



# Informacoop



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

Villorba, 12 Gennaio 2016

Informacoop N.03/2016

Amministrazione del personale

In collaborazione con



**SER.COOP.DE.**

Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Specialisti per le Cooperative

**UNICAF**

CENTRO DI ASSISTENZA FISCALE

## INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI 2016

Come ampiamente annunciato la Legge di stabilità 2016 (ha prorogato anche per il 2016 lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni. Tuttavia il provvedimento ricalca la normativa del 2015 seppure con significative modifiche.

Lo sgravio riguarda le assunzione a tempo indeterminato effettuate dall'1-1-2016 al 31-12-2016 con esclusione, come nel 2015, dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico.

La riduzione contributiva è del 40% con il limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua (nel 2015 100% e 8.060).

Rimane l'esclusione per i lavoratori che

- nei 6 mesi precedenti all'assunzione hanno avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- hanno già usufruito dello sgravio in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato (l'Inps nel 2015 aveva chiarito che doveva trattarsi dello stesso datore di lavoro)
- nel periodo 1/10/2015 – 31/12/2015 hanno avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato col datore di lavoro che assume o con società controllate o collegate

Rimangono anche le norme relative alla cumulabilità con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Inoltre rimangono norme specifiche, e **fortemente restrittive**, per il settore agricolo. In primo luogo sono previsti limiti di spesa molto ridotti che quest'anno riguardano anche gli impiegati e dirigenti. Nel 2015 le autorizzazioni si sono bloccate molto presto salvo poi riprendere a fine anno quando è stato verificato l'effettivo "tiraggio". Questi comunque gli importi.

a) nel limite di 1,1 milioni di euro per l'anno 2016, 2,8 milioni di euro per l'anno 2017, 1,8 milioni di euro per l'anno 2018, 0,1 milioni di euro per l'anno 2019 per i lavoratori con qualifica di impiegati e dirigenti;

b) nel limite di 1,6 milioni di euro per l'anno 2016, 8,8 milioni di euro per l'anno 2017, 7,2 milioni di euro per l'anno 2018, 0,8 milioni di euro per l'anno 2019 (la legge non li cita esplicitamente, ma si tratta degli operai) In questo caso, per gli operai, sono state mantenute le precedenti esclusioni relativamente a lavoratori occupati:

- a tempo indeterminato nell'anno 2015
- a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate con riferimento all'anno 2015.

Si ricorda che per il settore agricolo rimane in vigore il sistema di autorizzazione preventiva delle domande da parte dell'Inps.

Una novità assoluta riguarda gli appalti. Il datore di lavoro che subentra nell'appalto e che assume, anche se in attuazione di un obbligo di legge o di contratto collettivo, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante fruisce dell'esonero contributivo (anche per il settore agricolo), preserva il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo medesimo nei limiti della durata e della misura che residua computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante.

Come si può notare si tratta di un'ulteriore "attenzione" verso il mondo degli appalti che in questo modo non è sottoposto alla prima esclusione (aver avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti). Tuttavia, stante il tenore della norma riteniamo che questa innovazione non sia estendibile al bonus 2015.

## **BENEFICI FISCALI PER PREMI DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE**

La Legge di stabilità tenta di ridisegnare un sistema di benefici fiscali per

- rilanciare la contrattazione di secondo livello (premi risultato) e
- favorire la crescita di un welfare aziendale.

Si tratta di una iniziativa utile che però lascia alcune perplessità interpretative , che richiederanno un affinamento da parte delle amministrazioni competenti.

I due capitoli possono essere trattati disgiuntamente pur avendo qualche elemento in comune.

### **PREMI DI RISULTATO**

Riparte dall'1-1-2016 la disciplina della detassazione con l'aspettativa che l'attuazione sia più agevole di quella degli ultimi anni che ha creato notevoli problemi gestionali.

Nella nuova versione ci si riferisce (comma 87) a premi di risultato di ammontare variabile legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili verificabili ... e a somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

L'ultima frase fa pensare che vi rientrino anche i ristorni attribuiti ai soci-lavoratori di cooperativa con contratto di tipo subordinato.

Un apposito decreto interministeriale (comma 92), da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge, definirà i criteri di misurazione e le modalità operative. Si auspica che in quella sede trovino spazio i ristorni che, lo ricordiamo, in passato rientravano nella detassazione attraverso una interpretazione ministeriale. Uno specifico comma della legge prevede già che per la determinazione dei premi è comunque computabile il periodo di maternità obbligatoria.

Il beneficio consiste nell'applicazione di una imposta sostitutiva del 10% in luogo di IRPEF e addizionali regionali e comunali. Il lavoratore può comunque rinunciare al beneficio (si tratta in particolare dei lavoratori con IRPEF a zero per effetto di detrazioni e deduzioni). Ad una prima lettura sembra che in questo sia ricalcata la precedente normativa.

Come in passato viene previsto un limite alle somme detassabili pari a 2.000 euro annui che salgono a 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori. Al momento si tratta di una definizione un po' misteriosa che dovrà chiarire il decreto di cui sopra.

Il beneficio spetta soltanto ai lavoratori del settore privato che hanno avuto nell'anno precedente un reddito di 50.000 euro (riteniamo che si tratti di imponibile fiscale). Il lavoratore che cambia posto di lavoro deve

attestare l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente. Mentre in caso di continuità il beneficio deve essere applicato automaticamente, salva diversa richiesta del lavoratore.

Da ultimo è posta la condizione che i premi di risultato siano erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali. Il riferimento è ai contratti di cui all'articolo 51 del D.lgs. 81/2015 (cioè quelli stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative o dalle loro Rsa/Rsu) (comma 91).

Come dicevamo, questa parte si intreccia con le norme del welfare aziendale. La legge prevede infatti che se il lavoratore sceglie di avere il premio attraverso la fruizione dei benefit di cui ai commi 2 e 3 (ultimo periodo) dell'articolo 51 del Tuir, non debba pagare l'imposta sostitutiva (comma 88).

Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette (comma 89).

### **WELFARE AZIENDALE**

Su questo tema si devono segnalare le questioni più controverse provando a dare un ordine al provvedimento.

In primo luogo (comma 88) si afferma che "le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 87 a 95, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano frui, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 87".

La perplessità deriva dal fatto che le norme citate del Tuir prevedono che quelle somme "non concorrano a formare il reddito". Non si capisce quindi la necessità di ribadire il concetto.

La seconda è relativa al comma 91 dove si prevede che sia i premi di risultato che i benefici ex articolo 51 comma 2 e comma 3 (ultimo periodo) del Tuir debbano essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali. Per i primi si tratta di una conferma della precedente normativa, per i benefit è stata operata una netta chiusura. In allegato è riportato il testo dell'articolo 51: come si può vedere i commi citati riguardano spesso situazioni che prescindono dagli accordi collettivi (si pensi alla concessione dei ticket restaurant o alla cessione gratuita o agevolata di beni aziendali).

Il comma 94 sostituisce le lettere f) ed f-bis) del comma 2

Questo il nuovo testo

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 (cioè Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto).

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari.

La lettera f) non limita il trattamento di favore ai servizi previsti al comma 1 dell'articolo 100 ma ha ora una maggiore ampiezza, mentre l'articolo 100 è richiamato solo in ordine alle finalità.

Il nuovo testo contiene anche una palese contraddizione rispetto a quanto previsto dal comma 91 della Legge di stabilità: la nuova lettera f) prevede infatti che per ottenere lo sgravio le somme possano essere erogate anche volontariamente da datore di lavoro, mentre il comma 91 pone la condizione che siano previste da un accordo sindacale di 2° livello.

Anche la lettera f)bis contiene un ampliamento dei servizi, in ambito educativo, fruibili in esenzione fiscale.

Al comma 2 è anche aggiunta una nuova lettera: la f-ter) che esclude dall'imponibile le somme e i servizi erogati per l'assistenza a familiari anziani e non autosufficienti.

Il nuovo comma 3-bis) prevede che "Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale".

Anche questa è una anomalia visto che in genere aspetti così operativi non rientrano nel testo unico, ma sono delegati a istruzioni operative.

### **MODIFICA ALLE NORME IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

La Legge di stabilità 2016 contiene diverse norme che correggono la recente riconferma degli ammortizzatori sociali.

Il comma 305 interviene in materia di contratti di solidarietà di tipo b) ex articolo 5 della Legge 236/1993. L'articolo 46, comma 3, del D.lgs. 148/2015 ha abrogato questo ammortizzatore sociale. Il comma in esame stabilisce che le disposizioni abrogate continuano a essere applicate per l'intera durata stabilita nei contratti collettivi aziendali qualora detti contratti siano stati stipulati prima del 15-10-2015, e, negli altri casi, esclusivamente sino al 31-12-2016. Viene però fissato un limite massimo di spesa di 60 milioni di euro per l'anno 2016.

Viene modificato l'articolo 26 comma 1 del D.lgs. 150/2015 che estende la possibilità di chiamare a effettuare lavori socialmente utili anche i lavoratori in mobilità oltre a quelli che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro (comma 306).

Il comma 308 sopprime all'articolo 1, comma 2, secondo periodo, del D.lgs. 148/2015 «nel settore industriale». La norma modificata prevede l'esclusione dal requisito dei 6 mesi di anzianità nell'unità produttiva per fruire di cigo e cigs in caso di eventi oggettivamente non evitabili. Con la modifica apportata dall'11-2016 l'esclusione opera in tutti i settori e non soltanto in quello industriale.

Attraverso il comma 309 è stato ripristinato l'articolo 3 della Legge 869/1947 (in precedenza abrogato dall'articolo 46, comma 1, lettera b), del D.lgs. 148/2015). Si tratta della **norma che esclude dalla applicazione delle norme in materia di integrazioni salariali le seguenti imprese:**

- armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento;
- ferroviarie, tranvie e di navigazione interna;
- esercenti autoservizi pubblici di linea tenute all'osservanza delle leggi 24 maggio 1952, n. 628 e 22 settembre 1960, n. 1054, o che comunque iscrivono il personale dipendente al Fondo di previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto;
- imprese di spettacoli;
- esercenti la piccola pesca e le imprese per la pesca industriale;
- artigiane ritenute tali agli effetti degli assegni familiari;
- cooperative, gruppi, compagnie e carovane dei facchini, portabagagli, birocciai e simili;
- industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato.

#### **Disoccupazione per i co.co.co.**

Il comma 310 ha prorogato per tutto il 2016 la possibilità di fruizione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL), di cui all'articolo 15 del D.lgs. 22/2015. La copertura riguarda gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dall'1-1-2016 e fino al 31-12-2016. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della DIS-COLL.

Per gli episodi di disoccupazione verificatisi nel 2016 non è necessario il rispetto del requisito di cui all'articolo 15, comma 2, lettera c), del decreto 221.

Rimangono invece in vigore gli altri due requisiti previsti dallo stesso articolo:

1 c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accreditto di un mese di contribuzione

a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni;

b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento.

Viene anche opportunamente chiarito che per l'applicazione della DIS-COLL, le disposizioni che hanno a riferimento l'anno solare sono da interpretarsi come riferite all'anno civile.

### **AMMORTIZZATORI IN DEROGA PER IL 2016**

A fronte delle regole generali (e conseguentemente delle esclusioni) per gli ammortizzatori sociali, i commi 304 e 306 della Legge di stabilità contengono il **rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2016** (250 milioni di euro).

Il provvedimento si è reso necessario in quanto, nonostante l'istituzione del Fondo di integrazione salariale e l'ampliamento della copertura alle imprese tra i 6 e i 15 dipendenti, non stiamo ancora parlando di uno strumento "universale". C'è poi l'incognita dell'effettiva operatività del fondo. Se da gennaio non ci fosse questo ammortizzatore, le risorse sarebbero insufficienti.

**Il periodo di cassa integrazione non potrà superare i 3 mesi (erano 5 nel 2015).** Inoltre

- Il trattamento di mobilità in deroga non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno 3 anni, anche non continuativi (invariato rispetto al 2015). Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per non più di 4 mesi (nel 2015 erano 6).
- Per i lavoratori residenti nei territori del mezzogiorno il tetto si riduce da 8 a 6 mesi.

Il periodo complessivo di mobilità in deroga non può comunque eccedere il limite massimo di 3 anni e 4 mesi (si tratta di una conferma).

Rimane inoltre la possibilità per regioni e province autonome di concedere trattamenti in deroga anche in ulteriore deroga rispetto ai criteri previsti dal Dm 83473 in misura non superiore al 5% delle risorse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali.

### **ACCORDO REGIONE VENETO PER AMMORTIZZATORI IN DEROGA**

E' stato sottoscritto il 30 dicembre u.s. presso la Direzione Lavoro della Regione Veneto l'Accordo Quadro Regionale per gli Ammortizzatori Sociali in Deroga per l'anno 2016 con le Linee Guida per la cassa integrazione in deroga valide per l'anno 2016.

Rinviamo alla lettura integrale del testo dell'Accordo e delle Linee Guida, segnaliamo, data la loro importanza, i seguenti aspetti.

- La durata massima del trattamento dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016 è di 3 mesi (pari a 13 settimane).
- Per quanto riguarda le modalità di richiesta, oltre alle modalità già previste nelle linee guida degli scorsi anni, è prevista anche la procedura cosiddetta a "verbale aperto", che potrà essere utile nei casi di difficoltà nella programmazione dei periodi di intervento della CIG in deroga.
- Viene precisato che in caso di assenza di accordo sindacale, e in caso anche di impossibilità a sottoscrivere un verbale di mancato accordo, le parti "potranno" chiedere un incontro urgente presso la Regione. Pur in via informale è stato precisato che in tali casi (cioè in assenza anche di verbale di mancato accordo), sarà necessario l'esperimento dell'incontro in Regione pena l'improcedibilità della richiesta.
- Infine, naturalmente, è confermata l'applicabilità della cassa integrazione ordinaria in deroga ai soci lavoratori di Cooperativa con rapporto subordinato.

In allegato il testo dell'accordo quadro firmato in Regione il 30 dicembre 2015.

## **TASSA INGRESSO ASPI IN CASO DI CAMBIO APPALTO**

E' in atto da parte della nostra Organizzazione una corsa contro il tempo per evitare un gravissimo danno alle aziende che escono da un appalto. Come è noto, dal 1° gennaio è scattata una sorta di 'tassa di licenziamento': nel cambio di appalto l'impresa uscente (anche se non lascia nessuno senza lavoro, perché i lavoratori sono interamente riassorbiti dall'impresa subentrante con la clausola sociale), dovrà comunque versare il contributo previsto dalla legge Fornero per gli ammortizzatori sociali: da 490 euro per un anno di anzianità fino a 1.470 euro per tre anni di anzianità. Il provvedimento potrebbe riguardare 2,5 milioni di lavoratori. La Legge Fornero prevedeva la proroga al 31 dicembre 2015 e si auspicava che la Legge di Stabilità o il Milleproroghe provvedessero a correggere questa pesante stortura: nulla purtroppo si è verificato, almeno per ora.

## **ABOLIZIONE DEL REGISTRO INFORTUNI**

Con circolare n. 92 del 23-12-2015 l'Inail riprende i contenuti del D.lgs. 151/2015, articolo 21, comma 4, e ricorda che **dal 23-12-2015 è stato abolito l'obbligo della tenuta del registro infortuni**. Dalla stessa data sono ovviamente venute meno le relative sanzioni.

I datori di lavoro continueranno a denunciare all'Inail gli infortuni occorsi ai dipendenti prestatori d'opera, come previsto dalle vigenti disposizioni. Gli infortuni avvenuti prima del 23 dicembre dovranno essere inseriti nel registro.

Ricordiamo che il registro infortuni deve essere conservato per almeno 4 anni dall'ultima registrazione o, se non utilizzato, dalla vidimazione.

## **SCADENZA PRESENTAZIONE DEL PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI**

IL Ministero del lavoro ha emanato una nota, prot. n. 6725 del 30-12-2015, con la quale è stato disposto il rinvio al 29-2-2016 del termine per l'invio del prospetto informativo disabili ai sensi dell'articolo 9 comma 6 della Legge 68/1999.

Il provvedimento è motivato dalle novità introdotte dal D.lgs. 151/2015 che richiedono un adeguamento dei sistemi informativi centrali e regionali.

## **COOPERATIVE ARTIGIANE**

Il comma 114 della Legge di stabilità (legge n. 208 del 28-12-2015 – GU n. 302 del 30-12-2015 SO 70), fortemente voluto da Confcooperative, contiene una importante norma in materia di cooperative artigiane. Il testo prevede che, fermo restando il trattamento previdenziale per i soci delle cooperative artigiane che stabiliscono un rapporto di lavoro in forma autonoma ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/2001 ai fini dell'imposta sul reddito si applica l'articolo 50 del Tuir (relativo ai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente). Si tratta di un chiarimento importantissimo ai fini dell'operatività di questo tipo di società che negli ultimi anni sono state sottoposte ad attacchi da parte della pubblica amministrazione. Il chiarimento consente di retribuire questi soci attraverso una busta paga e di godere delle detrazioni per il lavoro dipendente E' auspicabile che il chiarimento serva anche nei confronti dell'Inps che in alcuni regioni sta compiendo sistematiche azioni contro le cooperative artigiane ritenendo i soci-lavoratori sempre e comunque soggetti a un rapporto di lavoro subordinato.

## **APPROFONDIMENTO: PAGAMENTO COMPENSI AGLI AMMINISTRATORI**

*Il pagamento dei compensi agli amministratori deve essere effettuato avendo riguardo a tre diversi aspetti:*

- 1) *il rispetto del principio di cassa;*
- 2) *l'esistenza di una delibera assembleare (o di altro organo societario competente per la decisione) che preveda una remunerazione proporzionata ed adeguata;*
- 3) *il coordinamento con l'imputazione a conto economico.*

### **1) Il principio di cassa**

*I compensi agli amministratori deliberati per l'anno 2015 sono deducibili nell'esercizio in cui vengono effettivamente pagati, secondo il principio di cassa.*

*Possono esistere due diverse situazioni a seconda del rapporto che lega l'amministratore alla società:*

- **amministratore con rapporto di collaborazione** (viene emesso il cedolino paga): i compensi sono deducibili dalla società nel 2015 (per le società con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare), a condizione che **siano pagati entro il 12 gennaio 2016** (c.d. principio della cassa "allargata");
- **amministratore con partita Iva** (viene emessa la fattura): i compensi sono deducibili dalla società nel 2015, a condizione che siano **pagati non oltre il 31 dicembre 2015** (per le società con esercizio coincidente con l'anno solare).

Ovviamente, ipotizzando che i compensi siano di importo superiore alla soglia fissata dalla normativa antiriciclaggio, gli amministratori non possono essere pagati in contanti, ed è pertanto necessario che venga effettuato un bonifico a favore dell'amministratore o che gli venga consegnato un assegno.

### **2) L'esistenza della delibera**

Oltre al materiale pagamento del compenso, per poterlo dedurre **è necessario che sussista una preventiva decisione del competente organo societario** (delibera assembleare o consiliare per gli amministratori investiti di particolari cariche) – tesi della Cassazione prevalente (la dottrina prevalente critica invece tale tesi ribadendo che è sufficiente la ratifica implicita avvenuta in sede di approvazione del bilancio). Infatti l'Agenzia delle Entrate, **anche in assenza di contestazioni da parte dei soci e in presenza di un bilancio regolarmente approvato, può contestare la deducibilità del costo.**

Si ricorda che la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice presidente, Amministratori delegati), se lo prevede lo statuto, è stabilita dal consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale (art. 2389 c.c.). Inoltre, se lo statuto lo prevede, l'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Pertanto il compenso deve essere espressamente previsto in un'apposita delibera assembleare/consiliare precedente alla materiale erogazione del compenso. Si sconsiglia infatti la ratifica del compenso già erogato come avviene in molte società.

Il compenso degli amministratori deve essere deliberato per un **importo proporzionato all'opera svolta dagli stessi, al fine di evitare eventuali contestazioni da parte dell'Amministrazione Finanziaria.** E' altresì opportuno indicare nella delibera che all'importo indicato deve essere aggiunto il carico previdenziale secondo la specifica situazione dell'amministratore.

*In tempi di crisi, spesso le società provvedono al pagamento di una parte del compenso già deliberato e, durante l'anno, accorgendosi di non essere più in grado di sostenerlo, decidono di eliminare il compenso verbalizzando una rinuncia da parte dell'amministratore all'incasso dello stesso compenso.*

*Tuttavia, nel caso di amministratore socio della società, tale modalità è da evitare in quanto l'Agenzia delle Entrate presume che il compenso sia stato figurativamente incassato (cd. "incasso giuridico") e poi restituito alla società sotto forma di finanziamento, con conseguente obbligo di tassazione del compenso stesso per l'amministratore (con obbligo della società di operare la ritenuta d'acconto).*

*È pertanto preferibile che l'assemblea revochi il compenso prima della sua maturazione, sulla scorta del fatto che non sussistono più le condizioni per l'erogazione della remunerazione.*

### **Casi particolari**

- ⇒ **Amministratore senza compenso:** è consigliabile che l'assemblea dei soci deliberi riguardo all'assenza della remunerazione per evitare eventuali future contestazioni da parte dell'amministratore che reclami un compenso per l'opera svolta;
- ⇒ **amministratore con compenso annuo erogato in un'unica soluzione:** non rileva il fatto che la delibera assembleare sia assunta in corso d'anno per l'intero periodo; l'importante è che l'assemblea deliberi prima della materiale erogazione del compenso.  
Ad esempio: nel mese di luglio 2015 l'assemblea dei soci delibera il compenso di 100.000 euro per l'intero anno 2015; a luglio 2015, dopo l'assemblea la società eroga il compenso in una o più rate (esempio: 30.000 euro a luglio, 30.000 euro a ottobre e 40.000 euro a dicembre 2015);
- ⇒ **amministratore con compenso deliberato in precedenza ma valevole anche per il futuro:** molte società deliberano un compenso che possa valere per più annualità (es. di delibera: "all'amministratore \_\_\_ viene assegnato un compenso pari a 100.000 € annui per l'anno 2012 e per i successivi, sino a nuova decisione dei soci. Il pagamento avverrà in 12 rate da erogarsi al termine di ciascun mese solare.").  
In tal caso non sono necessarie ulteriori formalità per gli anni successivi e il compenso può essere tranquillamente erogato; si consiglia soltanto di prevedere un'eventuale clausola nella delibera per evitare problemi legati al cd. "incasso giuridico" (esempio clausola: "...in relazione all'annualità a partire dalla quale i soci decidano diversamente da quanto oggi stabilito, si dovrà provvedere con una specifica delibera da assumersi entro e non oltre il giorno 10 del mese di gennaio dell'anno a partire dal quale si vuole modificare il compenso...");
- ⇒ **assegnazione di un ulteriore compenso:** l'assemblea può legittimamente deliberare di assegnare un ulteriore compenso all'amministratore, in aggiunta a quanto già deliberato in precedenza. Ovviamente, anche in tale caso, la delibera deve precedere l'erogazione del compenso

**ALLEGATO 1**

**Articolo 51 TUIR come modificato dalla Legge di Stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2015, n. 302, S.O. n. 70)**

**Determinazione del reddito di lavoro dipendente**

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter); (10)

[b]abrogato]

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 50;

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 13;

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni (2.065,83 euro), a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione; (6)

[g bis] abrogato]

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta.

i bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accreditto contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

2 bis. Le disposizioni di cui alle lettere g) e g bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia. (8)

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 13, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:

a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente; (17)

b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108 o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto legge 31 dicembre 1991, n. 419 convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172; (9)

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza.

Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

c bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione. 4-bis. Ai fini della determinazione dei valori di cui al comma 1, per gli atleti professionisti si considera altresì il costo dell'attività di assistenza sostenuto dalle società sportive professionalistiche nell'ambito delle trattative aventi ad oggetto le prestazioni sportive degli atleti professionisti medesimi, nella misura del 15 per cento, al netto delle somme versate dall'atleta professionista ai propri agenti per l'attività di assistenza nelle medesime trattative.

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 (46,48 euro) al giorno, elevate a lire 150.000 (77,47 euro) per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000 (15,49 euro), elevate a lire 50.000 (25,82 euro) per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.

6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.

7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni (1.549,37 euro) per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni (4.648,11 euro) per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 13, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.

8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la sorresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la

riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5.

8 bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4 comma 1, del decreto legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

## **ALLEGATO 2**

**Accordo Quadro regionale (30 dicembre 2015) per gli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2016 con le Linee Guida per la cassa integrazione in deroga valide per l'anno 2016 .**



# REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

*Accordo Quadro per la Cassa integrazione in deroga 2016  
(art. 2, comma 4, del D.I. n. 83473 del 1 agosto 2014- art. 1, commi 304-307, Legge di stabilità  
2016)*

## *Approvazione delle Linee Guida Cassa integrazione in deroga 2016*

In data 30 dicembre 2015 presso la Regione Veneto, Palazzo Grandi Stazioni, Venezia, alle ore 10.00

si sono incontrati

- l'Assessore alle Politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione Elena Donazzan, assistita dal dott. Santo Romano, Direttore del Dipartimento Formazione, Istruzione, Lavoro, dal dott. Pier Angelo Turri, Direttore della Sezione Lavoro;
- i rappresentanti delle associazioni imprenditoriali:

Confindustria Veneto Leonardo Beccati

Confapi Veneto

Confartigianato Imprese Luigi Curto  
Veneto

Casartigiani Veneto Umberto D'Aliberti

CNA Veneto Luigi Fiorot – Alessandro Conte

Coldiretti Veneto

CIA Veneto Laura Ravagnan

Confagricoltura Veneto Adolfo Andrichetti

Confcommercio Veneto Luca Bertuola – Eugenio Gattolin

Confturismo Veneto Nicola Sartorello

Confesercenti Veneto Marco Palazzo

FederClaii Veneto

Confcooperative Veneto Stefano Lupatin

Legacooperative Veneto Franco Mognato

Confprofessioni Veneto Roberto Sartore

➤ i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori:

CGIL Veneto	Fabrizio Maritan – Paolo Righetti – Tiziana Bassi
CISL Veneto	Giulio Fortuni – Elisa Ponzio
UIL Veneto	Riccardo Dal Lago – Annalisa Barbetta
CISAL Veneto	
UGL Veneto	
Confsal Veneto	Corrado Veneziani

### Premesse

- Richiamati il DI n. 83473 del 1 agosto 2014, la circolare interpretativa n. 19 dell'11 settembre 2014 e la nota n. 40 del 24 novembre 2014;
- Richiamato l'Accordo Quadro del 29 dicembre 2014, recante le Linee Guida cassa integrazione in deroga 2015;
- Considerato che le risorse stanziate per gli ammortizzatori in deroga 2015 ammontano a 44.546.558 euro;
- Considerato altresì che si può stimare un fabbisogno 2015, tenuto conto delle richieste presentate e dell'utilizzo effettivo, pari circa 46,5 milioni di euro;
- Considerato che, pertanto, non vi è certezza di poter coprire integralmente le richieste di CIG in deroga pervenute nel 2015, in quanto indicativamente mancano risorse per circa 2 milioni di euro;
- Considerato che, infine, non è ancora determinata l'assegnazione di risorse al Veneto per l'anno 2016 e che, comunque, una parte delle stesse dovrà essere impiegata per le autorizzazioni 2015 su un'auspicata disposizione in tal senso del Ministero del Lavoro;
- Considerato il fabbisogno 2016 che si stima possa ammontare a 40 milioni di euro;
- Considerata l'opportunità di estendere la copertura della Cassa integrazione in deroga in applicazione di quanto dispone l'art. 1, commi 304-307, della Legge stabilità 2016 in corso di pubblicazione, ferme restando le procedure di accesso in vigore e nei limiti del 5% delle risorse assegnate al Veneto:
  - a) Datori di lavoro non imprenditori già ammessi dalle Linee guida 2013, fermo restando quanto previsto dalla disciplina dei fondi di solidarietà bilaterali (anche alternativi) e del fondo di integrazione salariale;
  - b) Imprese in cassa integrazione ordinaria e straordinaria limitatamente ai lavoranti ai domicilio già ammessi dalle Linee guida 2013;
  - c) Imprese in cassa integrazione ordinaria e straordinaria limitatamente agli apprendisti esclusi da uno dei due strumenti ai sensi dell'art. 2 del Decreto legislativo n. 148
  - d) Copertura lavoratori con meno di 12 mesi di anzianità, con il requisito di almeno 6 mesi di anzianità aziendale.

- Ritenuto che sia, comunque, necessario ed urgente dare continuità alla CIG in deroga anche per il 2016, in linea con quanto previsto dal D.I. n. 83473 del 1 agosto 2014 e dalla Legge di Stabilità 2016, approvata il 22 dicembre 2015 e in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, e che, pertanto, sia opportuno dettare le linee di gestione operativa di tale ammortizzatore in deroga, prevedendo anche una costante attività di monitoraggio della spesa;
- Preso atto che la CIG in deroga ha costituito e costituisce un forte fattore di coesione sociale a supporto delle imprese e della Regione;

### Le Parti convengono

1. Le premesse formano parte essenziale del presente Accordo e qui si intendono integralmente trascritte;
2. Di chiedere al Governo di assegnare urgentemente le risorse per l'anno 2016. Si conviene che tali risorse siano prioritariamente destinate al saldo delle integrazioni salariali in deroga del 2015;
3. Di attivarsi, ciascuno secondo il proprio ruolo, per impegnare il Governo a garantire la copertura finanziaria per i fabbisogni del 2015 e del 2016;
4. Che per l'anno 2016 trova piena applicazione quanto previsto dal Decreto Interministeriale 83473 del 1 agosto 2014, dalle relative circolari interpretative adottate dal Ministero del Lavoro (n. 19 del 11/9/2014 e n. 40 del 24/11/2014), dalle circolari e messaggi dell'INPS in materia di ammortizzatori sociali in deroga e dalla Legge di Stabilità 2016, approvata il 22 dicembre 2015 e in corso di pubblicazione;
5. Di estendere la copertura della Cassa integrazione in deroga in applicazione di quanto dispone l'art. 1, commi 304-307, della Legge stabilità 2016 in corso di pubblicazione, ferme restando le procedure di accesso in vigore e nei limiti del 5% delle risorse assegnate al Veneto:
  - a. Datori di lavoro non imprenditori già ammessi dalle Linee guida 2013, fermo restando quanto previsto dalla disciplina dei fondi di solidarietà bilaterali (anche alternativi) e del fondo di integrazione salariale;
  - b. Imprese in cassa integrazione ordinaria e straordinaria limitatamente ai lavoranti ai domicilio già ammessi dalle Linee guida 2013;
  - c. Imprese in cassa integrazione ordinaria e straordinaria limitatamente agli apprendisti esclusi da uno dei due strumenti ai sensi dell'art. 2 del Decreto legislativo n. 148
  - d. Copertura lavoratori con meno di 12 mesi di anzianità, con il requisito di almeno 6 mesi di anzianità aziendale.
6. Che, nelle more del rilascio della procedura telematica da parte dell'INPS, le richieste di CIG in deroga sono validamente presentate secondo le modalità in essere, così come modificate e/o integrate dalle Linee 2016 che sono indicate al presente accordo;
7. Che, anche per l'anno 2016, gli accordi di CIG in deroga dovranno prevedere la modalità di erogazione del trattamento da parte dell'INPS a pagamento diretto, al fine di un più efficace monitoraggio della spesa (circolare n. 40);
8. Che la Regione provvederà ad autorizzare le richieste di CIG in deroga anno 2016 nei limiti delle risorse che verranno stanziate, anche alla luce delle risultanze della gestione dell'anno 2015. Sotto questo profilo si considera necessariamente ordinatorio il termine di 30 giorni per l'emanazione del provvedimento di concessione previsto dall'art. 2 comma 12 del già citato D.I.;

9. Di prevedere con cadenza trimestrale la convocazione del tavolo ammortizzatori sociali per il monitoraggio puntuale della copertura finanziaria;
10. Di dare atto che, a seguito del Decreto Interministeriale 83473 del 1 agosto 2014 e dalle relative circolari interpretative adottate dal Ministero del Lavoro (n. 19 del 11/9/2014 e n. 40 del 24/11/2014), non sussistono più i presupposti per regolare la mobilità in deroga;
11. Di dare atto che la Regione Veneto attiverà anche per il 2016 politiche attive del lavoro a favore dei lavoratori percettori di cassa integrazione in deroga.

le Organizzazioni Sindacali

Federazione CISL VENETO  
 Alme Ben  
 Cisl J.C.L.  
 Androne Battello  
 Cisl P.G. Cisl VENETO  
 Cisl Mil Cisl VENETO  
 Righetti Fabio  
 Giuseppina  
 Daniela  
 Daniela

le Associazioni Datoriali

E. M.  
 Luc Berthelot  
 Abbonante  
 Srl  
 Gino Sopra  
 Neri  
 Paolo Sestini  
 Leoni  
 Leonida Deccoti  
 M. D'Alisi  
 Maria Grazia

L'Assessore alle politiche del lavoro

Elena Donazzan

## Linee guida per l'applicazione della cassa integrazione in deroga 2016

### 1. Campo di applicazione

#### a. Aziende

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2, comma 3, del D.I. n. 83473 e dai successivi chiarimenti ministeriali, sono escluse dall'intervento le seguenti imprese:

- imprese del credito, dei servizi tributari e imprese assicurative, ad esclusione dei lavoratori delle imprese mandatarie o appaltatrici qualora non si applichino le tutele previste per i lavoratori delle imprese mandati o appaltanti o di altre aziende del settore, comunque prive di tutele;
- imprese dello spettacolo, limitatamente al personale artistico;
- datori di lavoro domestico
- imprese armatoriali
- compagnie e gruppi portuali, con esclusione di quei datori di lavoro sprovvisti delle apposite tutele del settore
- aziende del settore Sanitario e Socio-Sanitario e del Trasporto Pubblico Locale in regime di concessione e/o convenzione
- Imprese del settore della pesca

#### b. Lavoratori beneficiari

Lavoratori subordinati ammessi al trattamento con le seguenti qualifiche: operai, impiegati, quadri, soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato, apprendisti, lavoranti a domicilio monocommessa e lavoratori somministrati.

Sono esclusi dal trattamento i dirigenti, i lavoratori domestici, i collaboratori coordinati e continuativi, i soci delle cooperative privi di rapporto di lavoro subordinato.

E' necessario che il lavoratore abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi presso l'impresa alla data di inizio del periodo di intervento.

Per i lavoratori somministrati l'anzianità di servizio (12 mesi) viene verificata presso l'Agenzia di somministrazione in quanto suo datore di lavoro. Per gli apprendisti passati in qualifica si computa anche il periodo di apprendistato.

### 2. Causali per l'accesso alla CIG in deroga

Secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, del D.I. n. 83473, le causali per l'accesso alla CIG in deroga sono:

1. situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
2. situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
3. crisi aziendali;
4. ristrutturazione o riorganizzazione.

Il trattamento non può essere in nessun caso concesso per la causale di cessazione dell'attività di impresa o di parte della stessa.

Si applicano, ove compatibili, le norme, anche secondarie, relative alle prestazioni di CIGO e CIGS, con esclusivo riferimento alla sussistenza delle causali.

### 3. Durata del trattamento

La durata massima del trattamento dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016 è di 3 mesi per ogni unità produttiva con sede in Veneto, pari a 13 settimane.

Per le imprese soggette alla disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria e alla disciplina dei fondi di solidarietà bilaterali (anche alternativi) e del fondo di integrazione salariale, che abbiano superato i limiti temporali disposti dall'art. 4, dall'art. 12 (CIGO), dall'art. 22 (CIGS), dall'art. 26, dall'art. 27 e dall'art. 29 del D.lgs. n. 148/2015, si prevede la concessione della CIG in deroga per una durata massima di 3 mesi (13 settimane) per ogni unità produttiva in Veneto, unicamente in caso di salvaguardia dei livelli occupazionali, ed in presenza di concrete prospettive di ripresa produttiva.

Rimane salva la possibilità delle imprese di cui al paragrafo precedente di accedere alla CIG in deroga nel caso in cui i Fondi di solidarietà bilaterali (anche alternativi) e il Fondo di integrazione salariale non abbia ancora attivato le prestazioni a favore dei dipendenti. Il trattamento di CIG in deroga cesserà dalla data in cui detto Fondo inizia ad erogare le prestazioni previste.

Dette imprese possono comunque accedere al trattamento di CIG in deroga nel caso in cui non abbiano tutti i requisiti per accedere agli ammortizzatori sociali ordinari, in relazione alle specifiche causali previste dalla legge.

Per le imprese del Bacino Termale Euganeo del settore turistico - alberghiero la durata massima del trattamento è di 2 mesi per ogni unità produttiva, pari 9 settimane.

### 4. Procedure

Alla richiesta di CIG in deroga di cui al punto successivo va allegato uno specifico verbale di accordo sottoscritto dall'impresa, dalle OO.SS. territoriali, ovvero RSA/RSU laddove presenti.

Al fine di disciplinare con compiutezza il capoverso precedente, si conviene quanto segue:

- La data di sottoscrizione dell'accordo in sede regionale o sindacale dovrà sempre essere anteriore alla data di inizio delle sospensioni dal lavoro o delle riduzioni dell'orario di lavoro dei lavoratori.
- Qualora non vi sia rappresentanza sindacale in azienda, ai fini della procedura di consultazione sindacale, saranno convocate le rappresentanze sindacali territoriali.
- La consultazione sindacale si esaurirà di regola in sede aziendale anche per le imprese con più sedi operative nel Veneto, senza che sia necessario l'esame congiunto in sede istituzionale regionale.
- L'accordo dovrà interessare un periodo minimo di una (1) settimana, pari a 7 giorni consecutivi, compresi il sabato e la domenica, a prescindere dal giorno della settimana di inizio. Nel caso di un periodo maggiore si dovrà trattare di un multiplo di 7.
- In caso di mancato accordo, l'azienda può procedere alla sospensione dei lavoratori, purché sia stata conclusa la procedura di consultazione sindacale, con uno specifico verbale attestante il mancato accordo. Sarà cura della Regione approfondire le motivazioni del mancato accordo. Nel caso sia impossibile sottoscrivere un verbale di mancato accordo, le Parti, anche disgiuntamente, potranno chiedere un incontro urgente presso la Regione.

- L'accordo dovrà contenere tutti gli elementi utili alla quantificazione della spesa (ore stimate di CIG in deroga – modalità della sospensione).
- La consultazione in sede regionale è obbligatoria, pena l'improcedibilità della domanda, nei seguenti casi:
  - CIG in deroga che interessa più di 50 lavoratori;
  - CIG in deroga per le imprese soggette alla disciplina del Titolo I, Capo II del D.lgs. n. 148/2015 (CIGO - CIGS);
- Per le imprese soggette alla disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali (anche alternativi) e del Fondo di integrazione salariale, la Regione verificherà le condizioni di accesso mediante l'acquisizione preventiva di una dichiarazione dell'impresa interessata di esaurimento dello strumento ordinario. Tale condizione ha efficacia esclusivamente dal momento in cui il singolo Fondo abbia attivato le prestazioni previste a favore dei lavoratori.

## 5. Procedura a "verbale aperto"

L'impresa o il datore di lavoro che riscontri difficoltà nella programmazione dei periodi di intervento della CIG in deroga potrà sottoscrivere un verbale di accordo che prevede l'utilizzo dei 3 mesi di CIG in deroga concedibili, in un arco temporale massimo di 12 mesi e in ogni caso non oltre il 31/12/2016.

La durata complessiva potrà essere suddivisa in singoli periodi, effettuando per ciascuno di questi un'apposita comunicazione, debitamente firmata dall'impresa o datore di lavoro, ove siano indicati: numero dei lavoratori, ore di CIG in deroga, periodo, fermi restando i limiti della durata minima e massima dell'ammortizzatore previsti dai punti precedenti.

Tale comunicazione dovrà essere inviata (con raccomandata A/R, mail o fax) alla Sezione Lavoro della Regione Veneto, alle OO.SS. e all'Associazione di categoria, se firmataria del verbale aperto, prima dell'inizio del singolo periodo di CIG in deroga.

In tal caso si presenterà una domanda di CIG in deroga per ogni singolo periodo, allegando il verbale di accordo aperto, la comunicazione prevista dal comma precedente per il periodo interessato e la relativa evidenza dell'invio ai firmatari.

Le eventuali irregolarità procedurali comportano l'improcedibilità della domanda.

Fermi restando i periodi minimi e massimi, gli accordi interconfederali potranno disciplinare le procedure relative al verbale aperto specifiche per ogni settore e tali accordi, dal momento della loro stipula, si intendono esplicitamente richiamati nelle presenti linee guida.

## 6. Tipologia di domande e di autorizzazioni

Secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 7 del D.I. 83473, la domanda deve essere presentata in via telematica sul portale di CO Veneto, corredata dell'accordo e delle eventuali comunicazioni aggiuntive di cui al punto 5, entro il termine di 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di CIG in deroga decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda.

Ciascuna domanda di CIG in deroga dovrà interessare un periodo minimo di una (1) settimana, pari a 7 giorni consecutivi, compresi il sabato e la domenica, a prescindere dal giorno della settimana di inizio. Nel caso di un periodo maggiore si dovrà trattare di un multiplo di 7.

Il periodo richiesto viene sempre considerato come utilizzato.

Secondo quanto previsto dall'art. 2 comma del D.I. n. 83473, l'impresa deve aver previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità (ferie residue anno precedente e maturate fino alla sospensione, permessi, banca ore, etc. ad esclusione delle ferie programmate e dei permessi collettivi programmati).

## 7. Corresponsione del trattamento

I provvedimenti di concessione saranno adottati in ordine di presentazione delle domande, di norma, entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, una volta verificata la sussistenza dei presupposti e il rispetto dei limiti delle risorse finanziarie assegnate.

## 8. Comunicazioni Aziendali

Secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 14, del D.I. n. 83473 le imprese devono trasmettere mensilmente all'INPS i modelli per l'erogazione del trattamento entro e non oltre il venticinquesimo (25mo) giorno successivo a quello della fruizione.

Per accelerare le procedure di pagamento, l'inoltro del modello SR41 all'INPS potrà avvenire anche in assenza del provvedimento regionale di concessione.

Entro lo stesso termine le imprese dovranno compilare il consuntivo mensile per la Regione sul portale di CO Veneto. Nel caso di più domande, non si procederà alla concessione in mancanza, anche parziale, dei consuntivi relativi alle domande precedenti.

## 9. Norme finali

Per quanto non previsto dalle presenti Linee guida trova applicazione il D.I. n. 83473 del 1 agosto 2014, le relative circolari interpretative adottate dal Ministero del Lavoro (n. 19 del 11/9/2014 e n. 40 del 24/11/2014), le circolari e messaggi dell'INPS in materia di ammortizzatori sociali in deroga e l'art. 1, commi 304-307 e nonché comma 802 della Legge di stabilità 2016, approvata il 22 dicembre 2015 e in corso di pubblicazione.

