

INFORMACOOP

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative

ICN Italia
Consulting
Network
Centro di assistenza fiscale

Informacoop n.4

21 Febbraio 2017

Sommario

AGEVOLAZIONI PER ASSUNZIONI 2017.....	1
INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI 2017	2
LE REGOLE GENERALI PER FRUIRE DEGLI INCENTIVI.....	5
DISOCCUPAZIONE E LICENZIAMENTI, IL RIEPILOGO DELLE NOVITÀ 2017	6
INAIL: BANDO ISI 2017	7
AMMORTIZZATORI SOCIALI: POSSIBILE L'UNITÀ PRODUTTIVA SENZA AUTONOMIA FINANZIARIA.....	8
TRASFERTE E TRASFERTISTI: LA NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA APRE LA STRADA AI RIMBORSI	10
GARANTE PRIVACY: VIETATI I CONTROLLI INDISCRIMINATI SU E-MAIL E SMARTPHONE AZIENDALI	13

AGEVOLAZIONI PER ASSUNZIONI 2017



Per favorire l'occupazione giovanile la legge 232/2016 (legge di bilancio 2017) ha introdotto un **bonus contributivo legato all'alternanza scuola-lavoro**.

In realtà, si tratta di una parziale riedizione dell'agevolazione concessa fino al 31 dicembre scorso ai datori di lavoro che realizzavano assunzioni a tempo indeterminato (legge 208/2015), destinata però alla sola platea dei giovani.

Nel dettaglio, è previsto l'**esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati**

- che assumono, dal 1° **gennaio 2017 al 31 dicembre 2018**,
- a **tempo indeterminato**,
- **studenti che abbiano svolto attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato presso l'azienda stessa**: il comma 308 della legge 232 estende il beneficio alle nuove assunzioni con contratti di lavoro in apprendistato, esclusi i contratti di lavoro domestico e quelli degli operai in agricoltura.

Il bonus consiste **nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro** (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con esclusione dei premi e contributi Inail) nel **limite massimo di 3.250 euro su base annua, per un massimo di 36 mesi**.

Con riferimento all'apprendistato, l'incentivo porterebbe – di fatto – all'azzeramento della contribuzione.

LA PLATEA

I soggetti che possono portare in dote il beneficio sono

- gli **studenti**
- che, **entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio**,
- **abbiano svolto presso il datore di lavoro che li assume attività di alternanza scuola-lavoro pari o ad almeno il 30% delle ore di alternanza previste dalla legge 107/2015;**
- **oppure al 30% del monte orario previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale;**
- o, **ancora, al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata negli istituti tecnici superiori;**
- o, **infine, pari al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.** Le ore obbligatorie di alternanza scuola lavoro sono 400 per gli istituti tecnici e professionali e 200 per i licei.

In pratica, quindi, l'assunzione agevolata spetta al datore di lavoro che ha impiegato lo studente per almeno 120 ore di alternanza se proviene da una formazione tecnica o 60 ore per chi proviene dal liceo.

In alternativa, ai requisiti minimi legati all'alternanza, i giovani per i quali scatta l'assunzione agevolata possono essere quelli che hanno svolto periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

LA PROCEDURA

Il bonus verrà erogato dall'Inps secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande, nei limiti delle risorse disponibili pari a 7,4 milioni per il 2017 (maggiori risorse sono stanziate a partire dal prossimo anno).

Per questo è necessario attendere le istruzioni dell'istituto.

Comunque, per ottenere l'incentivo dovranno ricorrere alcune condizioni in capo al datore di lavoro, che deve rispettare i requisiti generali per le agevolazioni sulle assunzioni previsti dall'articolo 31 del D.lgs. 150/2015, tra cui:

- l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente;
- non deve violare il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo;
- il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non devono avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi, salvo specifiche esimenti.

L'Inps monitorerà il numero dei contratti incentivati e le minori entrate contributive: se emergono scostamenti rispetto alle risorse finanziarie stanziate, bloccherà le ulteriori richieste.

INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI 2017



Il Ministero del Lavoro, in data 11 gennaio 2017, ha pubblicato i Decreti Direttoriali sul nuovo incentivo per le assunzioni di giovani per l'anno 2017.

Vediamo le caratteristiche di questo nuovo incentivo che sarà gestito dall'Inps, nel limite complessivo di spesa di 200 milioni di euro.

Giovani

L'agevolazione spetta esclusivamente ai datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano, **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017**, giovani:

- a) di età compresa **tra i 16 e i 29 anni**,
- b) se minorenni, aver **assolto al diritto-dovere all'istruzione e formazione**,
- c) **non siano inseriti in un percorso di studio o formazione**,
- d) siano **disoccupati**,
 - privi di impiego e che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego.
- e) siano registrati al "**Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani**".

In particolare, per i **giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni di età**, l'incentivo può essere fruito solo quando **ricorrono una delle seguenti condizioni**:

1. il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
2. il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
3. il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
4. il giovane sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat e appartenga al genere sottorappresentato.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA

Per quanto riguarda il tipo di contratto di lavoro che le parti devono stipulare per poter accedere all'incentivo, queste le tipologie idonee:

- **contratto a tempo indeterminato**, anche in **somministrazione**;
- contratto di **apprendistato professionalizzante**;
- contratto a **tempo determinato**, anche in **somministrazione**, la cui durata sia inizialmente prevista per un periodo **pari o superiore a 6 mesi**.

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro a **tempo parziale**. In questo caso, il massimale agevolato è proporzionalmente ridotto.

Rientra nell'ambito di applicazione dell'incentivo anche il **socio lavoratore di cooperativa**, se assunto con contratto di lavoro subordinato. Viceversa, l'incentivo è **escluso** in caso di assunzioni con contratto di **lavoro domestico**, **accessorio** e con contratto e **intermittente**.

INCENTIVO

Nel caso in cui l'azienda assuma un ragazzo con i requisiti dinanzi visti, utilizzando il **contratto a tempo indeterminato** o l'**apprendistato**, l'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di 8.060 euro** annui per giovane assunto. L'incentivo in questione viene riconosciuto nei limiti massimi di aiuto del 50% dei "costi ammissibili" e cioè dei costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione⁴ del lavoratore. Nel caso in cui, invece, l'azienda

Incentivo Occupazione Giovani

Assunzione di NEET

Giovani tra **16 e 29 anni**
non occupati e non
impegnati in percorsi di
istruzione o formazione

fino a **8.060 €**

sgravio dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro

Contratto a tempo indeterminato, anche di somministrazione
Contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere

fino a **4.030 €**

sgravio del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro

Contratto a tempo determinato, anche di somministrazione (minimo 6 mesi)

Risorse per le aziende private

€ 200 milioni

Tutto il territorio nazionale eccetto la Provincia Autonoma di Bolzano

800.00.00.39

info@anpal.gov.it

www.anpal.gov.it

Incentivi all'assunzione disponibili per tutto il 2017, non cumulabili con altri di natura economica o contributiva

preferisca assumere il ragazzo utilizzando il **contratto a tempo determinato** di durata minima di 6 mesi, l'importo dell'incentivo è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di 4.030 euro** annui per giovane assunto.

In entrambi i casi, ricordo che se l'assunzione dovesse avvenire a **tempo parziale**, vi sarà una rimodulazione dell'incentivo in proporzione alle ore contrattualizzate.

Ultime due indicazioni da parte del Ministero del Lavoro:

- la norma prevede che l'**incentivo** debba essere **fruito**, a pena di decadenza, **entro il termine del 28 febbraio 2019**.
- l'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

MODALITÀ DI FRUIZIONE DELL'INCENTIVO

**È necessario che il giovane sia
iscritto al programma nazionale
Garanzia Giovani**

Per usufruire del beneficio contributivo i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'Inps, esclusivamente in via telematica, un'istanza preliminare di ammissione, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intenderanno effettuare, con le modalità che verranno definite da una apposita circolare che sarà emanata dall'Istituto.

L'Istituto previdenziale effettuerà, a sua volta, una valutazione *ex ante* del costo legato ad ogni assunzione agevolata secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare ed in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto sottoscritto. Inoltre, l'Inps verificherà, mediante procedure telematiche, la registrazione del lavoratore **assunto al programma Garanzia Giovani**.

Verificata la disponibilità residua delle risorse, l'Inps comunicherà, all'azienda interessata, che è stato prenotato, da questa, l'importo dell'incentivo.

Dopo la ricezione del nulla-osta all'incentivo, il datore di lavoro dovrà effettuare **2 passaggi fondamentali**:

1. **Entro i successivi 7 giorni**, dovrà procedere, qualora non l'abbia ancora fatto, ad assumere il lavoratore sul quale vuole applicare l'incentivo.
2. **Entro i successivi 10 giorni** - sempre dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto - dovrà comunicare l'avvenuta assunzione all'Inps, chiedendo la conferma della L'incentivo potrà essere fruito esclusivamente tramite conguaglio nelle denunce contributive mensilmente trasmesse dalle aziende all'Istituto previdenziale. Inoltre, la fruizione, dovrà essere completata, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2019.

L'incentivo verrà autorizzato dall'Inps secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare e sulla base della valutazione *ex ante* del costo legato ad ogni assunzione agevolata, nei limiti delle risorse disponibili.

Qualora, al momento dell'istanza preliminare di ammissione all'incentivo il giovane non sia stato ancora preso in carico dalla struttura competente, il Ministero del Lavoro interesserà prontamente la Regione di adesione ovvero, in caso di scelta plurima, quella ove ha sede il posto di lavoro; la Regione in tal modo individuata procederà, nei successivi 15 giorni, alla presa in carico. Decorsi inutilmente i 15 giorni il Ministero del Lavoro procederà alla presa in carico centralizzata acquisendo le informazioni mancanti mediante autodichiarazione del giovane.

IL RISPETTO DELLE REGOLE DEL DIRITTO EUROPEO

L'esonero contributivo dovrà **rispettare le regole Europee in materia di aiuti di stato e quindi l'azienda non potrà sfiorare il limite del regime "de minimis"**, il cui controllo è demandato all'Inps. Lo sfioramento è consentito esclusivamente qualora l'assunzione comporti un **incremento occupazionale netto** e nei limiti dell'intensità dell'aiuto⁶, conformemente a quanto previsto. Restano, comunque, fuori dalla verifica sull'incremento occupazionale netto, quelle riduzioni del personale avvenute nei 12 mesi antecedenti l'assunzione del lavoratore, qualora vi sia una delle seguenti motivazioni:

- dimissioni volontarie,
- invalidità,
- pensionamento per raggiunti limiti di età,
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro,
- licenziamento per giusta causa.

LE REGOLE GENERALI PER FRUIRE DEGLI INCENTIVI

È bene ricordare, a questo punto, che in caso di assunzione di un lavoratore, per usufruire degli **incentivi** previsti dalle normative in materia di lavoro, bisogna rispettare alcuni **principi generali**, previsti dall'articolo 31 del [Decreto Legislativo n. 150/2015](#). Vediamo quali sono:

nessun incentivo spetta se l'assunzione costituisce un obbligo preesistente

gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.

nessun incentivo spetta se la nuova assunzione viola un diritto di precedenza

gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

nessun incentivo spetta se l'azienda ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale

gli incentivi non spettano se il datore di lavoro, o l'utilizzatore con contratto di somministrazione, ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive.

nessun incentivo spetta se il nuovo datore di lavoro appartiene al gruppo ove è presente l'azienda che ha licenziato il medesimo lavoratore per il quale si vuole usufruire dell'incentivo

gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

l'incentivo economico è in capo all'utilizzatore in caso di somministrazione

con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime *de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

calcolo dell'incremento occupazionale

nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica", escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di:

- dimissioni volontarie,
- invalidità,
- pensionamento per raggiunti limiti d'età,
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro,
- licenziamento per giusta causa.

DISOCCUPAZIONE E LICENZIAMENTI, IL RIEPILOGO DELLE NOVITÀ 2017

A gennaio 2017 arriva a **compimento uno dei percorsi di riforma degli ammortizzatori sociali** avviato con la legge 92/2012 (Riforma Fornero), quello che interessa i trattamenti di sostegno al reddito per i lavoratori che perdono il lavoro. La legge 92/2012 aveva delineato un percorso di **progressivo ampliamento** del campo di intervento della nuova indennità di disoccupazione, l'ASpl poi modificata in NASpl, contestualmente alla **progressiva riduzione dei trattamenti previsti nei casi di messa in mobilità dei lavoratori**.

Al termine del percorso che si è **concluso il 31 dicembre 2016**, cessano di essere erogate le diverse forme di indennità di disoccupazione previste per i lavoratori dipendenti, l'indennità di mobilità e il trattamento speciale di disoccupazione edile, e la **NASpl diventa l'unico strumento di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti che perdono il lavoro**.

Contestualmente all'abrogazione dei trattamenti, il legislatore ha **abrogato l'obbligo di versamento della contribuzione** che li finanziava, **pertanto dal 1° gennaio 2017 non sono più dovuti**:

- **il contributo ordinario di mobilità, pari allo 0.30% della retribuzione imponibile** (art. 16, c. 2, lett. a), legge n. 223/91);
- **il contributo d'ingresso alla mobilità** (art. 5, c. 4, legge n. 223/91);
- **il contributo aggiuntivo per il trattamento speciale DS per l'edilizia, pari allo 0.80% della retribuzione imponibile** (art. 15 legge n. 427/75).

Per quanto riguarda il **contributo di ingresso alla mobilità**, è necessario chiarire che lo stesso è **ancora dovuto per i licenziamenti effettuati entro il 30 dicembre 2016 mentre i licenziamenti effettuati dal 31 dicembre 2016 comportano il versamento del ticket di licenziamento**.

Poiché la tassa di ingresso alla mobilità può essere pagata in unica soluzione o in 30 rate mensili, si avrà un effetto di trascinamento del versamento della tassa fino a metà anno 2019 quando scadranno i 30 mesi massimo previsti per i datori di lavoro che si avvalgono della facoltà di versamento rateale.

TICKET DI INGRESSO AL LICENZIAMENTO

L'art. 1 comma 164 della legge di bilancio 2017 (legge 11.12.2016, n. 232) **ha reso strutturale l'esonero dal versamento del contributo di licenziamento in caso di**:

- **licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto**, seguiti da assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali dei Contratti collettivi che garantiscano la continuità occupazionale;
- **interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere**.



Nel sottolineare il portato della norma soprattutto per le cooperative di lavoro che si rovano molto spesso a gestire i cambi appalto, evidenziamo l'impegno di Confcooperative per rendere strutturale un regime di esonero che, in assenza di questa disposizione, non avrebbe trovato applicazione per il Per tutti gli altri casi soggetti al versamento del 2017 e per gli anni successivi con una pedissequa applicazione della tassa.

Ricordiamo infatti fino ad oggi nei casi precedentemente descritti la tassa di licenziamento non ha trovato applicazione in virtù di un esonero limitato nel tempo (2013-2015) inizialmente previsto dalla Legge Fornero del 2012, successivamente prorogato, sempre grazie alle nostre sollecitazioni, dal c.d. Milleproroghe del 2016.

Per tutti gli altri casi soggetti al versamento del contributo, lo stesso è pari al 41% del massimale NASpl per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Si applica anche agli apprendisti professionalizzanti nei casi diversi da

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

dimissioni, compreso il recesso alla fine del periodo di apprendistato. Fino al 31 dicembre 2017, non si applica per gli apprendisti assunti per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di alta formazione e ricerca (art. 1 co. 240 legge 11.12.2016, n. 232).

A decorrere dal 1.1.2017 il contributo è moltiplicato per 3 nei casi di licenziamento collettivo che non abbia formato oggetto di accordo sindacale (art. 2 comma 35 legge 92/2012)

SOCI LAVORATORI DELLE COOP DPR 602/1970

A decorrere **dal 1.1.2013 il trattamento NASpl è stato esteso anche ai lavoratori soci delle cooperative che abbiano stabilito con l'organismo un rapporto di lavoro subordinato**, con il **conseguente obbligo di versamento della contribuzione di finanziamento della prestazione**.

Per attenuare l'impatto dell'aumento dei contributi, il comma 27 dell'art. 2 legge 92/2012, aveva previsto che con l'estensione del contributo ASpl, si applicassero contestualmente le riduzioni contributive previste dall'art. 120 della legge 388/2000 (0,80%) e dell'art. 1 comma 361 della legge 266/2005 (1%), anche su tale contribuzione. Qualora le riduzioni contributive risultavano già applicate, **era previsto che il contributo ASpl da versare si allineasse gradualmente alla misura prevista (1,31% + 0,30%) con incrementi annui scaglionati in un quinquennio**.



Per i soggetti interessati dallo scaglionamento, **con il primo gennaio 2017 si ha l'ultimo aumento del contributo, dello 0,27 sul contributo base e dello 0,06 sul contributo addizionale, che allinea l'aliquota a quella dovuta per la generalità dei lavoratori (1,31% più lo 0,30% di contributo addizionale)**.

Datori di lavoro agricolo e Navi da pesca iscritte nei registri delle navi minori e dei galleggianti

Prosegue per i datori di lavoro agricolo e per le aziende del settore della pesca esercitata con le navi minori il percorso di innalzamento dell'aliquota IVS a carico del datore di lavoro per gli operai a tempo indeterminato e a tempo determinato ed assimilati che li porterà al raggiungimento dell'aliquota contributiva del 32% per il settore agricolo e al 33% per le Navi da pesca. Dal 1 gennaio 2017 l'aliquota IVS è fissata nella seguente misura:

- **Settore Agricoltura**
Aliquote 28,70% Di cui a carico dipendente 8,84%
- **Settore Marittimi**
Aliquote 29,40% Di cui a carico dipendente 9,19%

INAIL: BANDO ISI 2017

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

E' stato pubblicato sulla G.U. il nuovo bando **INAIL per l'anno 2017 per l'erogazione degli incentivi economici a favore delle imprese che presentano progetti d'intervento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (c.d. ISI)**.

Si segnala la **conferma delle risorse messe a disposizione**, sempre piuttosto rilevanti, con uno stanziamento complessivo da ripartire in **budget regionali pari a circa 244,5 MILIONI DI EURO**.

In linea di continuità con i precedenti bandi, la **procedura** di attribuzione dei finanziamenti resta quella dello "sportello on line", per cui risulta confermato il criterio dell'**ORDINE CRONOLOGICO** di presentazione delle domande, con la possibilità per le imprese interessate di **PRECOMPILARE le domande on-line** nel periodo compreso

tra il 19 aprile e il 5 giugno 2017

Rimandando per il dettaglio dei budget e degli Avvisi regionali al sito dell'Istituto (www.inail.it) e al Contact Center numero verde 803.164, ricordiamo che le risorse sono suddivise sulle diverse linee di finanziamento che, da quest'anno, annoverano un **NUOVO ASSE dedicato ai progetti delle micro e piccole imprese operanti in determinati settori di attività del terziario identificati nel bando con specifici codici Ateco (ad esempio quelli riconducibili a mense/ristorazione)**.

In realtà si tratta di una precisa scelta dell'INAIL di far confluire su ISI, secondo una logica di maggior omogeneità e semplificazione delle procedure, un precedente finanziamento – pari a 20 milioni - dedicato alle PMI del settore terziario, in precedenza gestito attraverso un bando ad hoc (FIPIT).

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

Di conseguenza, il bando ISI individua **4 specifiche tipologie di progetti finanziabili**:

- **progetti di investimento**, ai quali vanno circa 157 milioni, stanziamento che serve a coprire anche i progetti di cui al secondo punto;
- **progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale**;
- **progetti di bonifica da materiali contenenti amianto**, sui quali vengono stanziati circa 67 milioni;
- **progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività del terziario**, per i quali vengono come detto destinati 20 milioni.

Va ricordato che un'impresa può scegliere di presentare un progetto soltanto riguardante, quindi, una sola tipologia tra quelle di cui sopra. Inoltre, si evidenzia come ai potenziali fruitori della quarta linea di finanziamento sia preclusa la possibilità di candidarsi sugli altri assi e che **le micro e piccole imprese agricole operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli risultino ESCLUSE dal bando in oggetto**. A loro, infatti, l'INAIL ha dedicato un bando ad hoc, ISI-AGRICOLTURA 2016 teso a finanziare, con una dotazione complessiva pari a 45 milioni di euro, l'acquisto di trattori o di altre macchine agricole e sul quale è possibile inoltrare la domanda già a partire dal 10 novembre u.s..

A fronte del "consolidamento" della domanda e del superamento del cd. punteggio-soglia (confermato essere pari a 120 punti), il sistema provvederà al **RILASCIO DEL CODICE IDENTIFICATIVO** della domanda, dopo il 12 giugno 2017. Infine, **la tempistica per l'effettivo INOLTRO DELLE DOMANDE sarà resa nota sul sito INAIL a partire dal 12 giugno 2016** (in funzione delle richieste pervenute, potrà essere condensata in un unico giorno oppure distribuita secondo un calendario articolato regione per regione).

Le imprese richiedenti vedranno quindi accettata la loro domanda, a prescindere dall'esaurimento delle risorse disponibili, con successiva pubblicazione sul sito INAIL degli elenchi in cui si potrà verificare il proprio piazzamento e l'ammissione o meno al finanziamento (senza alcun meccanismo di scorrimento degli elenchi).

Entro i successivi 30 giorni le imprese ammesse dovranno far pervenire all'INAIL tutta la necessaria **DOCUMENTAZIONE A COMPLETAMENTO della DOMANDA**, che **da quest'anno, come ulteriore aggiustamento, dovrà essere trasmessa telematicamente attraverso l'apposita funzione di caricamento presente nella procedura per la compilazione della domanda on-line**.

AMMORTIZZATORI SOCIALI: POSSIBILE L'UNITÀ PRODUTTIVA SENZA AUTONOMIA FINANZIARIA



L'intero progetto di riforma degli ammortizzatori sociali, contenuto nel Decreto Legislativo n. 148/2015, assegna un ruolo centrale al concetto di "unità produttiva".

La puntuale individuazione di tale elemento è necessaria per definire:

- il requisito di anzianità di effettivo lavoro (90 giorni) che deve essere posseduto dal lavoratore alla data della richiesta dell'ammortizzatore;
- i limiti temporali di utilizzo degli ammortizzatori;
- la misura del contributo addizionale.

È evidente, quindi, la necessità di censire univocamente la definizione di "unità produttiva" tenendo conto anche dei nuovi adempimenti per il suo riconoscimento.

UNITÀ PRODUTTIVA NELLA PRASSI INPS

L'Inps con la **circolare n. 9/2017** ha in parte confermato la definizione di unità produttiva indicata nella precedente circolare n. 139/2016 in tema di CIGO. In via generale, l'unità produttiva presenta due caratteristiche:

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

- deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata dalla sua sostanziale indipendenza tecnica;
- in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva o del ciclo di vendita dell'azienda.

La summenzionata circolare 9 evidenzia quanto segue:

Rispetto all'autonomia organizzativa, l'unità produttiva è lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di **autonomia finanziaria o tecnico funzionale**, intendendosi con tali accezioni il plesso organizzativo che presenta una fisionomia distinta ed abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell'unità.

Rispetto al ciclo produttivo, il plesso organizzativo deve declinare, in tutto o in parte, l'attività di produzione o vendita di beni o servizi dell'impresa, della quale costituisce elemento organizzativo, non limitandosi alla realizzazione di meri scopi strumentali sia rispetto ai generali fini dell'impresa sia rispetto ad una fase completa dell'attività produttiva della stessa.

Con riferimento all'autonomia organizzativa, va registrata una importante novità rispetto a quanto indicato dallo stesso Istituto nella circolare 139/2016.

La novità risiede **nell'alternatività** del requisito **“autonomia finanziaria” con il requisito “autonomia tecnico funzionale”**. Questo vuol dire, quindi, che **l'unità produttiva può essere legittimamente priva dell'autonomia finanziaria**.

Provando ad esemplificare, le aziende con due distinti stabilimenti produttivi possono legittimamente considerare i singoli opifici come due unità produttive.

Analogamente anche un'azienda della grande distribuzione, con diversi punti vendita, può considerare unità produttiva ciascun punto vendita.

Parimenti, anche una piccola azienda che annovera due distinti negozi in parti diverse della città, può correttamente considerare unità produttiva ciascun singolo negozio. Ovviamente purché, in tutti i casi, vi siano assegnati in via continuativa lavoratori dipendenti.

Particolare attenzione è stata posta nell'identificazione **dell'unità produttiva in caso di cantieri edili e affini** (compresa l'impiantistica industriale). Non sono da ricomprendersi nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti.

In relazione a questi ultimi l'ente, con messaggio n. 7336/2015, precisava che nel settore dell'edilizia e affini, ai fini della qualificazione dei cantieri come unità produttiva, la costituzione e il mantenimento degli stessi, dovesse essere in esecuzione di un contratto di appalto e i lavori dovessero avere una **durata minima di almeno sei mesi**.

Con la successiva circolare n. 139/2016, l'INPS, riformando l'indirizzo interpretativo contenuto nel messaggio n. 7336/2015, riduce tale durata ad un solo mese.

Per le aziende di impiantistica industriale, l'individuazione delle unità produttive passa attraverso le medesime disposizioni previste per le aziende del settore edilizia ed affini come sopra richiamate. Ipotizzando un'azienda edile, ogniquale darà l'avvio ad un cantiere di durata superiore al mese (documento utile per attestarne la durata potrebbe essere la SCIA, segnalazione certificata inizio attività, oppure la CILA, comunicazione inizio lavori asseverata oltre ovviamente al contratto di appalto) per il quale prevedrà di impiegare in via continuativa del personale dipendente, sarà tenuta a procedere all'apertura dell'unità produttiva secondo le prescritte modalità.

È qui opportuno evidenziare come, nel caso in cui un lavoratore presti attività anche in altra unità produttiva, esso dovrà essere assegnato a quella ove svolge l'attività in maniera prevalente secondo una logica di valutazione temporale.

Diversamente dai casi precedenti nell'ipotesi in cui un'azienda abbia un magazzino distinto dallo stabilimento, esso non potrà essere considerato autonomo qualora non abbia nei fatti alcuna maestranza impiegata.

BILANCIAMENTI DEL PERSONALE NELLE DIVERSE UNITÀ PRODUTTIVE

Nelle dinamiche gestionali delle aziende, si potrebbe porre un problema di bilanciamento dell'organico tra le diverse unità produttive quando è in corso un ammortizzatore sociale. Infatti, nell'ottica della definizione di unità produttiva come sopra individuata, può verificarsi che un'azienda abbia necessità di trasferire personale da un punto vendita ad un altro. Se il personale passasse da una unità produttiva con CIGS ad una senza CIGS, il lavoratore uscirebbe dall'ammortizzatore sociale. Se, invece, il lavoratore passasse da una unità produttiva senza CIGS ad una con CIGS, il lavoratore non entrerebbe nel programma di cassa integrazione straordinaria in corso nella unità produttiva di destinazione, poiché privo del requisito dei 90 giorni. Qualora, il lavoratore passasse da una unità produttiva in CIGS ad un'altra sempre in CIGS attivate in un unico programma di ristrutturazione, il lavoratore avrebbe diritto a conservare il trattamento dell'ammortizzatore sociale che è in corso anche nella unità produttiva di destinazione.

COMUNICAZIONE DEL DATORE DI LAVORO



Per una più facile individuazione dell'unità produttiva l'Inps ha introdotto l'obbligo di valorizzazione, nel flusso UnieEmens, sezione PosContributiva, nell'ambito dell'elemento DenunciaIndividuale, dell'elemento denominato UnitàProduttiva. Tale valorizzazione è obbligatoria per le aziende che possono accedere alle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie e alle prestazioni integrative del reddito garantite dai Fondi di solidarietà a partire dal flusso UnieEmens di competenza del mese di Marzo. Nell'ordinaria gestione il datore di lavoro dovrà procedere, entro l'ultimo giorno del mese successivo al verificarsi dell'evento (nuovo cantiere o nuovo stabilimento funzionalmente autonomo),

all'apertura dell'unità produttiva avvalendosi della procedura telematica disponibile sul sito internet dell'INPS. Va da sé che il datore di lavoro dovrà aver cura di censire, nelle singole unità produttive, anche i lavoratori assegnati alle singole articolazioni aziendali.

TRASFERTE E TRASFERTISTI: LA NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA APRE LA STRADA AI RIMBORSI



L'art. 7-quinquies del DL. 193/2016 ha introdotto una **norma di interpretazione autentica** in materia di determinazione del reddito dei lavoratori dipendenti che svolgono **occasionalmente** o **abituamente la loro attività fuori dalla sede di lavoro** (cd. ipotesi di **trasferta** o di **trasfertista**).

In particolare, la disposizione ha stabilito le **condizioni** per definire **quando** il lavoro **può considerarsi svolto da "trasfertista"** precisando che **laddove esse non siano contemporaneamente soddisfatte, trova applicazione il regime normativo della trasferta**.

IL REGIME FISCALE E CONTRIBUTIVO DELLE TRASFERTE E DEI TRASFERTISTI

In primo luogo va richiamato il differente regime fiscale e contributivo che si applica alle fattispecie in esame e disciplinato **dall'art. 51, commi 5 e 6 del Tuir.**

ART. 51 co. 5

In caso di **trasferita fuori del territorio comunale** si prevede la completa **esenzione fiscale e previdenziale** delle relative indennità entro **i limiti di 46,48 euro giornaliere, per trasferta in Italia, e di 77,47 euro giornaliere per trasferte all'estero (Art. 51 comma 5 TUIR)**. Nessuna esenzione è prevista invece, nel caso in cui il lavoratore svolga la sua attività fuori dalla sede di lavoro abituale ma all'interno del comune di riferimento.

ART. 51 co. 6

Diverso trattamento è riconosciuto, invece, alle indennità corrisposte per il **trasfertismo in quanto formano base imponibile ai fini fiscali e previdenziali nella misura del 50% del loro ammontare (Art. 51 comma 6 TUIR)**.

LE NOVITÀ DELLA NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA.

Con la legge 1 dicembre 2016, n. 225 di conversione del decreto legge n. 193/2016, in vigore dal 3 dicembre 2016, è stata introdotta una norma di interpretazione autentica del comma 6 dell'articolo 51 del Tuir.

Il comma 6 dell'articolo 51 del Tuir **"si interpreta nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi stabilita sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:**

- a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;**
- b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;**
- c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta".**

Secondo la norma **qualora anche una delle condizioni sopra riportate sia mancante, "è riconosciuto il trattamento previsto per le indennità di trasferta di cui al comma 5".**



Rispetto al requisito indicato nel **sub. a)** la norma ripropone in modo più incisivo, rispetto al passato, la necessità che per essere considerato un lavoratore "trasfertista" **nel contratto individuale o nella lettera di assunzione non deve essere indicata una sede di lavoro**. Il testo originario oggetto di interpretazione autentica si esprimeva in modo più generico (**"tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi"**). Sul punto, come detto nei paragrafi precedenti, la giurisprudenza aveva ritenuto non determinante questa condizione contrattuale poiché il solo esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro integrava la condizione contrattuale senza necessità di una espressa indicazione in un senso o in un altro della sede di lavoro.



Rispetto al requisito indicato al **sub. b)** non sussistono particolari differenze rispetto al testo normativo originario.



Rispetto al requisito indicato al **sub. c)** la norma di interpretazione autentica sembra, invece, ridurre il campo di applicazione dell'originario comma 6. Infatti, in passato la norma faceva riferimento alle "maggiorazioni di retribuzione [...] **anche se corrisposte con carattere di continuità**" (in questo senso anche la giurisprudenza).

Mentre, ora **la legge si esprime in senso più rigido** stabilendo che le maggiorazioni di retribuzione devono essere **"in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta"**.

Ma la sostanziale differenza rispetto alla previsione di legge originaria è la necessità che i tre requisiti sopra indicati siano coesistenti. E' sufficiente che anche uno solo di essi sia mancante per ricondurre il trattamento economico automaticamente alle regole del comma 5.

Resta ora da capire se la giurisprudenza riterrà il concetto di coesistenza dei tre requisiti un aspetto sostanziale per la qualificazione di trasfertista.

Ad ogni modo, qualora sia mancante uno dei tre requisiti la nuova norma stabilisce che "è riconosciuto il trattamento" del comma 5. Con tale espressione si ritiene che il legislatore abbia voluto precisare che il trattamento previsto dal comma 5 trovi applicazione nel rispetto delle condizioni in esso previste. Conseguentemente, se fosse confermata questa interpretazione, al fine di poter beneficiare delle fasce di esenzione è necessario, in ogni caso, che la trasferta sia svolta almeno fuori dal territorio comunale.

AZIENDE CHE OPERANO NEL COMUNE



Si ipotizzi un'azienda edile che **ha una pluralità di cantieri solo nel comune di Roma** ed ha **indicato in contratto la sede in cui è presente il centro di interessi amministrativi e gestionali sempre nel comune**. Per lo svolgimento della prestazione corrisponde una maggiorazione di retribuzione ai propri lavoratori esclusivamente per ogni giornata che svolgono il lavoro nella pluralità dei cantieri del comune di Roma. In questo caso, in passato l'azienda avrebbe potuto applicare su questa maggiorazione l'esenzione fiscale e contributiva sul 50% della somma.

Al contrario, sulla base della norma di interpretazione autentica, i lavoratori non possono essere considerati "trasfertisti" (in quanto la maggiorazione non è fissa ed è stata indicata una sede di lavoro) e allo stesso tempo non sembrano poter essere considerati in trasferta poiché la prestazione è resa all'interno del comune.

AZIENDE CHE OPERANO ANCHE FUORI DAL COMUNE



Diverso è il caso in cui l'azienda abbia **cantieri presenti in una pluralità di comuni ed ha indicato in contratto la sede di lavoro in uno di essi**; qualora l'azienda corrispondesse una maggiorazione per ogni giornata di lavoro, il regime della trasferta sembrerebbe possibile solo nelle giornate in cui il lavoratore si sia recato fuori dal comune "principale". Sul piano gestionale, tuttavia, è importante che l'azienda sia in grado di dimostrare per ogni lavoratore la trasferta fuori dal comune di riferimento.

Più complicata è l'ipotesi in cui l'azienda abbia cantieri in una pluralità di comuni senza indicare in contratto la sede di lavoro. In questo caso si possono realizzare due distinte ipotesi:

- 1) **Qualora l'azienda corrispondesse una maggiorazione per ogni giornata effettiva di prestazione** in luoghi variabili, **il lavoratore non potrebbe essere considerato un "trasfertista"** (in quanto **la maggiorazione non è fissa**), e quindi a rigore di legge **potrebbe essere considerato in trasferta**. Tuttavia, non sussistendo una sede indicata nel contratto individuale, non è facile sul piano probatorio individuabile una sede certa rispetto alla quale va verificata la trasferta fuori dal comune lasciando aperto uno spazio di contenzioso.
- 2) **Qualora, invece, l'azienda corrispondesse una maggiorazione fissa mensile, il lavoratore non potrebbe essere considerato un "trasfertista"** (in quanto **manca la sede di lavoro indicata nel contratto di lavoro**), mentre a rigore di legge potrebbe essere considerato in trasferta. Tuttavia, in considerazione del riconoscimento economico forfetario, non è chiaro come andrebbe individuata la quota di maggiorazione giornaliera al fine

di verificare il diritto all'esenzione del comma 5. Un calcolo empirico porterebbe a ragguagliare l'indennità mensile per ogni giornata effettiva di prestazione "variabile", ma anche questo esercizio si presterebbe probabilmente ad un contenzioso.

In sintesi, le ipotesi che potrebbero realizzarsi sono le seguenti:

ipotesi 1

Contratto di lavoro individuale: il datore di lavoro ha indicato nel contratto la sede di lavoro specifica

Prestazione: la prestazione si caratterizza per lo svolgimento in luoghi sempre variabili

Indennità: maggiorazione riconosciuta in misura fissa

Regime normativo: in passato questa situazione avrebbe imposto l'applicazione del comma 6. A seguito della norma di interpretazione autentica si applica il comma 5 a condizione che siano rispettate le condizioni ivi previste.

ipotesi 2

Contratto di lavoro individuale: il datore di lavoro ha indicato nel contratto la sede di lavoro variabile (ovvero non ha indicato una specifica sede di lavoro)

Prestazione: la prestazione si caratterizza per lo svolgimento in luoghi sempre variabili

Indennità: maggiorazione riconosciuta in misura fissa

Regime normativo: in passato questa situazione avrebbe imposto l'applicazione del comma 6. A seguito della norma di interpretazione autentica continua ad applicarsi il comma 6.

ipotesi 3

Contratto di lavoro individuale: il datore di lavoro ha indicato nel contratto la sede di lavoro variabile (ovvero non ha indicato una specifica sede di lavoro)

Prestazione: la prestazione si caratterizza per lo svolgimento in luoghi sempre variabili

Indennità: maggiorazione riconosciuta in misura variabile in funzione dell'effettiva presenza

Regime normativo: in passato questa situazione avrebbe imposto l'applicazione del comma 6. A seguito della norma di interpretazione autentica continua ad applicarsi il comma 5 a condizione che siano rispettate le condizioni ivi previste.

GARANTE PRIVACY: VIETATI I CONTROLLI INDISCRIMINATI SU E-MAIL E SMARTPHONE AZIENDALI



Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato la **Newsletter n. 424 del 17 febbraio 2017**, con la quale, tra le altre cose, ha ribadito che **l'accesso in maniera indiscriminata alla posta elettronica o ai dati personali contenuti negli smartphone in dotazione al personale, da parte del datore di lavoro, è un comportamento illecito**.

Il Garante della privacy, nel caso specifico, ha vietato ad una multinazionale l'ulteriore utilizzo dei dati personali trattati in violazione di legge [doc. web n. [5958296](#)]. La società potrà solo conservarli per la tutela dei diritti in sede giudiziaria.

Nel disporre il divieto l'Autorità ha affermato che **il datore di lavoro, pur avendo la facoltà di verificare l'esatto adempimento della prestazione professionale ed il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro da parte dei dipendenti, deve in ogni caso salvaguardarne la libertà e la dignità, attenendosi ai limiti previsti dalla normativa.**

La disciplina di settore in materia di controlli a distanza, inoltre, non consente di effettuare attività idonee a realizzare, anche indirettamente, il controllo massivo, prolungato e indiscriminato dell'attività del lavoratore. I lavoratori, poi, devono essere sempre informati in modo chiaro e dettagliato sulle modalità di utilizzo degli strumenti aziendali ed eventuali verifiche.



La vicenda nasce dal reclamo di un dipendente che si era rivolto al Garante lamentando un illegittimo trattamento effettuato da una **multinazionale**, che **avrebbe acquisito informazioni anche private contenute nella e-mail e nel telefono aziendale, sia durante il rapporto professionale sia dopo il suo licenziamento.**

Dai riscontri effettuati dall'Autorità sono effettivamente emerse numerose irregolarità.

- La società, ad esempio, non aveva adeguatamente informato i lavoratori sulle modalità e finalità di utilizzo degli strumenti elettronici in dotazione, né su quelle relative al trattamento dei dati.
- Aveva poi configurato il sistema di posta elettronica in modo da conservare copia di tutta la corrispondenza per ben dieci anni, un tempo non proporzionato allo scopo della raccolta.
- Esisteva anche una procedura che consentiva alla società di accedere al contenuto dei messaggi che, in linea con la policy aziendale, potevano avere anche carattere privato.
- E' inoltre emerso che la società continuava a mantenere attive le caselle e-mail fino a sei mesi dopo la cessazione del contratto, senza però dare agli ex dipendenti la possibilità di consultarle o, comunque, senza informare i mittenti che le lettere non sarebbero state visionate dai legittimi destinatari ma da altri soggetti.
- Nel corso dell'istruttoria è stato accertato inoltre, che **il titolare poteva accedere da remoto – non solo per attività di manutenzione – alle informazioni contenute negli smartphone in dotazione ai dipendenti (anche privatissime e non attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa), di copiarle o cancellarle, di comunicarle a terzi violando i principi di liceità, necessità, pertinenza e non eccedenza del trattamento.**

Il Garante ha disposto l'apertura di un autonomo procedimento per verificare l'applicazione di eventuali sanzioni amministrative.