



Informacoop



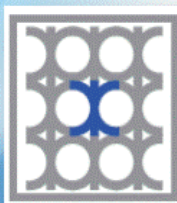
Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 26 giugno 2015

Informacoop N.18/2015

Amministrazione del personale

In collaborazione con



SER.COOP.DE.

Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Specialisti per le Cooperative



NUOVA
COMUNICAZIONE
LAVORO
ACCESSORIO
- VOUCHER -
Pag.9

D.LGS. 81/2015: DISCIPLINA ORGANICA CONTRATTI DI LAVORO

È in vigore dal 25 giugno 2015 il decreto sul riordino delle tipologie contrattuali. Un primo commento sull'abrogazione delle Co.Co.Pro.

Pagina 1

DURC ONLINE: ISTRUZIONE OPERATIVE

L'INPS e il Ministero del Lavoro, con rispettive circolari illustrano le modifiche apportate alla richiesta del documento di regolarità contributiva.

Pagina 5

DECONTRIBUZIONE 2014

È stato pubblicato in G.U. il decreto con i parametri per la decontribuzione dei premi di produttività erogati nel 2014.

Pagina 8

D.LGS. 81/2015: DISCIPLINA ORGANICA CONTRATTI DI LAVORO - COLLABORAZIONI

Con la pubblicazione del decreto in oggetto, **IN VIGORE dal 25 GIUGNO 2015**, nonché terzo atto attuativo della legge delega cd. JOBS ACT, il Governo ha **raccolto in un testo organico** - quasi un Testo Unico - **tutta la normativa sulle diverse**



LAVORO A CHIAMATA: NUOVO INDIRIZZO PEC

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per il tramite del sito clicclavoro.gov.it, informa che dal 1° giugno 2015 cambia l'indirizzo PEC al quale inviare la comunicazione delle "chiamate", durante un

formule contrattuali cui i datori di lavoro possono ricorrere per instaurare correttamente un rapporto di lavoro.



Il Governo indica esplicitamente che, la forma comune di riferimento, è il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 1).

Si concentrano, infatti, su questa tipologia di rapporto di lavoro le ultime norme approvate sia con il D.lgs. n. 23/2015 sul contratto a tutele crescenti, sia la legge di stabilità 2015 in relazione al cd. bonus occupazione. Tutte norme di sostegno al rapporto a tempo indeterminato.

L'intervento legislativo in commento, che rappresenta uno degli assi portanti di questa Riforma, si configura come **un'opera di SISTEMATIZZAZIONE della DISCIPLINA ESISTENTE rispetto alle norme fin qui prodotte, ma con l'introduzione di significative novità su alcune fattispecie di tipologia contrattuale.**

Infatti, la tecnica usata è quella di riscrittura di tutti gli articoli che vengono fatti salvi e, contestualmente, sono abrogate una serie importante di leggi comprese, a mero titolo d'esempio,

- ☐ la riforma Biagi n. 276/2003,
- ☐ il D.lgs. n.368/2001 sul contratto a termine,
- ☐ il D.lgs. n. 61/2000 sul contratto di part-time,
- ☐ il TU sull'apprendistato D.lgs. 167/2011 (art. 55).

In termini abrogativi generali, registriamo



- ☐ la fine del rapporto di **COCOPRO**,
- ☐ del lavoro ripartito (job sharing)
- ☐ e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

In questa sede, diamo **un primo commento** del testo normativo relativo alla disciplina delle (ormai) vecchie Co.Co.Pro.

COLLABORAZIONI

Dedichiamo subito un focus specifico al capitolo delle collaborazioni che è stato profondamente rivisto.

Infatti, fatte salve quelle già in essere alla data di entrata in vigore del decreto, **si cancellano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 276/2003 (articoli 61-69-bis).**

Pertanto, ai sensi dell'art. 52, **vengono eliminate le collaborazioni a progetto e le regole di presunzione verso il contratto di lavoro subordinato – applicabili peraltro anche alle Partite IVA - introdotte nel 2012 con la legge n. 92 Riforma Fornero.**

Ciò detto,

RIMANE LA POSSIBILITA' di instaurare le COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE, senza il vincolo del progetto e secondo la disciplina antecedente alla legge n. 276/2003.

rapporto di lavoro

Intermittente.

Il nuovo indirizzo PEC è

Intermittenti@pec.lavoro.gov.it

Si ricorda che per la mancata comunicazione obbligatoria, da effettuarsi preventivamente rispetto all'inizio della prestazione, si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore. Si ricordano le altre modalità per comunicare la chiamata di lavoro Intermittente sono ad oggi le seguenti:

- SMS al numero 3399942256, solo per aziende registrate su Cliclavoro ed in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione;
- "App lavoro Intermittente" per smartphone e tablet scaricabile dal sito www.cliclavoro.it
- Servizio Informatico disponibile sul portale Cliclavoro, previa registrazione.



Queste collaborazioni sono quelle riconducibili all'art. 409 c.p.c. **esplicitamente** richiamato dal decreto in commento all'art. 52, comma 2.

Tale norma legittima la collaborazione **SOLO** nel caso di una

“prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”

In attesa di specifiche indicazioni ministeriali, appare opportuno richiamare gli **orientamenti giurisprudenziali consolidati** rispetto alle caratteristiche che **DEVE AVERE LA PRESTAZIONE** per essere correttamente svolta attraverso una CO.CO.CO.:

- **Continuità:** *quando la prestazione perdura nel tempo e comporta l'impegno costante del prestatore a favore del committente* (Cass. n. 9067/1990, e n. 2906/1976);
- **Coordinazione:** *in presenza di una connessione funzionale derivante dal protratto inserimento nell'organizzazione aziendale, o, più in generale, nelle finalità perseguite dal committente* (Cass. n. 14722/1999, e n. 8229/2001);
- **Personalità:** *se c'è una netta prevalenza del lavoro personale del collaboratore rispetto ad altri fattori* (Cass. n. 5698/2002).

Risulta chiara l'importanza di rispettare tali parametri per esser sicuri di aver instaurato una **COLLABORAZIONE GENUINA**.

Questo **passaggio** rileva ancora di più dal **1° gennaio 2016** perché, a decorrere da quella data, il Decreto introduce una nuova figura di collaboratore **cui si applicherà tutta la disciplina del rapporto di lavoro subordinato**: le cd. **COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE** (art. 2).

Queste collaborazioni si concretizzeranno in lavoro subordinato **qualora le prestazioni lavorative risultino essere contemporaneamente:**

- **esclusivamente personali;**
- **continuative;**
- **organizzate dal committente, anche rispetto a tempi/luogo di lavoro.**

Alla luce dei connotati che le caratterizzano, le **collaborazioni organizzate dal committente** sono **riconducibili secondo il legislatore alla sfera del lavoro subordinato in quanto non rappresentano effettive collaborazioni coordinate** (vista in altro modo, è come se dal 2016 sulle nuove collaborazioni pendesse una nuova presunzione di lavoro subordinato che fa leva sull'organizzazione della collaborazione da parte del committente – eterodirezione – e non solo sull'esercizio del suo potere direttivo – eterodirezione).

Come si nota, la **differenza** tra queste e le CO.CO.CO. di cui sopra è **rintracciabile in primo luogo proprio nel parametro**

ESONERO

CONTRIBUTIVO

TRIENNALE:

CONTROLLI ISPETTIVI

Il Ministero del Lavoro, con la Circolare 9960/2015 ha fornito Indicazioni operative alle Direzioni Interregionali e territoriali del lavoro e, per conoscenza, all'INPS e all'INAIL e alla Direzione centrale entrate, finalizzate ad identificare i casi di fruizione indebita dell'esonero contributivo triennale Introdotto dalla Legge di Stabilità 2015.



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

TICKET PASTO:

ESENZIONE FINO A 7

EURO

Dal 1° luglio 2015 il limite di esenzione fiscale e previdenziale applicabile ai buoni pasti elettronici, acquistati in favore di lavoratori dipendenti e assimilati passa da 5,29 a 7,00 euro, per ciascun buono emesso su base giornaliera (L. Stabilità 2015).



dell'organizzazione delle collaborazioni da parte del committente (etero-direzione).



In sostanza, d'ora in poi bisognerà **prestare particolare attenzione al modo in cui viene organizzato il lavoro e lo svolgimento delle prestazioni da parte dei collaboratori, con riferimento ad esempio ai tempi e ai luoghi di lavoro.**

Risulta, anche in questo caso, opportuno riferirsi agli indici giurisprudenziali maturati in materia di subordinazione, in particolar modo con riferimento al c.d. **potere organizzativo**: tra questi rientra ad esempio

- **l'osservanza di un orario predeterminato**, che quindi può costituire prova della mancanza in capo al lavoratore della facoltà di determinare autonomamente la prestazione (*Cass. n. 8659/2004*)
- **la sistematica presenza del lavoratore con una propria postazione fissa presso una delle sedi del committente** (parametro peraltro utilizzato anche dalla legge Fornero nel costruire le sue presunzioni – come detto non più valide).

Altro nodo critico, nonché **altra differenza con le CO.CO.CO.** è il **carattere esclusivamente personale** (e non solo prevalentemente personale) che identifica le collaborazioni organizzate dal committente, per cui la collaborazione rientrerà nella sfera del lavoro subordinato solo se la prestazione farà esclusivamente leva sull'apporto personale del collaboratore.

Dalla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente, sono **ESCLUSI** alcuni **CASI tassativamente elencati, ovvero:**

- **in presenza di indicazioni specifiche date dalla CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE;**
- **per l'esercizio di professioni intellettuali per cui è necessaria l'iscrizione negli appositi albi nazionali;**
- **di funzioni in qualità di componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e di partecipanti a collegi e commissioni;**
- **alle collaborazioni rese per fini istituzionali nelle associazioni e società sportive dilettantistiche.**

In alternativa, per non incorrere nell'istituto delle collaborazioni organizzate dal committente facendo scattare la presunzione del lavoro subordinato, **le parti contraenti potranno sempre e comunque richiedere la certificazione dell'assenza dei parametri individuati dal legislatore presso le commissioni di certificazione disciplinate dall'art. 76 del decreto legislativo 276/03.** Ricordiamo che la certificazione non mette completamente al riparo dal contenzioso perché, pur invertendo l'onere della prova, può - comunque - essere messa in discussione in sede giudiziaria.

Alla luce e in funzione delle nuove indicazioni, **sempre dal 2016, l'art. 53** introduce una **PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AGEVOLATA** (una sorta di sanatoria) **per i datori di lavoro che assumeranno a tempo indeterminato i loro precedenti collaboratori, con l'effetto di estinzione di eventuali illeciti amministrativi, contributivi e fiscali (procedura valida con le stesse regole anche per stabilizzare Partite IVA).**

DETAZZAZIONE 2015

Per il 2015 non ci sarà la detassazione delle somme erogate per favorire la produttività. Questa è la conferma dell'ufficio legislativo del Ministero dell'Economia ad una voce che girava nell'aria già da tempo.

Dalle notizie apparse sulla stampa si apprende che lo stanziamento di 200 milioni per il 2015 previsto dall'articolo 1, comma 482, della legge 228/2012 andava a coprire la detassazione sulle somme corrisposte nel mese di dicembre del 2014 i cui effetti, per le casse dello Stato, si verificano nel 2015. Purtroppo nel mancato finanziamento della norma rientrano anche i ristorni ai soci-lavoratori di cooperativa che per quest'anno sono tassati secondo le regole generali.



OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Il Decreto Legislativo 23/2015 ha introdotto un nuovo rito di **conciliazione stragiudiziale** esperibile nelle sedi indicate dall'art.2113 e dall'art. 82, comma 1 del Decreto Legislativo 276/2003 e applicabile alle eventuali controversie legate a licenziamenti illegittimi di rapporti di lavoro a cui si riferisce la norma.

La conciliazione, come delineata dall'articolo 6 del Decreto, prevede che il datore di lavoro offra al lavoratore che impugna il licenziamento una somma predeterminata, in modo da risolvere la controversia al di fuori delle sedi giudiziali. L'importo, erogabile solo nella forma dell'assegno circolare, una volta accettato non sarà considerato nei redditi imponibili del lavoratore. Per favorire il monitoraggio dell'attuazione normativa, il legislatore ha introdotto una **comunicazione di cessazione integrativa da effettuarsi entro 65 giorni** dalla fine del rapporto di lavoro che indichi l'esito dell'offerta conciliativa. La Nota direttoriale del 27 maggio 2015 ha definito le modalità operative con cui dovrà avvenire la comunicazione telematica dell'offerta di conciliazione, a partire dal 1° giugno 2015.

DURC ONLINE: ISTRUZIONI OPERATIVE

A circa un anno di distanza dalla Legge recante semplificazioni in materia di Documento unico di Regolarità Contributiva, con la pubblicazione, in Gazzetta Ufficiale, del D.M. 30 gennaio 2015, vengono definiti i **requisiti di regolarità**, i **contenuti** e le **modalità** della verifica, le **ipotesi di esclusione**, a cui si deve far riferimento per la richiesta e l'ottenimento del Durc.

La **Circolare Ministeriale 8 giugno 2015 n. 19**, detta le prime indicazioni operative, considerato che i tempi sono particolarmente stretti, in quanto alcune delle disposizioni previste dal D.M. sono immediatamente operative:

- dal **01 giugno** infatti è pienamente efficace la previsione di una franchigia di 150€ di scostamento, considerato non grave, tra debiti e versamenti, soglia sotto la quale il nuovo Durc viene ora emesso comunque con esito positivo, risultano immediatamente operative anche: la previsione di regolarità in caso di rateazioni in essere, la regolarità in caso di sospensioni in forza di legge o in caso di contenziosi amministrativi o giudiziali in atto, le nuove disposizioni previste in caso di procedure concorsuali e le cause ostative alla regolarità del Durc.
- Tutte le altre disposizioni del D.M. entreranno a regime decorsi trenta giorni dalla sua pubblicazione, e quindi dal **01 luglio 2015**.

La nuova verifica viene ora effettuata **in via telematica**, ha ora riscontro ed **esito in tempo reale** e **sostituisce ad ogni effetto il DURC**, per quanto attiene

- le procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubbliche e nei lavori privati in edilizia,
- il rilascio delle attestazioni SOA
- l'erogazione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici, compresi i benefici e le sovvenzioni comunitarie per la realizzazione di investimenti.

Il nuovo DURC avrà **validità 120 giorni**, mentre quelli emessi prima del 01 giugno, ancora validi, potranno essere utilizzati nelle ipotesi e per i periodi di validità previsti dalla precedente disciplina.

Dovrebbe trattarsi, a detta del Ministero, di un intervento volto ad una **semplificazione** dell'attuale sistema degli adempimenti richiesti alle P.A., e alle imprese per l'acquisizione del DURC, dimostratosi però in sede di prima applicazione l'ennesimo tentativo di riversare sull'utente finale (azienda o intermediario) gli adempimenti che



Il datore di lavoro dovrà essere registrato al Portale ed accedere nella propria area riservata. Nell'applicazione "Offerta di conciliazione" andrà inserito il codice della comunicazione di cessazione.

Tramite il **modello online UNILAV-conciliazione**, dovrà essere inserito non solo l'esito dell'offerta: se il procedimento è andato a buon fine, dovranno essere inserite alcune informazioni aggiuntive, come la sede della conciliazione e l'importo erogato.

Al termine dell'adempimento, sarà possibile salvare e stampare il **riepilogo della comunicazione** effettuata.



dovrebbero invece competere all'Istituto: dalla fine del mese di maggio infatti l'INPS ha letteralmente sommerso di PEC le aziende e i loro centri servizi, con richieste di presunte irregolarità, riferite anche a più di un anno fa, da sanare nel termine di 15 giorni. Termine che l'INPS ha successivamente ritenuto di differire di ulteriori 30 giorni con un'altra ondata di PEC.

Negli intenti comunque le nuove disposizioni dovrebbero sveltire e migliorare, una volta a regime, le procedure per il rilascio del DURC.

SOGGETTI ABILITATI ALLA VERIFICA DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA.

Ai sensi dell'art. 1 del D.M. 30 gennaio 2015 sono:

- i soggetti di cui all'art. 3, comma 1, lett. b), del DPR n. 207/2010 (*"amministrazioni aggiudicatrici, organismi di diritto pubblico, enti aggiudicatori, altri soggetti aggiudicatori, soggetti aggiudicatori e stazioni appaltanti"*);
- gli Organismi di attestazione SOA;
- le amministrazioni pubbliche concedenti, anche ai sensi dell'art. 90, comma 9, del D.Lgs n. 81/2008, in materia di verifica di idoneità tecnico professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi;
- le amministrazioni pubbliche procedenti, i concessionari ed i gestori di pubblici servizi che agiscono ai sensi del D.P.R. n. 445/2000;
- 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;
- 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 DL n. 185/2008 (conv. dalla Legge n. 2/2009) e dell'art. 37, comma 7 bis, del DL n. 66/2014 (conv. dalla Legge n. 89/2014).

In attesa delle necessarie implementazioni informatiche, in fase di prima applicazione, i soggetti delegati di cui alle lettere e) ed f) restano comunque esclusi dalla possibilità di avviare la verifica telematica.

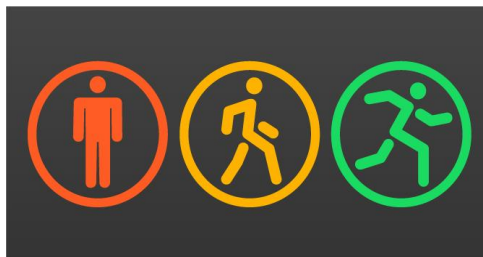
Posto quanto sopra, il Ministero conferma la possibilità di effettuare la verifica di regolarità da parte dei soggetti delegati ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 12/1979 (intermediari, centri servizi delle associazioni di categoria, consulenti del lavoro ecc.), già abilitati per legge allo svolgimento degli adempimenti di carattere lavoristico e previdenziale.

VERIFICA DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA.

I soggetti abilitati possono verificare **in tempo reale**, telematicamente, la regolarità contributiva nei confronti **dell'INPS, dell'INAIL** e delle **Casse edili** in relazione ai lavoratori subordinati, parasubordinati, co.co.co. (tutti i soggetti iscritti obbligatoriamente alla gestione separata).

Vi rientrano anche i **pagamenti dovuti dai lavoratori autonomi**.

L'accesso viene effettuato con l'utilizzo di **specifiche credenziali**, tramite una unica interrogazione valida per tutti gli enti che quindi operano in integrazione e riconoscimento reciproco, indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare, così come previsto dall'art.4 del D.L. 34/2014.



ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE

L'INPS, con la Circolare n. 109 del 27 maggio 2015, ha comunicato i nuovi limiti di reddito ai fini della determinazione dell'assegno al nucleo familiare (ANF).

Come noto, i livelli di reddito, ai sensi dell'articolo 2, comma 12 del DL n. 69/1988 convertito nella Legge n. 153/1988, sono rivalutati annualmente in base alla variazione percentuale dell'Indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati, variazione risultata pari, tra l'anno 2013 e l'anno 2014, allo 0,2%.

Per consultare le nuove tabelle, vi invitiamo a collegarvi al sito www.inps.it.

La regolarità in tempo reale riguarda i **pagamenti dovuti e scaduti fino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata**, sempreché sia scaduto anche il termine per la presentazione delle corrispondenti denunce retributive. Ad esempio una verifica della Regolarità contributiva effettuata il 10 giugno 2015, attesterà i pagamenti dovuti e scaduti al 30 aprile.

Come già anticipato più sopra il D.M. prevede che il **DURC** venga **comunque emesso**, quindi venga attestata la regolarità contributiva, **anche in presenza di una modesta irregolarità (150 € per ciascun singolo ente, comprensivo di interessi e sanzioni)**. Fino ad ora infatti capitava che il Durc venisse emesso con esito negativo, in presenza di micro debiti, con il rischio che le aziende, per colpa di pochi euro, si vedessero saltare l'appalto. Il debito rimane, per quanto di modesto importo e l'azienda dovrà comunque adempiere al suo pagamento, ma almeno il Durc non risulta più compromesso.

Viene inoltre prevista la **regolarità** in tutti i quei casi in cui siano **in atto rateazioni** con i vari Enti, comprese **rateazioni con le agenzie di riscossione**, se vi sono situazioni di **sospensione dei pagamenti in forza di legge**, se vi sono **crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione**, **crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo**, fino alla remissione del ricorso con esito negativo o in caso di **contenzioso giudiziario** fino al passaggio giudicato della sentenza, in caso di crediti affidati per il recupero agli agenti della riscossione, per i quali vi sia la sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito a seguito di ricorso giudiziario. In tutti questi casi le novità sono immediatamente operative dal 1° giugno.

IRREGOLARITÀ VERIFICATA

Come già evidenziato, qualora non sia possibile attestare la regolarità contributiva in tempo reale, INPS, INAIL e casse edili trasmettono tramite PEC, all'interessato o oppure al suo intermediario, **l'invito a regolarizzare** (entro il termine di 15 giorni) con indicazione analitica delle cause di irregolarità rilevate da ciascuno degli enti tenuti al controllo.

Qualora il **termine di 15 giorni** decorra **inutilmente**, l'esito negativo della verifica è comunicato ai soggetti che hanno effettuato l'interrogazione con indicazione degli importi a debito e delle cause di irregolarità.

Si ricorda che l'intero iter deve essere completato entro **30 giorni dall'istanza di verifica**, pertanto dalla data di richiesta della certificazione che ha originato il preavviso di irregolarità.

A riguardo il Ministero precisa che qualora il datore di lavoro regolarizzi oltre il predetto termine di 15 giorni, ma prima che il documento venga materialmente emesso, gli Enti dovranno comunque tenere conto dell'avvenuta regolarizzazione, anche se oltre il termine concesso, e **rilasciare il documento di regolarità**.

In ogni caso la regolarizzazione deve avvenire prima del termine di 30 giorni previsto per la definizione dell'intero iter di rilascio del documento.

Sono ostative all'emissione del Durc regolare, ai fini del godimento di benefici normativi e contributivi, le violazioni di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro, accertate con provvedimenti amministrativi o giudiziali in via definitiva, commesse dal datore di lavoro o dal dirigente responsabile.



In ordine alle violazioni sopra elencate ed attinenti alla sicurezza nei luoghi di lavoro, ai fini della regolarità contributiva, l'interessato anche adesso è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali definitivi alla Direzione territoriale del lavoro competente, che può verificarne la veridicità a campione.

DECONTRIBUZIONE 2014

E' stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 29 maggio 2015, il Decreto 8 aprile 2015 con la **Determinazione, per l'anno 2015, della misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo** previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge n.247/2007 (c.d. decontribuzione).

Sulla retribuzione imponibile è concesso, con effetto dal **1° gennaio 2015**, ai datori di lavoro, uno **sgravio** contributivo sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, nella misura del **1,60% della retribuzione contrattuale percepita**. Ai fini della fruizione dello sgravio contributivo i contratti collettivi aziendali o territoriali, ovvero di secondo livello, devono:

1. essere **sottoscritti** dai datori di lavoro e **depositati**, qualora il deposito non sia già avvenuto, a cura dei medesimi datori di lavoro o dalle associazioni a cui aderiscono, presso la Direzione Territoriale del lavoro **entro 30 giorni dalla data di entrata del decreto**;
2. prevedere **erogazioni** correlate ad **incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza** organizzativa, oltre che collegate ai **risultati** riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della **competitività** aziendale.

Nel caso di contratti territoriali, qualora non risulti possibile la rilevazione di indicatori a livello aziendale, sono ammessi i criteri di erogazione legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio.

Sulle somme erogate a titolo premiale nel 2014 spetta

- uno **sgravio del 25%** sulla contribuzione dovuta dal **datore di lavoro**,
- lo sgravio **totale** sulla contribuzione **dovuta dal lavoratore**.

Con riferimento alle **modalità di ammissione** allo sgravio, il Decreto prevede all'articolo 4, comma 1 che

"avviene a decorrere dal 60° giorno successivo a quello fissato dall'INPS quale termine unico per la trasmissione delle istanze".

Quindi come per gli scorsi anni, con **apposite istruzioni**, l'INPS dovrà:

- comunicare la data di inizio, la durata e il termine necessari per l'inoltro delle richieste di sgravio e
- fissato tale termine, lo stesso Istituto avrà ulteriori 60 giorni di tempo per provvedere all'ammissione allo sgravio dandone tempestiva comunicazione alle stesse aziende e agli intermediari autorizzati.

Il Decreto in oggetto, **all'articolo 4**, disciplina le modalità di ammissione allo sgravio precisando al **comma 3** che

"ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'articolo 1, l'INPS – ferma restando l'ammissione di tutte le domande trasmesse, provvede all'eventuale riduzione delle somme richieste da ciascuna azienda e lavoratore, in misura percentuale pari al rapporto tra la quota complessiva eccedente il predetto limite di spesa e il limite di spesa medesimo, dandone tempestiva comunicazione ai richiedenti".

In altre parole, come previsto per gli anni scorsi, **anche** per l'anno **2014** il Legislatore ha stabilito un criterio di determinazione dello sgravio che **fa venir meno** la necessità di ricorrere al

cosiddetto “**click day**”, che aveva caratterizzato le richieste per l’anno 2008. Da ciò ne consegue

che **tutte le domande** inviate saranno **accolte**.

LA NUOVA COMUNICAZIONE PER IL LAVORO ACCESSORIO

Il legislatore con l’art. 49, co. 3 del d.lgs. n. 81/2015 (in vigore dal 25/06/2015) ha previsto, per il **lavoro accessorio**, in analogia con quanto già contemplato per le comunicazioni preventive dei lavoratori intermittenti, una **comunicazione**, da parte dei **committenti imprenditori o professionisti, prima dell’inizio della prestazione lavorativa** (o con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi) che riporti:

- i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore;
- il luogo di svolgimento della prestazione.

La novella prevede che tale comunicazione vada **effettuata alla DTL territorialmente competente per via telematica** (ivi compresi sms o email).

Nelle more di una circolare del Ministero del Lavoro che dia specifiche istruzioni operative in merito, riteniamo che il suddetto obbligo possa essere assolto mediante trasmissione alla DTL tramite posta elettronica all’indirizzo:

DTL-xxxx@lavoro.gov.it

ovvero sulla pec:

DTL-xxxx@pec.lavoro.gov.it

(dove la xxxx deve essere sostituita dalla Provincia competente).

Per tutti gli altri committenti (non rientranti nella categoria degli imprenditori o dei professionisti) la nuova disciplina **non prevede, invece, novità** in merito all’obbligo comunicativo rispetto al passato.

In questi ultimi casi, pertanto, si suggerisce di continuare ad operare così come avveniva in vigenza della disciplina contenuta negli artt. 70-72 del D.Lgs. n. 276/2003 ora abrogata. Per quanto concerne il periodo transitorio, l’art. 49, co. 8 del d.lgs. n. 81/2015, prevede che fino al 31 dicembre 2015 resta fermo l’utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015.

