imposta a seguito di assistenza fiscale - art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175/2014”;
- “3796”** - “Somme a titolo di addizionale regionale all'IRPEF rimborsate dal sostituto d'imposta a seguito di assistenza fiscale - art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175/2014”;
- “3797”** - “Somme a titolo di addizionale comunale all'IRPEF rimborsate dal sostituto d'imposta a seguito di assistenza fiscale - art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 175/2014”.

Nello specchio che segue, riportiamo i codici tributo da utilizzare per il versamento delle somme derivanti dai conguagli a debito con l'anno di riferimento da indicare nel modello F24.



CODICE	DESCRIZIONE	ANNO RIF.TO
4731	IRPEF a saldo	2014
4730	IRPEF in acconto	2015
4201	Acc. imposte sui redditi soggetti a tassazione separata	2015
3803	Addizionale regionale IRPEF a saldo	2014
3846	Addizionale IRPEF enti locali a saldo	2014
3845	Addizionale comunale in acconto	2015
1057	Imposta sostitutiva sui compensi accessori del reddito da lavoro dipendente	2014
1619	Contributo di solidarietà 3%	(*) -----
1845	Acconto cedolare secca	(*) -----
1846	Saldo cedolare secca	(*) -----
1630	Interessi di rateazione per l'IRPEF	(*) -----
3790	Interessi di rateazione per add.le regionale	(*) -----
3795	Interessi pagamento dilazionato add.le comunale Irpef	(*) -----

(*) indicare l'anno d'imposta cui si riferisce la ritenuta.

Nel caso di pagamento rateale, nell'apposita colonna del modello F24, andrà indicato il numero corrispondente alla rata versata ed il numero di rate complessivo.

A tale proposito si ribadisce che l'ultima rata dovrà essere addebitata nel corso del mese di novembre e versata entro il 16 dicembre.

Casi particolari

Nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro cessi prima che le operazioni di conguaglio da 730 siano effettuate o ultimate, il sostituto d'imposta non dovrà procedere all'addebito degli ulteriori importi dovuti dal dipendente ma dovrà comunicarli a quest'ultimo, il quale dovrà provvedere autonomamente al versamento.

Il datore di lavoro dovrà comunque procedere sempre alle operazioni di conguaglio per gli importi risultanti a credito del lavoratore.

Il rimborso dei crediti deve comunque essere effettuato nei confronti dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato o sia stato per qualunque causa sospeso senza diritto alla retribuzione successivamente alla data di presentazione del mod. 730 al CAF/professionista/datore di lavoro.

A fronte della eventuale sospensione del rapporto di lavoro il sostituto dovrà valutare se, in presenza di un 730 a debito, potrà concludere le operazioni di conguaglio prima della fine dell'anno dandone informazione al lavoratore. Questo potrà scegliere se pagare direttamente le somme a debito o se incaricare il datore di lavoro di procedere alla trattenuta dei tributi e degli interessi con le retribuzioni successive. Per gli importi a credito, invece, le operazioni di conguaglio potranno procedere normalmente.



Nel caso di decesso del lavoratore il datore di lavoro dovrà sospendere le operazioni di conguaglio dando comunicazione agli eredi degli importi a debito o a credito ancora sospesi al momento del decesso.

Se si verifica il **passaggio da un datore di lavoro ad un altro** bisogna distinguere se:

- il passaggio avviene per effetto di una operazione societaria (fusione, trasferimento di ramo di azienda, ecc) e, quindi, senza soluzione di continuità – in questo caso il sostituto di imposta che riceve il lavoratore dovrà proseguire con le operazioni di conguaglio dell'assistenza fiscale;
- se viceversa interviene l'interruzione del rapporto di lavoro il nuovo sostituto di imposta doavrà astenersi dal proseguire i conguagli eventualmente non ancora conclusi.

Modelli integrativi e rettificativi

Nell'ipotesi in cui il CAF, o il sostituto d'imposta in caso di assistenza diretta, debba per qualsiasi motivo rettificare la dichiarazione, dovrà inviare all'Agenzia delle entrate (o direttamente al sostituto qualora sia escluso dal flusso telematico) un modello 730-4 rettificativo entro il 10 novembre 2015, per comunicare le differenze a debito o a credito del lavoratore.

Nel caso in cui sia invece il contribuente a rilevare errori che comportino un minor debito o un maggior credito o anche qualora non influiscano sulla determinazione dell'imposta scaturita, potrà presentare una dichiarazione **il modello 730/4 integrativo** entro il 25 ottobre:

- contraddistinto dal codice "1" nell'apposita casella, contiene unicamente l'indicazione di maggiori importi a credito o minore debito del contribuente rispetto a quelli originariamente comunicati con il primo modello 730-4 oppure non comporta alcuna variazione a debito o a credito; il sostituto di imposta provvederà a conguagliare il credito risultante, nel corso del mese di dicembre 2015; in alternativa può presentare un modello UNICO Persone fisiche 2015, utilizzando l'eventuale differenza a credito e richiedendone il rimborso. Il modello UNICO Persone fisiche 2015 può essere presentato entro il 30 settembre 2015 (correttiva nei termini) oppure entro il termine previsto
- contraddistinto dal codice "2" nell'apposita casella, può essere utilizzato anche per rettificare i dati identificativi del sostituto di imposta destinatario del 730;
- contraddistinto dal codice "3" nell'apposita casella quando il contribuente si accorge sia di non aver fornito tutti i dati che consentono di identificare il sostituto che effettuerà il conguaglio (o di averli forniti in modo inesatto) sia di non aver fornito tutti gli elementi da indicare nella dichiarazione e l'integrazione e/o la rettifica comportano un maggior importo a credito, un minor debito oppure un'imposta pari a quella determinata con il modello 730 originario.

Nel caso in cui il contribuente rilevi inesattezze la cui correzione determina un minor credito o un maggior debito, potrà presentare il modello Unico persone fisiche 2015 provvedendo direttamente al pagamento delle somme dovute.

In questo caso il sostituto di imposta completa comunque le operazioni di rimborso o di addebito del risultato contabile del 730 originariamente ricevuto in quanto il contribuente provvederà, con il modello Unico, solo a rettificare il risultato del 730.

Secondo o unico acconto

Il sostituto d'imposta tratterrà l'eventuale secondo o unico acconto con la retribuzione corrisposta nel mese di novembre.

In caso di incapienza della retribuzione il residuo potrà essere trattenuto nel mese di dicembre con l'aggiunta degli interessi dello 0,40% mensile.



In caso di incapienza anche con la retribuzione corrisposta nel mese di dicembre il sostituto d'imposta ne darà comunicazione al lavoratore che provvederà personalmente al versamento del residuo.

Nel caso in cui il lavoratore non intenda effettuare il versamento del secondo acconto dovrà comunicarlo formalmente al datore di lavoro entro il 30 settembre 2015.

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

Ai fini dell'erogazione dell'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) nel periodo da luglio 2015 a giugno 2016, i lavoratori dovranno consegnare al datore di lavoro il modello ANF/DIP con l'indicazione della composizione del proprio nucleo familiare ed il relativo reddito complessivamente percepito nel 2014.

Il modello per la richiesta dell'ANF è rimasto invariato rispetto allo scorso anno. A tale proposito l'INPS ha emanato la circolare n. 109 del 27 maggio 2015.

Riepiloghiamo brevemente le condizioni ed i requisiti richiesti per la fruizione dell'assegno.

Composizione del nucleo familiare:

- richiedente;
- coniuge del richiedente non legalmente ed effettivamente separato;
- figli ed equiparati minori di età e non coniugati;
- figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni purché apprendisti o dediti agli studi, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli di età inferiore a 26 anni (in questo caso serve autorizzazione rilasciata dall'INPS);
- figli ed equiparati maggiorenni che, a causa di difetto fisico o mentale, si trovano nell'impossibilità assoluta e permanente di dedicarsi ad un proficuo lavoro;
- fratelli, sorelle, nipoti minori e non coniugati, ovvero senza limiti di età qualora siano inabili, e solo se sono orfani di entrambi i genitori e non sono titolari di pensione ai superstiti.

La situazione familiare evidenziata nel modello, debitamente sottoscritta, consiste in un'autocertificazione pertanto il richiedente non è tenuto a produrre il certificato di stato di famiglia (v. circ. INPS n. 136/2011).

Si lascia alla discrezione dei datori di lavoro l'opportunità di chiedere il certificato anagrafico a fronte di situazioni familiari che richiedano un approfondimento per determinare la spettanza dell'assegno.

Si ricorda che l'inclusione dei familiari nel proprio nucleo richiede, in particolari condizioni, il rilascio di una specifica autorizzazione da parte dell'INPS.

A tal fine il lavoratore dovrà inviare specifica richiesta esclusivamente per via telematica all'INPS mediante modello ANF.42. L'autorizzazione che verrà inviata al lavoratore richiedete mediante modello ANF.43 dovrà essere consegnata al datore di lavoro unitamente al modello ANF/DIP.

Elenchiamo i casi in cui è richiesta l'autorizzazione:

- figli ed equiparati di genitori legalmente separati o divorziati compreso il caso di affidamento congiunto;
- figli del coniuge divorziato nati da precedente matrimonio;
- figli naturali propri o del proprio coniuge riconosciuti dall'altro coniuge;
- figli ed equiparati dell'altro coniuge nati da precedente matrimonio sciolto per divorzio;
- figli legittimi nati in costanza di separazione legale;
- figli ed equiparati per i quali manca la sottoscrizione della richiesta da parte dell'altro coniuge;



- fratelli, sorelle e nipoti;
- minori affidati a strutture pubbliche e collocati in famiglia;
- familiari inabili per i quali non sia stata già documentata l'invalidità pari 100%;
- familiari residenti all'estero in Stati membri della CEE o in Paesi convenzionati;
- inserimento di figli maggiorenni di età non superiore a 21 anni compiuti studenti e/o apprendisti, se il nucleo familiare risulta composta da più di tre figli di età non superiore a 26 anni.

Il modello ANF/DIP dovrà essere restituito al datore di lavoro in tempo utile per procedere con le elaborazioni degli stipendi relativi al mese di luglio.

In assenza della documentazione il datore di lavoro non potrà dar luogo alla liquidazione dell'assegno.

L'ANF viene determinato rapportando il numero dei componenti il nucleo familiare al reddito da questo conseguito nell'anno 2014 in base alle tabelle riferite alla situazione di ciascun nucleo familiare.

I redditi interessati (rilevabili da: mod. 730/2015 - Unico 2015 - mod. CU 2015 - altra documentazione) sono i seguenti:

- **reddito complessivo assoggettabile a IRPEF (al lordo degli oneri deducibili e delle deduzioni), compresi i redditi a tassazione separata (ad esempio: arretrati anni precedenti, indennità sostitutiva del preavviso, incentivo all'esodo, ecc.).**

Il reddito dell'abitazione principale deve essere considerato al lordo della deduzione prevista dalla legislazione tributaria (cfr. Inps, messaggio 28 giugno 1994, n. 13065);

- **redditi di qualsiasi natura compresi, se superiori a euro 1.032,91 (limite annuo riferito all'intero nucleo familiare e non ai singoli componenti al lordo delle ritenute fiscali), quelli esenti da imposta e quelli soggetti alla ritenuta alla fonte o a imposta sostitutiva.**

Si ritiene che il reddito legato alla produttività escluso dalla base imponibile IRPEF ed assoggettato ad imposta sostitutiva del 10%, debba essere dichiarato ai fini della determinazione dell'assegno. La norma originaria infatti include tali tipologia di reddito ai fini della determinazione di prestazioni previdenziali.

Si ricorda che il diritto all'assegno presuppone che il reddito del nucleo familiare sia composto, almeno per il 70%, da reddito da lavoro dipendente (compreso il corrispettivo di eventuali collaborazioni coordinate e continuative).

Il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro eventuali variazioni alla composizione del nucleo familiare che dovessero intervenire successivamente al 1 luglio 2015.

Il modello ANF/DIP deve essere sottoscritto dal lavoratore, dal rispettivo coniuge e dal datore di lavoro e va conservato presso la sede del datore di lavoro.

<p align="center">OBBLIGO DI FRUIZIONE DELLE FERIE E CONTRIBUZIONE SUI RESIDUI</p>

Il D.lgs. n. 66/2003 che regola l'orario di lavoro dispone che ogni lavoratore matura quattro settimane di ferie all'anno.

Due di queste settimane vanno godute nell'anno di maturazione, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, salve specifiche previsioni contenute nella contrattazione collettiva.

Le rimanenti due settimane vanno godute nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.



Qualora al termine dei 18 mesi di cui sopra residuino ancora ore di ferie, il datore di lavoro è tenuto al versamento della contribuzione sul corrispettivo di tali residui.

Lo prevede l'INPS, già con la circolare n. 186/1999, con la quale aveva fornito istruzioni in merito al momento in cui le ferie non godute generano l'obbligazione contributiva.

I contratti collettivi possono prevedere scadenze diverse e, in tal caso, la contribuzione maturerà alla scadenza disposta dalla contrattazione.

Per l'anno 2015 i datori di lavoro dovranno pertanto versare, unitamente alla contribuzione relativa agli stipendi di luglio e, quindi, entro il 20 agosto, i contributi sulle ferie maturate nel 2013 che residuano al 30 giugno 2015.

LA GIURISPRUDENZA

PROCEDURA DI MOBILITÀ

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 7490 del 14 aprile 2015

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 7778 del 16 aprile 2015

Le sentenze in esame riguardano le procedure di mobilità e stabiliscono l'importanza della completezza descrittiva dei motivi che inducono il datore di lavoro ad avviare tale procedura. Solo la completezza di informazioni garantisce infatti una partecipazione attiva e consapevole della parte sindacale alla trattativa.

Inoltre, la comunicazione di cessazione del rapporto, inviata agli uffici competenti, deve contenere la puntuale indicazione dei criteri di scelta applicati per ciascun lavoratore e l'interazione tra i diversi criteri.

La mancanza dei requisiti sia nella comunicazione di avvio della procedura che in quella di recesso comporta l'illegittimità dei licenziamenti.

L'INCENTIVAZIONE ALL'ESODO NON È IMPONIBILE

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 10046 del 15 maggio 2015

La sentenza conferma l'esclusione dalla base imponibile delle somme erogate al lavoratore al fine di incentivarne l'esodo.

In questa casistica rientrano tutte le somme erogate in forza di uno specifico accordo ma anche tutte le somme erogate con tale finalità così come risultano da una indicazione in tal senso nell'atto unilaterale di liquidazione delle spettanze finali o anche da elementi presuntivi.

IL RIFIUTO DEL LAVORATORE A SOTTOPORSI ALLA VISITA MEDICA DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 8300 del 23 aprile 2015

Il caso in questione si riferisce ad un lavoratore assunto tramite il collocamento obbligatorio che si rifiutava di svolgere la mansione affidata per presunta inidoneità.



Il datore di lavoro ha quindi richiesto una visita medica per accertare quale mansione fosse compatibile con il suo stato fisico ma il dipendente si era rifiutato di sottoporsi per motivi legati alla privacy.

Il datore di lavoro aveva quindi sospeso la retribuzione non potendo impiegare il lavoratore.

La Corte di cassazione ha respinto il ricorso presentato dal lavoratore per mancata indicazione delle norme violate ma ha anche affermato che il lavoratore ha l'obbligo di sottoporsi a controllo sanitario collaborando così alla causa del contratto di lavoro e, a fronte del rifiuto opposto, il datore di lavoro ha il diritto di sospendere la retribuzione.

CIGS – CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI SOSPESI

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 9643 del 12 maggio 2015

La Corte di Cassazione stabilisce, con questa sentenza, che il provvedimento di sospensione dei lavoratori per ricorso alla cig straordinaria, è illegittimo qualora il datore di lavoro ometta di comunicare alla organizzazioni sindacali i criteri per individuare i lavoratori da sospendere o da far ruotare. Tale informazione deve essere contenuta nella comunicazione di apertura ai fini dell'esame congiunto.

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2015

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende.

Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenario lavoro, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2015		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

ASSISTENZA FISCALE

Con le retribuzioni di competenza del mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o L
U
G
rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale. L'adempimento in questo mese riguarda l'ipotesi in cui il mese di competenza e il mese di erogazione coincidano. Vedi articolo su questo notiziario.



<p>Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE</p> <p>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</p> <p>I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA INPS</p>	<p>Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di giugno 2015 sui:</p> <p>compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004);</p> <p>l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di giugno e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2014 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).</p> <p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di giugno 2015.</p>
<p>Lunedì 20 PREVINDAI PREVINDAPI</p>	<p>L U G</p> <p>Scade il termine per versare i contributi ai rispettivi fondi di previdenza integrativa relativi al 2° trimestre 2015.</p>
<p>Venerdì 31 INPS UniEmens</p>	<p>L U G L</p> <p>Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di giugno.</p>
<p>Venerdì 31 SOSTITUTI D'IMPOSTA</p>	<p>L U G</p> <p>Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta 770 Semplificato e Ordinario relativi all'anno 2014.</p>



SCADENZARIO LAVORO AGOSTO 2015

Buone Vacanze!
Ricordiamo che lo Studio chiude per ferie dal 06/08/2015 al 26/06/2015

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
AGOSTO 2015					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	<u>20</u>	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
<u>31</u>						

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Giovedì 20 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di luglio 2015 sui:
- LAVORO DIPENDENTE	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012 - 1004). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di luglio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2014 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale eventualmente operati nel mese di luglio (vedi tabella dei codici tributo nell'articolo di questo Notiziario)



<p>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</p> <p>- I.N.P.S.</p> <p>LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- ARTIGIANI E COMMERCANTI</p> <p>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA INPS</p> <p>- INAIL RATEIZZATO</p>	<p>A G O</p> <p>I compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 –).</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>A G O</p> <p>La seconda rata trimestrale del contributo dovuto sul minimale per l'anno 2015.</p> <p>S T O</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di luglio 2015.</p> <p>Terza rata INAIL rateizzato</p>
<p>Giovedì 20</p> <p>ENASARCO</p>	<p>A G O</p> <p>Scade il termine per versare all'ENASARCO, da parte delle case mandanti, i contributi relativi al Fondo Previdenza e Assistenza, calcolati sulle provvigioni relative al 2° trimestre 2015 anche se non liquidate. Si ricorda che i contributi si possono versare solo on line.</p>
<p>Lunedì 31 F.A.S.I.</p>	<p>A G O</p> <p>Scade il termine per versare i contributi dovuti per i dirigenti relativi al 3° trimestre 2015.</p>
<p>Lunedì 31</p> <p>INPS UniEmens</p>	<p>A G O</p> <p>Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di luglio.</p>

SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2015

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
SETTEMBRE '15	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

<p>Mercoledì 16</p> <p>VERSAMENTO UNIFICATO</p>	<p>S E T</p> <p>Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2015.</p>
---	---

