

# INFORMACOOP

## AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



**SER.COOP.DE.**  
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Specialisti per le Cooperative



Informacoop n.35

22 Novembre 2016

### Sommario

CONTRASTO ALLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO IN AGRICOLTURA .....	1
L'INDENNITÀ DI MOBILITÀ SI PREPARA A USCIRE DI SCENA.....	4
AUTO AZIENDALE, INSTALLAZIONE DEL GPS SOLO CON ACCORDO O AUTORIZZAZIONE .....	5
EROGAZIONI LIBERALI E FRINGE BENEFIT .....	7
ANTICIPAZIONI LEGGE DI STABILITÀ 2017 – parte 2° .....	8
LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO, AGGIORNATE LE FAQ DEL MINISTERO.....	11
F24: RESTYLING DEI CODICI TRIBUTO .....	12

## CONTRASTO ALLO SFRUTTAMENTO DEL LAVORO IN AGRICOLTURA



Il Parlamento ha pubblicato, sulla **Gazzetta Ufficiale n. 257 del 3 novembre 2016**, la **Legge n. 199 del 29 ottobre 2016**, con le disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo (c.d. Legge contro il caporalato). La legge entra in vigore il 4 novembre 2016.

### IL FENOMENO

Il “**caporalato**” è un fenomeno presente soprattutto nei settori dell’agricoltura e dell’edilizia e consiste nel reclutamento, da parte di soggetti spesso collegati con organizzazioni

Informacoop Amministrazione del personale è realizzato da Confcooperative Unione Interprovinciale di Belluno e Treviso  
RIPRODUZIONE RISERVATA

criminali, di lavoratori che vengono trasportati sui campi o nei cantieri edili per essere messi a disposizione di un'impresa.

I lavoratori sono spesso persone in grande difficoltà economica e immigrati irregolari senza permesso di soggiorno: queste persone, che si trovano in una posizione molto debole, vengono pagate pochissimo, fanno lavori con turni lunghi e faticosi e subiscono spesso maltrattamenti, violenze e intimidazioni da parte dei cosiddetti "caporali", le persone che gestiscono il traffico dei lavoratori.

Le pratiche di sfruttamento dei caporali prevedono: **mancata applicazione dei contratti di lavoro, un salario di poche decine di euro al giorno, orari tra le 8 e le 12 ore di lavoro, violenza, ricatto, sottrazione dei documenti, imposizione di un alloggio e forniture di beni di prima necessità, imposizione del trasporto sul posto di lavoro effettuato dai caporali stessi, che viene fatto pagare molto caro ai lavoratori.**

Nonostante le anticipazioni di stampa, la parte più incisiva della nuova legge riguarda tutti i settori produttivi e non solo quello agricolo.

## LA NUOVA LEGGE

Il caporalato, ossia l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, **era stato inserito tra i reati perseguitibili penalmente nel Codice penale nel 2011**, con un nuovo articolo: **il 603-bis**, collocato nel titolo XII del Libro II tra i delitti contro la persona e, in particolare, tra i delitti contro la libertà individuale. Puniva l'intermediazione con la **reclusione da cinque ad otto anni** e con **multe da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato**. La fattispecie del nuovo reato era tuttavia piuttosto complicata: **prevedeva l'individuazione di un'attività organizzata di intermediazione**, non dava una definizione di "intermediazione" e stabiliva una serie di specifiche condotte che costituivano lo sfruttamento.

**La nuova legge** – che si compone di 12 articoli – **riscrive il reato semplificandolo e liberandolo da alcune specifiche che prima ne complicavano l'individuazione**:

- introduce cioè una fattispecie-base che prescinde da comportamenti violenti, minacciosi o intimidatori prima previsti.
- trasforma il caporalato caratterizzato dall'utilizzo di violenza o minaccia in un sottogenere della fattispecie base,
- introduce la sanzionabilità anche del datore di lavoro e non solo dell'intermediario,
- prevede l'applicazione di un'attenuante in caso di collaborazione con le autorità, l'arresto obbligatorio in flagranza di reato, la confisca dei beni, in alcuni casi.
- nell'elenco degli indici di sfruttamento dei lavoratori aggiunge il pagamento di retribuzioni palesemente difformi da quanto previsto dai contratti collettivi territoriali e precisa che tali contratti, come quelli nazionali, sono quelli stipulati dai sindacati nazionali maggiormente rappresentativi;
- **aggiunge il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro tra i reati per i quali (in caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti) è sempre disposta la confisca obbligatoria del denaro, dei beni o delle altre utilità di cui il condannato non possa giustificare la provenienza;**
- prevede di base la **reclusione da uno a sei anni e una multa da 500 a 1.000 euro per ogni lavoratore reclutato**.

Il provvedimento prevede l'assegnazione al Fondo antitratte dei proventi delle confische ordinate a seguito di sentenza di condanna o di patteggiamento per il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e estende le finalità del Fondo antitratte anche alle vittime del delitto di caporalato: le due situazioni sono ritenute simili e spesso le stesse persone sfruttate nei lavori agricoli sono reclutate usando i mezzi illeciti come la tratta di esseri umani.

L'ultima parte della legge introduce infine misure di sostegno e di tutela del lavoro agricolo come il potenziamento della Rete del lavoro agricolo di qualità, che dovrebbe raccogliere, certificare e "bollinare" le aziende virtuose e un piano per la sistemazione logistica e il supporto dei lavoratori stagionali.

## LA RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ

La parte finale della Legge è dedicata specificamente al settore agricolo.

In virtù delle modifiche apportate al codice penale ci sono cambiamenti anche in materia di Rete del lavoro agricolo di qualità.

In particolare è stato modificato l'articolo 6 del DI 91/2014.

Nuovo testo	Vecchio testo
Comma 1	Comma 1

<p><i>a) non avere riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, per delitti contro la pubblica amministrazione, delitti contro l'incolumità pubblica, delitti contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio, delitti contro il sentimento per gli animali e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis del codice penale</i></p>	<p><i>a) non avere riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto;</i></p>
<p><i>b) non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse. La presente disposizione non si applica laddove il trasgressore o l'obbligato in solido abbiano provveduto, prima della emissione del provvedimento definitivo, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia</i></p>	<p><i>b) non essere stati destinatari, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative definitive per le violazioni di cui alla lettera a);</i></p>
<p><i>c-bis) applicare i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;</i></p>	<p><i>c) essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.</i></p>
<p><i>c-ter) non essere controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, a soggetti che non siano in possesso dei requisiti di cui al presente comma</i></p>	

La lettera a) inasprisce i requisiti per entrare nella rete aggiungendo una serie di norme da rispettare tra cui l'articolo 603bis e seguenti-

La lettera b) risolve invece una questione affrontata in termini solo amministrativi e cioè la possibilità di rientrare in bonis avendo pagato le sanzioni.

Il Ministero del lavoro con nota prot. n. 37/0011563 dell'8-6-2016 era intervenuto per chiarire che si non si considerano inadempienti le imprese che hanno pagato le sanzioni attraverso la procedura della diffida o del pagamento in misura ridotta.

Viene poi previsto che alla Rete del lavoro agricolo di qualità possano aderire, attraverso la stipula di apposite convenzioni:

- gli sportelli unici per l'immigrazione,
- le istituzioni locali,
- i centri per l'impiego,
- gli enti bilaterali costituiti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in agricoltura,
- gli intermediari in materia di lavoro soggetti a regimi particolari d'autorizzazione di cui all'articolo 6 del D.lgs. 276/2003,
- le agenzie per il lavoro (ex articolo 4 D.lgs. 276/2003) e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione ai sensi dell'articolo 12 del D.lgs. 150/2015 se in possesso dei requisiti di cui al comma 1

Viene inoltre sanato il problema della partecipazione della cooperazione alla Rete che finalmente avrà un proprio rappresentante nella cabina di regia.

È possibile che la cabina di regia possa utilizzare le informazioni in possesso delle commissioni provinciali integrazione salari operai agricoli e dell'Agenzia per le erogazioni in agricoltura, al fine di formulare indici di coerenza del comportamento aziendale strettamente correlati alle caratteristiche della produzione agricola del territorio.

La Rete del lavoro agricolo di qualità si articolerà in sezioni territoriali, a cui possono aderire i soggetti che hanno stipulato le convenzioni di cui sopra con sede presso la commissione provinciale cisoa.

Possono aderire alla Rete anche i soggetti provvisti di autorizzazione al trasporto di persone rilasciata dalle autorità competenti e che siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, che intendono provvedere al trasporto di lavoratori agricoli.

Gli enti locali possono stabilire che la stipula della convenzione è condizione necessaria per accedere ai contributi istituiti per il trasporto dei lavoratori agricoli dai medesimi enti.

Viene infine previsto che l'adattamento del sistema Uniemens al settore agricolo sia sospeso considerato che dall'1-1-2018 scatterà l'applicazione del libro unico del lavoro telematico presso il Ministero del lavoro.

Entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge, il Ministero del lavoro predisporrà un programma di accoglienza dei lavoratori stagionali addetti alle operazioni di raccolta.

## L'INDENNITÀ DI MOBILITÀ SI PREPARA A USCIRE DI SCENA



Si appresta a uscire di scena l'istituto della mobilità, introdotto dalla legge 223/91. Dal 2017, infatti, uno degli strumenti più utilizzati e maggiormente noti per la gestione delle crisi aziendali andrà definitivamente in soffitta. A garantire il sostegno al reddito in favore dei lavoratori che involontariamente perderanno l'occupazione, dal prossimo anno sarà solamente la Naspi. In linea con gli obiettivi perseguiti dalla riforma Fornero, la platea di chi ha perso il la voro si raggrupperà, così, sotto un unico cappello.

La scomparsa della mobilità, stabilita dalla legge 92/12 (articolo 2, comma 71), segnerà la fine di un'epoca e comporterà **effetti sia per una consistente platea di lavoratori, sia per la generalità dei datori di lavoro**. I primi perderanno una forma di sostegno che li ha tutelati per 25 anni; i secondi dovranno fare i conti con due conseguenze:

1. le imprese che gravitano in orbita mobilità non potranno più contare su una leva utile a governare le eccedenze di personale nei momenti di difficoltà;
2. tutti i datori di lavoro - quindi anche coloro cui non si applica la disciplina della legge 223/91 - perderanno, inoltre, misure incentivanti molto diffuse.



### LE NOVITÀ

Con le modifiche che entreranno in vigore il prossimo anno:

- **fino al 30 dicembre 2016**, per le aziende rientranti nel relativo campo di applicazione, **sarà possibile collocare in mobilità** i lavoratori sia dopo un periodo di Cigs (articolo 4, legge 223/91), sia a seguito di licenziamento collettivo (articolo 24, legge 223/91); **le aziende che attiveranno assunzioni di questi lavoratori entro la fine del 2016 potranno contare, nel rispetto dei principi generali,**

#### GLI INCENTIVI

La legge 223/1991 **agevolava** sia le occasioni di impiego con **contratto a termine**, sia gli inserimenti più stabili nel mondo del lavoro, con assunzioni **a tempo indeterminato**. In entrambe le fattispecie, la norma prevede che la **contribuzione a carico dei datori di lavoro sia dovuta nella misura prevista per gli apprendisti**. Diverso è l'arco temporale di spettanza: **12 mesi** per le assunzioni a tempo determinato, a cui si aggiungono altrettanti in caso di trasformazione a tempo indeterminato; **18 mesi** nelle ipotesi di assunzione con un **contratto a tempo indeterminato**. L'agevolazione **compete anche per le assunzioni part-time**. La medesima legge, inoltre, prevede, la concessione di un ulteriore **"bonus"** nel caso di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine (in entrambi i casi a tempo pieno). Ove, infatti, le stesse riguardino lavoratori aventi diritto all'**indennità di mobilità**, al **datore di lavoro è corrisposto un contributo mensile, consistente nel 50% della prestazione che sarebbe toccata al lavoratore se non fosse stato assunto**.

**sugli incentivi di legge.** Occorre, tuttavia, ricordare che mentre le assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2016 potranno beneficiare dell'intero periodo di durata dell'agevolazione (18 mesi), **quelle a termine che sconfineranno nel 2017 non potranno essere né prorogate (con i benefici), né trasformate a tempo indeterminato** fruendo degli incentivi previsti dall'articolo 8 della legge 223/91 in quanto la norma, come già anticipato, sarà abrogata dal 1° gennaio 17;

- **dal 31 dicembre 2016 i lavoratori non potranno più essere collocati in mobilità**, in quanto l'iscrizione nelle liste decorrerebbe dal 1° gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento;
- **dal 1° gennaio 2017 non potranno essere premiate le assunzioni effettuate con riferimento a soggetti iscritti entro il 31 dicembre 2016**, in conseguenza del venir meno delle relative norme incentivanti.

L'impossibilità di accedere alle misure agevolate si rifletterà anche sui contratti di apprendistato professionalizzate instaurati con lavoratori che fruiscono della mobilità. Dalla medesima data, con questa tipologia contrattuale, sarà possibile assumere solamente lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione; per costoro - tra l'altro - da un anno e mezzo, si attendono istruzioni operative da parte dell'Inps.

In realtà, a parere di scrive, si determinerà una situazione anomala in cui i lavoratori, iscritti nelle liste fino al 31 dicembre 2016, continueranno a fruire della prestazione per il periodo di tempo spettante come rimodulato (in peius) dall'articolo 2, comma 46 della legge 92/12; al sopraggiungere di un'assunzione a tempo indeterminato che comporterà la perdita dell'indennità di mobilità, il datore di lavoro – artefice del nuovo rapporto - dal 2017 non potrà fruire degli incentivi previsti dalla legge 223/91.

## AUTO AZIENDALE, INSTALLAZIONE DEL GPS SOLO CON ACCORDO O AUTORIZZAZIONE



Con il **Jobs Act** (d.lgs. 151/2015) è stato, avviato un "restyling" della disciplina dei controlli a distanza dei lavoratori con lo scopo di adeguare le disposizioni e le procedure preesistenti alle evoluzioni tecnologiche e alla loro introduzione nei contesti aziendali.

La riscrittura dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori ha cercato, quindi, di conciliare le mutate esigenze organizzative e produttive aziendali con il diritto del lavoratore a che lo svolgimento delle sua attività non sia arbitrariamente sottoposta al controllo a distanza da parte del datore di lavoro.

Dal tenore letterale del nuovo articolo 4, il comma 2 esonera dalla stipula dell'accordo collettivo o dalla richiesta di autorizzazione amministrativa gli

strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (ad esempio: smartphone, tablet, pc e GPS) e quelli di registrazione delle presenze e degli accessi in azienda (ad esempio: badge, pass per accedere al parcheggio aziendale).

Dopo la riforma, ripensando alla tracciabilità dei dati del GPS, ci si è chiesti se fosse possibile installare gli impianti di geolocalizzazione sulle vetture in uso ai dipendenti senza chiedere l'assenso preventivo del sindacato o dell'autorità amministrativa (DTL), oppure se questo strumento restasse soggetto alla procedura di autorizzazione.

In altre parole, la questione che si pone è la seguente: **sono strumenti strettamente necessari per eseguire il lavoro, oppure "ricadono" sotto la motivazione delle esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e quindi rientrano all'interno della previsione del comma 1, secondo il quale è necessario l'accordo sindacale o, in difetto, il provvedimento autorizzativo della Direzione territoriale del Lavoro?**

Peraltro la questione assume, chiaramente, un maggior rilievo alla luce del novellato comma 3 dell'articolo 4, dal momento che il legislatore, regolamentando diversamente l'utilizzo degli impianti audiovisivi e dei dispositivi di controllo dagli strumenti di lavoro, ha consentito che le informazioni raccolte nel rispetto delle previsioni di cui tanto al comma 1

quanto al comma 2, possano essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro di lavoro e, quindi, anche a quelli disciplinari, a condizione che sia fornita al lavoratore un'adeguata informazione.

## LA CIRCOLARE DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO



In questo quadro, **il 7 novembre scorso**, acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è **intervenuto l'Ispettorato Nazionale del lavoro** fornendo indicazioni circa la corretta lettura dell'art. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 – come novellato dall'art. 23 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 - con riferimento all'installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS, montate su autovetture aziendali.

Tali sistemi consentono di **controllare gli spostamenti dei dipendenti, la durata delle pause e i tempi di percorrenza** mediante la localizzazione del veicolo su una mappa satellitare e **per questo motivo rientrano nei sistemi di controllo disciplinati dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori**. Pertanto, in linea generale, la loro installazione è subordinata ad un accordo da sottoscrivere con le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali oppure, in mancanza, al rilascio dell'autorizzazione da parte della Direzione territoriale competente.

Tuttavia, il novellato articolo 4 ha stabilito che **l'accordo e l'autorizzazione non sono necessari per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa**. Infatti, come ricordato, le procedure autorizzative indicate dalla disposizione non si applicano "agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze".

Di conseguenza, risulta fondamentale determinare quando l'installazione e l'utilizzo del sistema di geolocalizzazione risulti strettamente funzionale a "...rendere la prestazione lavorativa...". In altre parole, **l'elemento da valutare** per capire se è necessario stipulare l'accordo sindacale, ovvero presentare istanza di autorizzazione, **è se i dispositivi siano o meno un mezzo indispensabile per il lavoratore per adempiere alla prestazione lavorativa dedotta in contratto e, quindi, per tale motivo, tali sistemi siano stati utilizzati e messi a sua disposizione**.

Sulla base delle premesse fatte, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare in argomento, ha chiarito che **soltamente i sistemi di geolocalizzazione hanno natura aggiuntiva agli strumenti di lavoro e non sono necessari ed essenziali per eseguire la prestazione lavorativa**, bensì vengono utilizzati, più che altro, per far fronte ad **esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro**.

**Di conseguenza, i dispositivi di localizzazione sono soggetti alla disciplina dell'art. 4, comma 1, della L. n. 300/1970 come modificato dall'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016 e possono essere installati solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro.**

Prosegue la circolare dell'Ispettorato affermando **che solo in rari casi, del tutto particolari, i GPS si trasformano in veri e propri strumenti di lavoro con la possibilità, quindi, di prescindere dall'intervento dei sindacati o dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo**. Tali ipotesi si **verificano ove la prestazione lavorativa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali sistemi di localizzazione o, ancora, quando l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare, come per i GPS in caso di trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000**. Ciò stante, si può ipotizzare il caso di una ditta che opera in luoghi dove non esiste una rete stradale con riferimenti precisi e, quindi, solo le coordinate del GPS consentono al dipendente di svolgere la prestazione lavorativa. Di contro, a parere di chi scrive, una ditta di logistica e spedizioni che installa i GPS sui furgoncini, si avvale del sistema per migliorare il servizio, renderlo più veloce e sicuro o ancora a scopi assicurativi e di tutela del patrimonio aziendale, ma ben potrebbe svolgere la propria attività lavorativa senza l'ausilio dei sistemi di geolocalizzazione. Pertanto, solo nel primo caso non sembra applicabile la disciplina prevista dall'articolo 4 mentre nell'ultima ipotesi, non potendo considerare il GPS "strumento di lavoro", l'impresa dovrà preventivamente sottoscrivere un accordo sindacale ovvero, in mancanza, ottenere un provvedimento amministrativo di carattere autorizzativo da parte della competente Direzione del lavoro.

I DISPOSITIVI DI LOCALIZZAZIONE SONO SOGGETTI ALLA DISCIPLINA DELL'ART. 4, COMMA 1, DELLA L. N. 300/1970 COME MODIFICATO DALL'ART. 5, COMMA 2, D.LGS. N. 185/2016 E POSSONO ESSERE INSTALLATI SOLO PREVIO ACCORDO STIPULATO CON LA RAPPRESENTANZA SINDACALE OVVERO, IN ASSENZA DI TALE ACCORDO, PREVIA AUTORIZZAZIONE DA PARTE DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO.

# EROGAZIONI LIBERALI E FRINGE BENEFIT



straordinarie, premi ed incentivi.

Per i datori di lavoro che volessero in qualche modo mantenere una simile agevolazione a favore dei dipendenti, si prospetterebbe però una **soluzione alternativa**.

Tornando al **T.U. delle Imposte sul reddito, lo stesso, all'art. 51**, stabilisce che è reddito per i dipendenti tutto quello che viene loro corrisposto in denaro ed in "natura". **Per generi in "natura" o "fringe benefit" si intende qualsiasi bene o servizio, sia prodotto che acquistato dall'azienda e ceduto gratuitamente ai dipendenti.** I più diffusi fringe benefit sono ad esempio i prodotti aziendali, l'autovettura, le assicurazioni vita ed infortuni, i prestiti finanziari, i fabbricati concessi in uso gratuito, ecc.. **Fringe benefit però può essere qualsiasi altro bene (non denaro) assegnato gratuitamente al dipendente come, ad esempio, il pacco dono di Natale, la cena aziendale, ma anche dei buoni benzina (ovviamente i "buoni" non devono essere convertibili in denaro).**

Così, ad esempio, se si regala un buono benzina di valore inferiore ad € 258,23 e non c'è concomitanza di altri benefits nello stesso periodo di imposta, tale assegnazione è totalmente esente da contributi e ritenute fiscali. Bisogna però essere certi che non vi siano altri benefits perché, come dice la norma, se sommandoli si supera il limite di 258,23 Euro, tutti i benefits diventano imponibili.

**L'ART. 51, AL C. 3, STABILISCE CHE NON CONCORRE A FORMARE IL REDDITO IL VALORE DEI BENI CEDUTI E DEI SERVIZI PRESTATI SE COMPLESSIVAMENTE DI IMPORTO NON SUPERIORE NEL PERIODO DI IMPOSTA AD € 258,23; SE IL PREDETTO VALORE È SUPERIORE AL CITATO LIMITE, LO STESSO CONCORRE INTERAMENTE A FORMARE IL REDDITO.**

**La soluzione di erogare un "benefit", può essere di notevole interesse perché fa ottenere un beneficio netto al dipendente (massimo di € 258,23) che corrisponde, pari pari, al costo aziendale. Diversamente, per erogare un equivalente valore netto al dipendente, l'azienda dovrebbe sostenere mediamente un costo di Euro 508,30, con un risparmio medio per dipendente di Euro 250,00 circa.**

Un ulteriore interessante aspetto di tale eventuale scelta è dato dal fatto che, **tale benefit, non è necessario riconoscerlo alla totalità dei lavoratori, ma può essere accordato liberamente, a scelta del datore di lavoro; come anche non è più necessario, come accadeva per le erogazioni liberali, che il riconoscimento venga effettuato in occasione di festività o ricorrenze.**

E' importante evidenziare però che la Legge di stabilità 2016 (Legge 208/2015) ed il successivo D.M. 25/03/2016 hanno previsto che l'erogazione dei benefit **"può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico riportanti un valore nominale"**. Viene previsto però che, tali documenti, non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare (devono pertanto essere intestati all'effettivo fruttore del benefit), non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e non possono essere rappresentativi di somme di denaro.

Precisiamo infine che **l'eventuale benefit riconosciuto al dipendente, nelle forme prima descritte, è deducibile dal reddito d'impresa in base alla disposizione di cui all'art. 95, 1° c. del T.U. mentre per quanto riguarda l'IVA riteniamo che la stessa sia di norma indeducibile.** Chi fosse interessato ad usufruire di tale disposizione ne dovrà dare comunque



comunicazione ai propri Consulenti del Lavoro o uffici paghe perché, nonostante l'esenzione contributiva e fiscale, il **controvalore dei fringe benefit riconosciuti ai dipendenti deve essere indicato nel Libro Unico del Lavoro ed anche riportato nel mod. CU.**

# ANTICIPAZIONI LEGGE DI STABILITÀ 2017 – parte 2°

## PROROGA BLOCCO AUMENTI ADDIZIONALI 2017

L'articolo 10 del disegno di legge estende al 2017 la sospensione dell'efficacia delle Leggi regionali e delle deliberazioni degli Enti locali che prevedono aumenti dei tributi delle addizionali rispetto ai livelli 2015.

## APE - ANTICIPO FINANZIARIO A GARANZIA PENSIONISTICA



L'articolo 25 del disegno di legge disciplina il nuovo istituto dell'Anteprima finanziaria a garanzia pensionistica (APE), il quale rappresenta un prestito volto a permettere l'uscita dal mondo del lavoro a tutti i soggetti, che pur non avendo ancora raggiunto il requisito pensionistico di cui alla Legge Fornero, residuino un massimo di 3 anni e 7 mesi dal suo raggiungimento.

### SOGGETTI

Ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 25 del disegno di legge in esame, l'APE può essere richiesto dagli iscritti:

- all'AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria);
- alle forme sostitutive ed esclusive della medesima;
- alla Gestione separata.

In aggiunta alla tipologia di assicurati beneficiari, che pare comprendere tutti i soggetti lavoratori, ai fini dell'accesso a tale istituto sono richiesti ulteriori requisiti soggettivi:

- possesso, al momento della richiesta di APE, di **un'età anagrafica di 63 anni**;
- possesso del **requisito contributivo minimo di 20 anni**;
- **maturazione del diritto a una pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi**;
- **importo della pensione, al netto della rata di APE, pari o superiore**, al momento dell'accesso alla prestazione, a 1,4 volte il trattamento minimo (**euro 702,64**).

**Non possono ottenere l'APE coloro che sono già titolari di un trattamento pensionistico diretto.**

### OGGETTO

Per quanto attiene i requisiti di tipo oggettivo, il prestito corrisposto ai soggetti di cui sopra:

- **decorrerà dal 1° maggio 2017 fino al 31 dicembre 2018**;
- sarà in **quote mensili per dodici mensilità**;
- **durerà fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia**;
- sarà **coperto da una polizza assicurativa obbligatoria** per il rischio di premorienza.

Ai fini della restituzione del prestito, la stessa dovrà avvenire con decorrenza dalla data di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, con rate mensili e con una durata di venti anni.

## RICHIESTA DEL TRATTAMENTO ED EROGAZIONE

Ai fini della richiesta del trattamento, i commi 3 e 4 dell'art. 25 del disegno di legge, chiariscono che la stessa potrà essere:

- effettuata direttamente o tramite un intermediario autorizzato
- presentata all'INPS tramite il suo portale.

**L'INPS si occuperà di effettuare la verifica in merito al possesso dei requisiti soggettivi** sopra descritti e certificherà il diritto, comunicando al soggetto richiedente l'importo minimo e l'importo massimo dell'APE ottenibile. A seguito della certificazione rilasciata dall'Istituto, sarà possibile:

- direttamente o tramite un intermediario autorizzato,
- attraverso l'uso dell'identità digitale SPID di secondo livello,
- presentare la domanda di APE e domanda di pensione di vecchiaia da liquidare al raggiungimento dei requisiti di legge.

La disciplina normativa chiarisce che **sia la domanda di APE che quella di pensione non sono revocabili**, salvo i limiti previsti dall'art. 125 ter del Testo Unico Bancario in materia di diritti del consumatore.

Nella domanda il soggetto richiedente sarà tenuto ad indicare:

- il finanziatore cui richiedere l'APE,
- l'impresa assicurativa alla quale richiedere la copertura del rischio di premorienza.

Per quanto attiene le informazioni precontrattuali e contrattuali, le stesse verranno fornite in formato elettronico al soggetto richiedente dall'INPS, per conto del finanziatore e dell'impresa assicurativa. **Riguardo la durata minima dell'APE, la stessa è fissata in sei mesi.**

L'entità minima e l'entità massima dell'APE richiedibile sono stabilite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ed il prestito costituisce credito ai consumatori se di importo non superiore a 75.000 euro.

L'istituto finanziatore è tenuto a provvedere alla trasmissione all'INPS e al soggetto richiedente del contratto di prestito, ovvero l'eventuale comunicazione di rifiuto. In caso di rifiuto, o di recesso da parte del soggetto richiedente, la domanda di pensione è priva di effetti.

L'erogazione del prestito ha inizio entro trenta giorni lavorativi dalla data del perfezionamento. L'INPS trattiene, con decorrenza dalla prima pensione mensile, l'importo della rata per il rimborso del finanziamento.

I datori di lavoro del settore privato del richiedente, gli enti bilaterali o i fondi di solidarietà, qualora vi sia esplicita richiesta da parte del richiedente, possono incrementare il montante contributivo individuale maturato e versare all'INPS in un'unica soluzione, al momento della richiesta dell'APE, un contributo non inferiore, per ciascun anno o frazione di anno di anticipo rispetto alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

## PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI BENEFICIARI

Il comma 14 dell'art. 25 del disegno di legge disciplina l'istituto dell'APE per particolari tipologie di lavoratori in aggiunta ai soggetti beneficiari già descritti. Nel particolare tali soggetti, ferma restando la medesima tipologia di assicurati beneficiari che abbiamo già analizzato, risultano essere coloro che:

- si trovano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa/risoluzione consensuale o che hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi della L. 104/1992 e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74% e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- al momento della decorrenza dell'indennità svolgono da almeno sei anni in via continuativa attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo, sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni e svolgono le mansioni di cui all'Allegato C del disegno di legge.

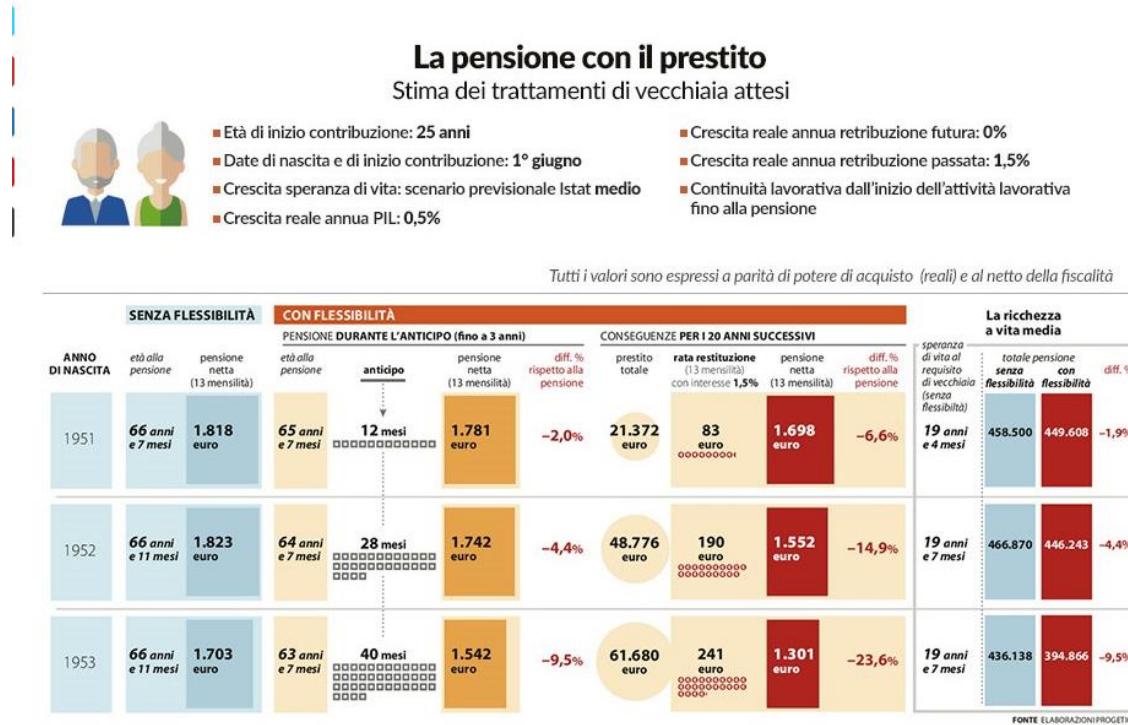
L'indennità non è compatibile con i trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria. Rimane fermo che la concessione dell'indennità è comunque subordinata alla cessazione dell'attività lavorativa e non spetta a coloro che sono già titolari di un trattamento pensionistico diretto.

La stessa è:

- erogata mensilmente su 12 mensilità;
- pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, fermo restando che l'importo dell'indennità non può superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro e non è soggetto a rivalutazione.

## DECADENZA DAL DIRITTO

Fermo restando che l'indennità è compatibile con la percezione dei redditi da lavoro nel limite di 8.000 euro annui, in caso di raggiungimento dei requisiti previsti per il pensionamento anticipato, il soggetto beneficiario sarà considerato decaduto dal diritto all'indennità.



## FISCALITÀ

Il comma 12 dell'art. 25 del disegno di legge in esame prevede che gli importi che verranno erogati, in quote mensili, non concorrono a formare il reddito ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. In relazione alle somme a titolo di interessi sul finanziamento e dei premi assicurativi per la copertura del rischio di premorienza, corrisposti al soggetto erogatore

- è riconosciuto un credito d'imposta annuo nella misura massima del 50 per cento dell'importo pari a un ventesimo degli interessi e dei premi assicurativi complessivamente pattuiti nei relativi contratti,
- tale credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito ai fini delle imposte sui redditi ed è riconosciuto dall'INPS per l'intero importo rapportato a mese a partire dal primo pagamento del trattamento di pensione. L'INPS recupera il credito rivalendosi sulle ritenute da versare mensilmente all'erario nella sua qualità di sostituto d'imposta.

## PREMIO NASCITA E CONGEDO OBBLIGATORIO PER IL PADRE LAVORATORE

Con riferimento alle misure a sostegno della famiglia e della maternità, nell'articolo 48 del DDL viene introdotto, con decorrenza 1° gennaio 2017, un premio alla nascita o all'adozione di minore nella misura di 800 euro. Tale premio viene erogato

- direttamente dall'INPS in unica soluzione su richiesta della futura madre, al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione,

- non concorre alla formazione del reddito complessivo (art. 8 TUIR). Inoltre, nell'ottica di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per l'anno 2017 è stabilita la proroga del congedo obbligatorio retribuito di 2 giorni (indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione), da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio e da godersi anche in via non continuativa, a favore del padre lavoratore dipendente, già introdotto dalla c.d. Riforma Fornero e confermato dalla Legge di Stabilità 2016, per il quale trova applicazione la disciplina di cui al DM 22 dicembre 2012.

# LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO, AGGIORNATE LE FAQ DEL MINISTERO

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato nuove FAQ sul lavoro accessorio. Come di consueto, sono state pubblicate sul portale Cliclavoro.

Riportiamo le nuove domande e risposte sul tema.

## 11. D: Come devono essere comunicate le variazioni e/o modifiche per l'imprenditore agricolo?

R: Fermo restando l'obbligo della comunicazione della variazione entro i 60 minuti precedenti nel caso di cambio del nominativo del lavoratore e del luogo della prestazione (v. risposta alla precedente FAQ n. 4), nell'ipotesi di impossibilità di esecuzione della prestazione (ad es. per causa intemperie o mancata presentazione del lavoratore), le modifiche o variazioni devono essere inviate alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro entro la giornata cui si riferiscono, non essendo necessario per l'imprenditore agricolo comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività.

## 12. D: Nei casi di prestazioni superiori ai tre giorni, è consentito di mantenere nell'applicativo INPS l'attuale assetto che consente all'imprenditore agricolo di effettuare un'unica registrazione per periodi non superiori a trenta giorni?

R: Si, in quanto solo la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro soggiace ad uno specifico obbligo di legge che limita ad un arco temporale di tre giorni la durata della prestazione oggetto di comunicazione.

## 13. D: Se il prestatore di lavoro accessorio svolge l'attività per l'intera la settimana dal lunedì al venerdì, i committenti agricoli devono effettuare la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro per ciascun singolo periodo di tre giorni, ovvero possono effettuare un'unica comunicazione?

R: Come noto, il Legislatore richiede una comunicazione "con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni". Tuttavia, in linea con quanto già sostenuto da questo Ministero con la FAQ numero 1 sarà, comunque, possibile effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione di più periodi, ciascuno non superiore a tre giorni, con puntuale indicazione, per ognuno di essi, della durata della prestazione, ossia il numero di ore per le quali il committente prevede di impiegare il lavoratore.

## 14. D: Nel settore agricolo, in caso di necessità di integrazione della dichiarazione di inizio di attività indirizzata all'INPS, è necessario procedere ad una nuova comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro?

R: In riferimento a ciascun settore, laddove l'integrazione non riguardi i dati oggetto della comunicazione già effettuata alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, non è richiesta alcuna comunicazione di modifica/integrazione, benché sia stata inviata all'INPS una comunicazione di integrazione. In particolare nel settore agricolo non dovranno essere oggetto di ulteriore comunicazione all'INL i dati riguardanti il prolungamento orario della prestazione non essendo richiesta l'indicazione di inizio e fine attività.

## 15. D: Nel caso di prestazione svolta in luoghi sempre diversi di consegna e prelievo di oggetti presso clienti/fornitori del committente, quale luogo di svolgimento della prestazione occorre indicare la sede della ditta committente, la destinazione finale ovvero i singoli tragitti?

R: In questi casi, in un'ottica di semplificazione ed in considerazione delle modalità di svolgimento dell'attività di lavoro, è sufficiente indicare la sede della ditta committente.

## F24: RESTYLING DEI CODICI TRIBUTO



Come si ricorderà, l'Agenzia delle Entrate, con **Risoluzione n. 13/E del 17 marzo 2016**, ha reso noto che, a seguito di un processo di revisione, **dal 1° gennaio 2017, si assisterà alla soppressione di una parte dei codici tributo attualmente utilizzati nel Mod. F24** per confluenza degli stessi in altri codici tributo. Di particolare interesse per i datori di lavoro/committenti sostituti d'imposta risulta essere la **soppressione dei codici tributo 1004** (itenute su redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) **e 1013** (itenute su conguaglio

effettuato nei primi due mesi dell'anno) e la **relativa confluenza nel codice tributo 1001**, nonché la **soppressione del codice tributo 3815** (addizionale regionale IRPEF importo minimo) **e la relativa confluenza nel codice tributo 3802** e la **soppressione del codice tributo 1038** (itenute su provvigioni) **e la relativa confluenza nel codice tributo 1040**. La confluenza dei predetti codici tributo **sarà operativa a partire dai versamenti effettuati con Mod. F24 presentato a decorrere dal 1° gennaio 2017**.

Nella sottostante tabella sono riportati i principali codici tributo che, con decorrenza 1° gennaio 2017, sono soppressi (colonne 1 e 2) per confluenza in altri codici già esistenti per i quali viene contestualmente rivisitata la denominazione (colonne 3 e 4).

Codici tributo da utilizzare fino al 31/12/2016	Descrizione codici tributo	Codici tributo da utilizzare dal 01/01/2017	Descrizione codici tributo
1004	RITENUTE SU REDDITI ASSIMILATI A QUELLI DI LAVORO DIPENDENTE	1001	RITENUTE SU RETRIBUZIONI, PENSIONI, TRASFERTE, MENSILITÀ AGGIUNTIVE E RELATIVO CONGUAGLIO
1013	RITENUTE SU CONGUAGLIO EFFETTUATO NEI PRIMI DUE MESI DELL'ANNO SUCCESSIVO		
1033	ADDIZIONALE OPERATA DAL SOSTITUTO D'IMPOSTA SU COMPENSI EROGATI A TITOLO DI BONUS E STOCK OPTIONS - art. 33, c.2, D.L. 78/2010		
1685	RITENUTE SU RETRIBUZIONI RIALLINEAMENTO PAGAMENTO RATEALE		
1686	RITENUTE SU RETRIBUZIONI RIALLINEAMENTO UNICA SOLUZIONE		
1038	RITENUTE SU PROVVIGIONI PER RAPPORTI DI COMMISSIONE DI AGENZIA, DI MEDIAZIONE E DI RAPPRESENTANZA	1040	RITENUTE SU REDDITI DI LAVORO AUTONOMO, COMPENSI PER LE'SERCIZIO DI ARTI E PROFESSIONI
3815	ADDIZIONALE REGIONALE ALL'IRPEF SOSTITUTO D'IMPOSTA TRATTENUTA DI IMPORTO MINIMO	3802	ADDIZIONALE REGIONALE ALL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE SOSTITUITI D'IMPOSTA



La soppressione dei codici tributo sopra indicati e la loro contestuale confluenza negli altri codici tributo decorre dal 1° gennaio 2017. Ciò implica che **i vecchi codici non potranno essere utilizzati su una delega di versamento presentata successivamente al 31 dicembre 2016, a prescindere dal fatto che siano riconducibili al periodo di riferimento 2016**.