



Villorba, 01 giugno 2016

Informacoop N. 21/2016

Amministrazione del personale

IN COLLABORAZIONE CON



SER.COOP.DE.

Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Specialisti per le Cooperative



Italia Consulting Network

Centro di assistenza fiscale

CCNL COOP CONSUMO, SIGLATO L'ACCORDO DI INTESA

Siglato il 19 maggio u.s. un accordo tra le parti sociali in attesa della definizione del futuro rinnovo contrattuale

Pagina 1

PART TIME PER I LAVORATORI PROSSIMI ALLA PENSIONE

Pubblicato in G.U. il decreto attuativo della norma prevista in Legge di Stabilità 2016 sull'agevolazione prevista per i datori di lavoro che trasformano in part-time i lavoratori vicini all'età pensionabile.

Pagina 2

DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO 2016

Pubblicato in G.U. il decreto del 25 marzo 2016 relativo alla detassazione dei premi di risultato erogati nel 2016: soggetti, adempimenti, procedure e limiti

Pagina 4

Trattativa CCNL Distribuzione Cooperativa (Coop Consumo)

Per favorire una ripresa della trattativa per il rinnovo del CCNL della distribuzione cooperativa aperto, come noto, da diverso tempo, le parti hanno recentemente convenuto di stipulare l'accordo di intesa.

In particolare, il Verbale di Intesa del 19 Maggio 2016 contiene l'impegno delle cooperative ad erogare con la mensilità di maggio 2016 (o con la prima mensilità utile) una **somma di 200,00 € al IV livello**, come **anticipo sui futuri aumenti retributivi che saranno concessi in fase di effettivo rinnovo del CCNL**.

Tale somma va riparametrata rispetto ai diversi livelli e riproporzionata

COINCIDENZA DEI PERMESSI EX LEGE 104/1992 CON LE FERIE PROGRAMMATE

Il Ministero del lavoro, in risposta all'Interpello n. 20 del 20 maggio 2016, precisa che qualora la necessità di assistenza al disabile

in presenza di contratti part-time (sulla base dell'effettivo orario di lavoro). Inoltre, detta somma sarà da ritenersi già comprensiva di 13ma e 14ma e da considerarsi utile ai fini del TFR.

L'anticipo spetta sia ai **dipendenti in forza da almeno 6 mesi rispetto alla data di sottoscrizione del verbale** – e quindi in forza dal 19 novembre 2016 – sia a **quelli che matureranno 6 mesi di anzianità entro la fine del 2016, a patto di essere comunque in forza alla data del 19 maggio 2016.**

La trattativa proseguirà senza pregiudiziali nelle prossime settimane con incontri già fissati e la disponibilità della delegazione cooperativa a presentare una "proposta di merito sulla parte normativa e contestualmente una proposta sulla massa salariale". La parte sindacale, invece, si è detta disponibile ad affrontare temi finalizzati a contrastare il fenomeno dell'assenteismo.

Infine, nel verbale si condivide l'inserimento di una specifica clausola di salvaguardia nell'eventuale accordo di rinnovo del CCNL tesa ad evitare differenziazioni di costi rispetto a futuri accordi di rinnovo di CCNL applicati dai principali competitor.

si verifichi durante il periodo di ferie programmate o del fermo produttivo, la fruizione del permesso ex lege n. 104/1992 sospende il godimento delle ferie.



IMPORTI RIPARAMETRATI

Livello	QUADRI	1	2	3s	3	4s	4	5	6
Parametro	255	232	202	180	167	155	144	130	100
Importo	354.17	322.22	280.56	250.00	231.94	215.28	200.00	180.56	138.89

Norme per la flessibilizzazione del pensionamento

La Legge di Stabilità 2016 (comma 284) ha previsto una misura di flessibilizzazione del pensionamento dei lavoratori dipendenti.

La Gu n. 115 del 18-5-2016 ha pubblicato il relativo decreto attuativo (dm 7-4-2016).

Il provvedimento potrebbe rivelarsi poco appetibile considerando che tra pochi mesi il Governo dovrebbe presentare proposte per l'uscita anticipata dei lavoratori (in questo caso si tratta invece di una uscita graduale attraverso un contratto a tempo parziale).

I lavoratori dipendenti:

- del settore privato
 - iscritti all'ago e alle forme sostitutive
 - con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato
 - che maturano entro il 31-12-2018 il requisito contributivo relativo al trattamento pensionistico di vecchiaia
- possono,
- d'intesa con il datore di lavoro,

**TIROCINI E
“PROGRAMMA
GARANZIA GIOVANI”: I
CHIARIMENTI
DELL’INPS**

L'INPS, con la Circolare n. 89 del 24 maggio 2016, fornisce le istruzioni operative per beneficiare dell'incentivo per l'assunzione dei giovani che abbiano svolto o che stiano svolgendo un tirocinio extracurricolare finanziato nell'ambito del Programma Garanzia Giovani.

- per un periodo non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico.
- ridurre l'orario del rapporto di lavoro in misura compresa tra il 40 e il 60%, ottenendo mensilmente dal datore di lavoro una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata (tale importo non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettato a contribuzione previdenziale). Per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa è riconosciuta la contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

Nelle tabelle riportate di seguito, tratte dal sito dell'Inps, sono riportati i requisiti anagrafici relativi alle categorie oggetto del decreto.

Lavoratrici dipendenti assicurate al FPLD dell'AGO

dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017	65 anni e 7 mesi
dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018	66 anni e 7 mesi

Lavoratori dipendenti iscritti all'AGO ed alle forme sostitutive ed esclusive della medesima

dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018	66 anni e 7 mesi
---	------------------

In merito alle condizioni di accesso bisogna rilevare che non è richiesta una durata minima di lavoro a tempo pieno, potrebbe anche avvenire che un rapporto a tempo parziale sia trasformato a tempo pieno per poi accedere al beneficio in esame.

Questa la procedura contenuta nell'articolo 3 del Dm.

1. **Il lavoratore e il datore di lavoro, previa certificazione INPS del possesso da parte del lavoratore dei requisiti minimi di contribuzione per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia previsto dal decreto, stipulano un "contratto di lavoro a tempo parziale agevolato" con l'indicazione della misura della riduzione dell'orario di lavoro.**
2. **Il datore di lavoro trasmette alla Dtl competente per territorio il contratto di lavoro a tempo parziale agevolato.**
3. **La Dtl rilascia entro 5 giorni lavorativi il provvedimento di autorizzazione di accesso al beneficio (vale il principio del silenzio-assenso).**
4. **Il datore di lavoro, acquisito il provvedimento della Dtl o trascorsi i 5 giorni lavorativi, trasmette istanza telematica all'INPS, contenente il dato identificativo della certificazione al diritto, le informazioni relative al contratto di lavoro e quelle necessarie per la stima dell'onere del beneficio.**

In particolare, l'Istituto fornisce indicazioni circa:

- **l'rapporti Incentivati,**
- **il cumulo con altri benefici,**
- **la compatibilità con la disciplina degli "aiuti di stato",**
- **la procedura di ammissione allo sgravio, nonché**
- **la sua fruizione.**

Come noto, con il Decreto n. 16 del 3 febbraio 2016, il Ministero del Lavoro ha previsto un Superbonus per le stabilizzazioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° marzo 2016 ed il 31 dicembre 2016, per i tirocini:

- **di tipo extracurriculare,**
- **stipulati nell'ambito del "Programma Garanzia Giovani" entro il 31 gennaio 2016,**
- **con giovani che all'inizio del tirocinio possedevano i requisiti di NEET.**

L'INPS, con la Circolare n. 89 del 24 maggio 2016, fornisce precisazioni sui rapporti Incentivati (quantificazione del beneficio, rispetto della disciplina degli "aiuti di stato" e cumulabilità con altri incentivi), nonché indicazioni operative sulle modalità di richiesta e fruizione del beneficio.

RAPPORTI INCENTIVATI

Il Decreto n. 16/2016 ha previsto che l'incentivo del "Programma Garanzia Giovani" possa essere applicato a tutte le stabilizzazioni di tirocini extracurriculari tramite

5. **Entro 5 giorni lavorativi l'INPS comunica l'accoglimento o il rigetto della domanda.**
6. **Gli effetti del contratto decorrono dal primo giorno del periodo di paga mensile successivo a quello di accoglimento, da parte dell'INPS, dell'istanza.**

Il datore di lavoro dovrà poi comunicare all'INPS e alla Dtl la cessazione del rapporto di lavoro a tempo parziale agevolato.

Perché la procedura diventi effettivamente operativa, sarà necessario attendere le istruzioni operative del Ministero del lavoro (autorizzazione della Dtl) e dell'Inps (presentazione dell'istanza telematica).

L'onere dello Stato, relativo alla copertura figurativa dei contributi, è previsto nel limite massimo di 60 milioni di euro per il 2016, 120 milioni di euro per il 2017 e 60 milioni di euro per il 2018).

Benefici fiscali per premi di risultato

Il Decreto ministeriale 25-3-2016, pubblicato il 16-5-2016 nell'area pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro, ha dato attuazione a quanto disposto dalla Legge di stabilità 2016 (Legge 208/2015 articolo 1 commi 182 ss) in materia di premi risultato.

Ricordiamo i tratti essenziali del provvedimento:

- **Oggetto:** premi di risultato di ammontare variabile legati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, somme per partecipazione agli utili dell'impresa.
- **Accordi:** aziendali o territoriali
- **Deposito:** entro 30gg da sottoscrizione (o da pubblicazione Dm)
- **Destinatari:** tutti i lavoratori subordinati del settore privato che nell'anno precedente hanno avuto un reddito fino a 50.000 euro
- **Misura:** imposta sostitutiva del 10% (comprensiva di addizionali) entro limite di 2000 euro/anno (elevata a 2500 euro/anno se vi è coinvolgimento paritetico dei lavoratori)
- **Welfare aziendale:** se il dipendente opta per avere il premio sotto forma di prestazioni di welfare aziendale, non è dovuta neanche l'imposta sostitutiva
- **Riconoscimento automatico, salvo rinuncia del lavoratore**

Il decreto renderà operativa una nuova fase di benefici per i lavoratori che vede la ripartenza appunto della detassazione e la **fine**, speriamo solo la sospensione, della **decontribuzione**.

Bisogna dire immediatamente che la filosofia della nuova normativa è molto diversa da quella del passato.

Le disposizioni precedenti, in vigore fino al 2014, erano talmente a maglie larghe che consentivano di detassare, attraverso accordi di 2° livello, anche istituti obbligatori previsti dai Ccnl (ad esempio la retribuzione per straordinario).

assunzioni a tempo indeterminato.

L'INPS, nella Circolare in esame, precisa che tra le tipologie contrattuali destinatarie del beneficio vanno considerate anche:

1. **la somministrazione,**
2. **le assunzioni nell'ambito di apprendistato professionalizzante,** nonché
3. **I dipendenti soci di cooperative.**

In caso di rapporti a tempo parziale l'Istituto precisa che il beneficio sarà fruibile solo qualora la percentuale part-time sia pari ad almeno il 60%: al fine della quantificazione dell'importo di Superbonus spettante, andrà considerata la percentuale risultante dal rapporto tra l'orario settimanale ridotto e quello del corrispondente lavoratore full-time.

Tra i lavoratori esclusi dalla fruizione dell'incentivo, vanno invece annoverati:

1. **l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione**
2. **secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;**
3. **l'apprendistato di alta formazione e di ricerca;**
4. **il contratto di lavoro domestico;**
5. **Il lavoro a chiamata e**
6. **l'accessorio.**

Vanno inoltre escluse dalla fruizione dell'incentivo quelle assunzioni a tempo indeterminato di tirocinanti per i quali si sia già fruito in passato del

Superbonus: sia che a fruire in passato dell'incentivo sia stato il datore che assume, sia un altro datore di lavoro che lo abbia assunto in precedenza.

Non spetterà inoltre il Superbonus alle assunzioni di lavoratori che in passato abbiano fatto fruire l'incentivo GAGI ordinario.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'INPS fornisce ulteriori precisazioni in merito all'apprendistato professionalizzante, quale unica tipologia di apprendistato ammessa alla fruizione del beneficio.

In particolare, l'Istituto precisa che la misura del Superbonus spettante per tali assunzioni:

- è quella dei rapporti a tempo indeterminato qualora il periodo di formazione, in capo all'azienda che sta assumendo, sia pari ad almeno 12 mesi, mentre**
- qualora il periodo di apprendistato professionalizzante ancora da svolgere con la nuova assunzione sia inferiore ai 12 mesi, il Superbonus spettante andrà goduto in quote mensili, quanti sono ancora i mesi rimanenti di formazione da svolgere.**

Dal 2016 sono detassabili soltanto erogazioni di "denaro fresco" previste da accordi di 2° livello.

Quindi mentre **in precedenza** si dava ai lavoratori un vantaggio a **"costo zero"** (si trattava di compensi comunque dovuti) **ora invece l'azione ha un costo, tra l'altro più alto rispetto a quello del 2015 visto che appunto è stata azzerata la decontribuzione.**

La nuova normativa non contiene i riferimenti dei precedenti decreti sulla decontribuzione relativi al fatto che le erogazioni devono essere incerte nella corresponsione o nel loro ammontare.

E' però opportuno che si mantengano il più possibile criteri rigorosi e che quindi i contratti che istituiscono il premio o gli accordi annuali di determinazione degli obiettivi di volta in volta fissati siano stipulati prima che le parti possano essere a conoscenza dei risultati.

Premettiamo che, come spesso accade, il decreto attuativo, in molte parti, ricalca il testo di legge.

1. Oggetto e finalità

L'articolo 1 riprende le finalità indicate nella Legge di stabilità, senza fornire particolari chiarimenti.

Segnaliamo soltanto che il tema della contrattazione aziendale o territoriale non è enfatizzato (è riportato nella parte introduttiva il testo della Legge di stabilità – comma 187 – peraltro abbastanza chiaro). Viene semplicemente ribadito il riferimento all'articolo 51 del D.lgs. 81/2015. Si tratta dei contratti stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative o dalle loro Rsa/Rsu. Non necessariamente deve trattarsi di accordi sottoscritti da tutte le associazioni sindacali.

Anche se non è una questione che riguarda direttamente Confcooperative, sembra di poter dire che i premi derivanti da accordi stipulati da associazioni non rappresentative, sia datoriali (relativamente al livello territoriale) sia sindacali (per entrambi i livelli), non dovrebbe essere possibile la detassazione.

Vedremo se gli organismi di vigilanza avranno la forza di mantenere il punto.

Il secondo aspetto da segnalare riguarda il **requisito del reddito massimo percepito nell'anno precedente (50.000 euro) che comprende anche le somme soggette a detassazione**. Il riferimento è comunque al reddito di lavoro dipendente imponibile ai fini fiscali (sono esclusi dal computo gli altri tipi di reddito come pure quelli a tassazione separata). Non si tratta di una novità rispetto al precedente sistema.

Riguardo al limite massimo detassabile occorre precisare che si deve operare al netto delle ritenute previdenziali. Nella tabella riportata tetto massimo detassabile al lordo dei contributi in relazione alle diverse aliquote a carico lavoratore applicabili.

Imponibile irpef	aliquota	premio lordo
2000	9,49	2209,70
2000	9,19	2202,40
2000	9,41	2207,75
2000	9,34	2206,04
2000	8,84	2193,94

RICHIESTA DEL BENFICIO

Dopo aver riepilogato le istruzioni per l'invio del modello "GAGI" al fine della richiesta del beneficio, l'INPS fornisce ulteriori precisazioni.

Qualora in un primo momento l'Istanza di richiesta fosse respinta per mancanza di fondi, il modello "GAGI" inviato manterrà validità per i 30 giorni successivi al rietto conservando la priorità cronologica di prenotazione. Di conseguenza, qualora emergesse nuova disponibilità di fondi, l'Istituto accoglierà automaticamente le richieste inviate e "sospese": l'INPS invita quindi i datori di lavoro interessati a consultare giornalmente lo stato dell'Istanza di prenotazione perché nei citati 30 giorni potrebbe ancora essere accolta.

FRUIZIONE DEL BENEFICIO IN UNIEMENS

Viene chiarito che il Superbonus potrà essere frutto tramite denuncia Uhlemens a decorrere dalle competenze del mese di maggio 2016 e, in riferimento agli eventuali importi arretrati delle competenze di marzo e aprile 2016 (per assunzioni avvenute a decorrere dal 1° marzo 2016) si potranno sfruttare i flussi xml relativi alle competenze di maggio, giugno e luglio 2016.

In pratica nel settore dell'industria con più di 15 dipendenti (aliquota a carico lavoratore 9,49%) il massimo detassabile sarà di € 2209,70.

2. Premi di risultato e criteri di misurazione

In primo luogo è ripreso il comma 182: per premi variabili si intendono

"le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione"
(art. 2 c. 1).

Secondo alcuni il termine "variabile" non consentirebbe di avere un premio fisso al raggiungimento dell'obiettivo, ma sarebbe necessaria una gradualità. Mentre questa ci sembra una preoccupazione eccessiva, riteniamo consigliabile avere una gradualità nel premio. Le situazioni "prendere o lasciare" non sempre sono positive nelle relazioni sindacali. La prima annotazione riguarda il termine **incrementi**. Gli accordi dovranno sempre porre un obiettivo di incremento. Ovviamente non è detto che il riferimento debba essere all'ultimo risultato (ad esempio all'anno precedente). È possibile riferirsi a una media (biennio/triennio precedente, migliori x anni degli ultimi y, ecc.) oppure a un dato fisso ritenuto congruo (ad esempio scarti non superiori a x%), oppure anche a un dato che evolve nel tempo (ad esempio il prezzo medio di un prodotto).

Esaminando alcuni accordi degli anni scorsi si evidenzia che ci sono premi corrisposti anche se l'obiettivo non raggiunto al 100%. Stando alla lettera del decreto è difficile considerarli "incrementi". Potrebbe quindi anche capitare che non sia possibile usufruire della detassazione.

In merito alla **redditività riteniamo che si possa comprendere in questo ambito il prezzo pagato ai soci per il prodotto conferito** (ci riferiamo in particolare alle cooperative di trasformazione di prodotti agricoli per le quali ci si può riferire al prezzo per unità di prodotto conferito o per ettaro di terreno).

Il successivo comma 2 afferma che i contratti collettivi devono **"prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi che possono consistere in**

- **aumento della produzione**
- **risparmi dei fattori produttivi**
- **miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi**

anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario e il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto a un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o ci altro genere appositamente individuati".

FRUIZIONE DEL BENEFICIO IN DMAG

Una volta ammessi al beneficio, i datori di lavoro agricoli potranno fruire del Superbonus a decorrere dalla trasmissione del DMAG del secondo trimestre 2016.

L'importo dell'incentivo sarà poi detratto dai contributi dovuti dall'azienda e, nel caso in cui il beneficio superi l'importo dovuto a titolo di contribuzione, l'eccedenza di Superbonus non frutta potrà essere portata in compensazione sulle denunce dei successivi trimestri.

In tale ipotesi, precisa l'INPS, "(...) il datore di lavoro ammesso all'incentivo straordinario dovrà, pertanto, presentare istanza telematica di compensazione specificando, nel campo note, che si tratta di "Incentivo GAGI – Super Bonus Occupazione – trasformazione tirocini."

Per la fruizione di benefici pregressi, in caso di assunzioni avvenute per periodi già trasmessi con il DMAG del primo trimestre 2016, potrà essere presentato un DMAG di Variazione relativo al primo trimestre 2016.



Mentre i contratti devono prevedere criteri e misurazione (questa è una condizione di accesso al beneficio), il successivo uso del termine "possono" fa pensare che si tratti di incrementi citati in modo non esaustivo. Se così non fosse sarebbe escluso il criterio della liquidazione ai soci mentre altri quali l'assenteismo potrebbero rientrare nel miglioramento della qualità dei processi.

Lo stesso discorso riteniamo che possa riguardare la parte finale della frase retta da "anche" dove vengono esplicite alcune modalità di organizzazione aziendale attraverso le quali ottenere i risultati che ci si è prefissi. Non è detto infatti che lo strumento siano la riorganizzazione o il lavoro agile, che al momento sembra più una moda o una tipologia contrattuale di nicchia.

Anche se questo passaggio del decreto non è vincolante, potrebbe essere però leva importante per favorire interventi di questo tipo.

In tutti i casi la modifica organizzativa deve comportare risultato positivo concretamente misurabile. Solo in questo caso il premio sarà detassabile. L'allegato per il deposito contiene 19 indicatori (il n. 20 è "altro" a significare che non vi è limite alla creatività della contrattazione). Li riportiamo di seguito.

1. volume della produzione / n. dipendenti,
2. fatturato o VA di bilancio / n. dipendenti,
3. MOL/VA di bilancio;
4. indici di soddisfazione del cliente,
5. diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni,
6. riduzione degli scarti di lavorazione,
7. percentuale di rispetto dei tempi di consegna,
8. rispetto delle previsioni di avanzamento dei lavori,
9. modifiche organizzazione del lavoro
10. lavoro agile,
11. modifiche ai regimi di orario,
12. rapporto costi effettivi / costi previsti
13. riduzione assenteismo,
14. n. brevetti depositati
15. riduzione tempi di sviluppi nuovi prodotti,
16. riduzione consumi energetici,
17. riduzione numero degli infortuni sul lavoro,
18. riduzione tempi di attraversamento interni lavorazioni
19. riduzione tempi di commessa

Anche su questo occorre però rilevare una contraddizione. Nel comma 2 gli interventi sull'organizzazione sembrano essere funzionali al raggiungimento di obiettivi. Questi interventi però sono compresi tra gli indicatori nell'allegato (punti 9, 10 e 11). A questo punto riteniamo che modifiche all'organizzazione o all'orario possano costituire presupposto per l'erogazione di un premio detassato.

In tutti i casi si ritiene che eventuali compensi erogati in funzione di una maggiore flessibilità contrattata non siano detassabili.

INPS: RATEAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI IN FASE AMMINISTRATIVA

L'Inps, con il messaggio n. 2312 del 24 maggio 2016, fornisce alcune per favorire l'uniformità gestionale nella trattazione delle domande di rateazione dei debiti contributivi.

Il pagamento in forma rateale deve comprendere l'intera esposizione debitoria del richiedente relativa ai debiti in fase amministrativa, per contributi e sanzioni, maturati nei confronti di tutte le Gestioni amministrate dall'Inps che risultano denunciati dal contribuente e accertati alla data di presentazione dell'istanza medesima.

Il principio di unicità della domanda di rateazione, pertanto, comporta che laddove la regolarizzazione non abbia correttamente interessato tutte le esposizioni debitorie maturate in capo al richiedente, circostanza che evidentemente ricorre laddove la presentazione sia avvenuta in assenza della Definizione dell'estratto contributivo, la Sede che ha ricevuto la domanda deve provvedere immediatamente alla reazione indicando nella motivazione la "mancata regolarizzazione di tutte le Gestioni".



3. Partecipazione agli utili

L'articolo 3 è dedicato alla **partecipazione agli utili di impresa**, questione esplicitamente richiamata dalla Legge di stabilità. Viene specificato che ci si riferisce agli **utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 cc.**

Occorre una considerazione preliminare. Il comma 182 regola la detassazione dei premi "...nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa".

Lo stesso Dm distingue le due questioni trattandole in due articoli. Per i premi l'articolo 2 pone la condizione ...i contratti collettivi ... devono prevedere... mentre l'articolo 3 non prevede niente di tutto questo.



Si può quindi ritenere che **per gli utili non sia necessario l'accordo?**

È un'ipotesi fondata. Lo stesso allegato per il deposito non contiene il riferimento alla partecipazione agli utili. Data però la delicatezza del tema (e le conseguenze di un errore) riteniamo che si debba attendere un chiarimento ministeriale.

Per le cooperative si aggiunge un ulteriore ostacolo. L'articolo 2514 cc prevede, per le cooperative a mutualità prevalente, il divieto di distribuire utili.

Sul tema esistono due posizioni.

- Secondo la più possibilista il divieto opera solo se collegato al pagamento di un dividendo sul capitale.
- L'altra posizione è di coloro che ritengono la previsione del codice ostativa alle imprese cooperative di accedere a questa parte del provvedimento. L'impedimento riguarderebbe sia le cooperative di lavoro sia le altre.

Nel caso fosse prevalente la seconda tesi, le cooperative avrebbero comunque la possibilità di detassazione, anche con riferimento "all'utile d'impresa", facendo però accordi collegati alla redditività (ovviamente non è la stessa cosa della "partecipazione agli utili" perché richiede la stipula di un accordo).

Per le cooperative di lavoro, invece, si dovrebbe aprire la strada del ristorno.

Nel caso in cui invece si propendesse per la partecipazione agli utili rimarrebbero da sciogliere **due questioni di tipo fiscale:**

- 1. la prima riguarda deducibilità dal reddito imponibile di queste somme,**
- 2. la seconda l'incidenza della partecipazione agli utili ai fini del calcolo del 3% da destinare ai fondi mutualistici.**

INPS: CIRC. 92/16 -

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

L'Inps, con la circolare n. 92 del 27 maggio 2016, comunica che restano fermi per l'anno 2016 i livelli reddituali contenuti nelle tabelle relative all'anno 2015 (circolare INPS n. 109/2015), nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione, da applicare dal 1° luglio 2016 al 30 giugno 2017, alle diverse tipologie di nuclei familiari.

Gli stessi livelli di reddito avranno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione.



LAVORO A TEMPO DETERMINATO: CHIARIMENTI SULLE ATTIVITÀ STAGIONALI

Il Ministero del Lavoro, in risposta all'Istanza d'Interpello n. 15 del 20 maggio 2016, ha fornito alcune indicazioni sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato, con riferimento allo svolgimento di attività stagionali e alla non applicazione delle disposizioni in tema di:

Riteniamo però che la questione sia risolta dal comma 2 dell'articolo 4 che, richiamando l'articolo 95 del Tuir, prevede che queste cifre siano deducibili dal reddito imponibile per l'impresa.

Sul punto ci si attendeva un riferimento esplicito al ristorno per i soci-lavoratori di cooperativa.

La Legge di stabilità parla infatti di "...somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa" concetto che si attaglia benissimo al ristorno.

Fino al 2014 il ristorno era stato ammesso alla detassazione in virtù della circolare congiunta Agenzia dell'entrata e Ministero del lavoro, n. 3/E del 14-2-2011, poi sempre riconfermata.

Si può sperare che anche in questo caso il tema sia recuperato in via amministrativa.

L'articolo 3 delle Legge 142 sembra essere pienamente in linea con lo spirito e la lettera della normativa in esame.

Anche le norme generali in materia di ristorni sono garantiste in relazione al disposto del Dm.

Rimane il problema del deposito. La circolare ministeriale 37/2014 affermava che

“..sarà possibile depositare il relativo verbale - o parte di esso - con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni ai sensi dell'articolo 3 comma 2, lett. b), della L. 142/2001 e dell'art. 2545-sexies del codice civile.”.

All'epoca fu anche predisposta una bozza di lettera di deposito. Oggi però il quadro è radicalmente cambiato.

Ricordiamo infine che il ristorno a favore di soci con contratto di tipo subordinato non è soggetto a contribuzione, sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra riteniamo quindi che i ristorni possano essere soggetti a detassazione. Vista però la novità della materia, si consiglia di differirne il pagamento in attesa dell'emanazione della circolare esplicativa del Ministero del lavoro, che Confcooperative ha già sollecitato.

4. Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il comma 189 **aumenta l'importo detassabile fino al massimo a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.**

L'articolo 4 del Dm sostanzia questa previsione nella "costituzione di **gruppi di lavoro** nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati **al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione**, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché **la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti**".

Come si vede i vincoli non sono troppo stringenti (non si prevede una cogestione alla tedesca). Oltre alla consultazione (che da sola non

- **Intervalli temporali nel caso di successione di contratti a termine;**
- **durata massima di 36 mesi dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra le stesse parti;**
- **limitazioni quantitative.**

In particolare, viene chiarito che il dettato legislativo continua a demandare alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare ulteriori ipotesi, rispetto a quelle già previste come stagionali ex DPR n. 1525/1963, per cui non valgono i suddetti limiti. In tale ambito rientrano anche le attività già indicate come stagionali nei contratti collettivi conclusi sotto la vigenza del D.Lgs. n. 368/2001.



costituisce elemento valido a questi fini) deve però esserci anche il monitoraggio di obiettivi e risorse e la predisposizione di rapporti.

Quella citata è soltanto una esemplificazione.

In questo contesto si potrebbe inserire il tema delle cooperative di lavoro. In questo caso il coinvolgimento dei lavoratori (soci) va ben oltre la consultazione permanente e il monitoraggio, basti pensare a quanto affermato all'articolo 1 della Legge 142 sul socio. Nei ristorni poi si arriva alla determinazione collegiale circa l'attribuzione del "premio di risultato". Ci sembra comunque che questa sia una opportunità per imprese strutturate anche se saranno necessarie precise valutazioni sulle possibili implicazioni di questo coinvolgimento. E' invece molto più difficile ipotizzare forme significative di coinvolgimento dei lavoratori a livello settoriale o territoriale.

5. Deposito e monitoraggio

La normativa riporta al rigore da sempre previsto per il regime della decontribuzione (e molto meno a quello passato di detassazione).



I contratti relativi ai premi di risultato, infatti, devono essere depositati entro 30 giorni dalla stipula con le procedure previste dall'articolo 14 del D.Lgs. 151/2015.

Per i contratti stipulati prima della data di pubblicazione del Dm, il deposito, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni da tale data.

L'inciso evidenziato lascia un dubbio sull'obbligo di deposito in tutti i casi in cui si è già provveduto ai sensi delle previgenti normative. Riteniamo che una circolare ministeriale, speriamo tempestiva, chiarisca la questione.

Ricordiamo che il **deposito deve essere effettuato alla Dtl territorialmente competente con riferimento alla sede legale dell'impresa o del territorio.** In caso di contratti relativi a più territori, il deposito dovrà essere effettuato in tutte le Dtl.

L'invio deve essere effettuato esclusivamente a mezzo pec.

Come già per la precedente normativa è necessario allegare una dichiarazione di conformità del contratto alle norme di legge. Il relativo modello è contenuto nell'allegato n. 1 del decreto.

Il modello deve essere firmato dal responsabile aziendale. Non è quindi chiaro che se ne sarà predisposto uno specifico per i contratti territoriali, se quello attuale deve essere adattato a queste situazioni o se, ma l'ipotesi è preoccupante, ogni impresa deve compilare un modello.

Quest'ultima è più di un'ipotesi visto che il modello contiene i dati del responsabile aziendale.

A questo si aggiunge il fatto che il modello sembra essere predisposto per la compilazione telematica attraverso il sito del Ministero. In questo caso ogni datore di lavoro dovrebbe essere accreditato per effettuare il deposito.

Ci sembra che in caso di contratti territoriali sia una procedura complicatissima.

CASSAZIONE: SOLIDARIETÀ NEGLI APPALTI

Con sentenza n. 10731 del 24 maggio 2016, la Corte di Cassazione ha affermato che è assoggettata alla responsabilità solidale ex art. 29 del decreto legislativo n. 276/2003, la società privata, a partecipazione pubblica che, per sua natura o tipologia, sia soggetta al codice degli appalti pubblici, e non l'art. 1676 c.c. che tutela il diritto dei dipendenti non retribuiti dall'appaltatore, di rivalersi sul committente nei limiti del residuo che quest'ultimo ha ancora con il primo.

La Suprema Corte afferma che un imprenditore privato può ben essere soggetto alla applicazione delle disposizioni in materia di appalti pubblici e, contemporaneamente, essere sottoposto al regime solidaristico dell'art. 29 ben più favorevole ai lavoratori. La Corte conclude ricordando che nel regime di solidarietà dell'art. 29 rientra anche il TFR, attesa la sua natura di retribuzione differita.



Almeno due delle informazioni richieste sono molto difficili da fornire a livello territoriale. Si tratta del numero totale dei lavoratori e della stima del valore medio pro capite del premio (quest'ultima è problematica anche in azienda).

E' evidente che se la stima del premio è utilizzata per la valutazione delle risorse necessarie (comunque difficile anche perché si conosce l'aliquota sostitutiva, ma non quella sostituita) si pone un problema relativamente alla certezza del dato.

A questo proposito, riteniamo consigliabile che al contratto che istituisce il premio sia allegata la scheda compilata e siglata dalle parti in modo che i dati siano condivisi da tutti e la responsabilità, almeno "politica", non ricada soltanto sull'impresa.

6. Voucher

L'articolo 6 affronta il tema, molto atteso, del cosiddetto **"welfare aziendale"**.

Come si ricorderà la **Legge di stabilità ha ampliato notevolmente i servizi che possono essere erogati ai lavoratori in "esenzione fiscale"**.

A fianco di questa innovazione è stata prevista la possibilità per **il lavoratore di chiedere il pagamento del premio di risultato attraverso l'erogazione di tali servizi con l'ulteriore agevolazione che non è dovuta neppure l'imposta sostitutiva del 10%**. Il comma 184, riportato in nota, prevede infatti l'estensione dell'ordinaria non imponibilità dei servizi previsti ai commi 2 e 3 anche nel caso in cui l'erogazione derivi dall'utilizzo dei premio aziendale maturato individualmente.

A questo si deve aggiungere il possibile beneficio sui contributi. Nel nostro ordinamento vige il principio dell'unificazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali. Utilizziamo il condizionale in quanto non ci sono conferme ministeriali alle quali dovrebbero comunque seguire istruzioni operative dell'Inps.

Anche sul tema generale del welfare aziendale non sono ancora state emanate le istruzioni dell'Agenzia delle entrate e questo rende indefiniti i contorni della questione.

Il testo del Dm non ci sembra comunque un esempio di chiarezza.

Il comma 184 della Legge di stabilità prevede per il lavoratore la possibilità di fruire di tutto o parte del premio di risultato senza pagare l'imposta sostitutiva attraverso i servizi di cui all'articolo 51 Tuir comma 2 (così sintetizzabili):

- a) servizi di trasporto collettivo
- b) utilizzazione delle opere e dei servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto
- c) 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 familiari a carico
- d) servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti
- e) cessione di beni o servizi aziendali

Il punto e) è riferito al richiamo anche all'ultimo periodo del comma 3 Tuir. La citazione è però incongrua in quanto il periodo citato non contiene una specifica di servizi fruibili, ma soltanto un tetto di esenzione. Siccome il comma tratta della cessione di beni aziendali, riteniamo che si tratti appunto di questa eventualità.

Dai servizi di cui al comma 2 sono stati tolti quelli di mensa in quanto lo stesso articolo 6 (comma 3) prevede che l'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continui a essere regolato dal D.p.r. 207/2010.

Fatta questa premessa l'articolo 6 prevede che *"l'erogazione di opere e servizi ... può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico."*

Il datore di lavoro può quindi rilasciare un voucher, ma può anche istituire direttamente il servizio o affidarlo all'esterno, accollarsi direttamente il costo di un servizio esterno scelto dal lavoratore o, limitatamente ai servizi di cui ai punti c) e d), rimborsare i costi sostenuti dal lavoratore.

Se si propende per il rilascio di voucher questi devono essere:

- utilizzati solo dal titolare (non possono essere monetizzati o ceduti)
- utilizzabili per un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazione a carico del titolare.

Non è chiara la gestione pratica di questi voucher.

Ci si domanda infatti se per ogni lavoratore possano essere emessi più documenti, magari perché il lavoratore necessita di più servizi (ad esempio istruzione e sport) o perché il servizio deve essere pagato in più rate (si pensi ad esempio alle rette di asili e scuole).

Anche il fatto che non ci sia integrazione da parte del titolare sembra una strana limitazione.

VOUCHER TRACCIABILI E MULTE FINO A 2.400 EURO

Per i voucher scatta la tracciabilità: il committente (imprenditore o professionista) dovrà comunicare entro 60 minuti dall'utilizzo – con sms o posta elettronica – all'Ispettorato nazionale del lavoro dati anagrafici, codice fiscale, luogo e data della prestazione. In caso di violazione è prevista una sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

Questa è una delle due principali novità contenute nel primo D.lgs. correttivo del Jobs Act che oggi arriva sul tavolo del Consiglio dei ministri.

La misura più rilevante del D.lgs. è la stretta sui voucher, che ha come modello la procedura già utilizzata per la tracciabilità del lavoro intermittente.

LA DIFFERENZA RISPETTO A OGGI È QUESTA: l'attuale sistema consente la comunicazione di inizio della prestazione di lavoro accessorio con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi, e questo si presta a possibili abusi.

Da domani, invece, la tracciabilità dovrà scattare un'ora prima.

Per il settore agricolo sono previsti tetti di importo diversi, per tutti gli altri resta confermato il limite di 2mila euro di valore per ciascun committente e di 7mila euro complessivi per il lavoratore. Nel settore agricolo, invece, rimane solo il limite di volume d'affari complessivo, per consentire al lavoratore di effettuare prestazioni per lo stesso committente-imprenditore agricolo fino al limite massimo di 7mila euro. Nella relazione illustrativa del D.lgs. si chiarisce che l'utilizzo del lavoro accessorio in agricoltura è già soggetto a diversi altri limiti, previsti dalla legge e da circolari ministeriali.

Solo nel caso e) i beni e i servizi aziendali "possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione" (cioè all'art. 51 c. 3 ultimo comma Tuir).

In pratica sembra che in questo caso continui ad operare il limite di € 258,23 (le vecchie 500.000 lire).

Anche questa non sembra una clausola che favorisce la diffusione dell'istituto.

Le modalità di erogazione del servizio incidono anche sul "potere di iniziativa" che la Legge di stabilità pone in capo al lavoratore il quale deve chiedere di poter usufruire del premio attraverso il welfare.

Evidentemente se si deve trattare di un servizio istituito dal datore di lavoro (direttamente o attraverso soggetti esterni) la possibile fruizione sarà subordinata a questa istituzione. Se invece fosse possibile il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore, come pare per i punti c) e d), a richiesta del lavoratore il datore di lavoro non potrebbe opporre un rifiuto.

7. Efficacia

Il decreto si chiude delimitando il perimetro temporale del provvedimento.

La detassazione opera in relazione "alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi".

Si tratta di un chiarimento abbastanza logico considerando che ci troviamo in ambito fiscale dove vige il principio di cassa.

Per i contratti ante decreto devono comunque essere rispettate tutte le condizioni previste dalla Legge di stabilità e dal decreto in esame e deve essere effettuato il deposito con le modalità descritte sopra.

8. Norme varie

La Legge di stabilità contiene anche alcune altre norme non richiamate dal Dm, ma comunque operative.

Il comma 183 stabilisce che ai fini della determinazione dei premi di produttività, deve essere computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette (comma 189).

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO PER INSULTI AL SUPERIORE GERARCHICO

Con sentenza n. 9635 dell'11 maggio 2016, la Cassazione ha affermato che l'insulto al superiore gerarchico giustifica il licenziamento pur se la previsione del CCNL preveda il recesso soltanto per comportamento aggressivo con contenuti fisici.

La giusta causa di licenziamento, affermano i giudici della Suprema Corte, è una nozione legale che non può essere alterata da un atto di natura privatistica come il CCNL. Essa consiste in un grave inadempimento del lavoratore contrario ai principi di etica e di buon comportamento.

