

STUDIO SARTORI



Sartori rag. Renato
Consulente del Lavoro
Revisore Legale

Sartori dott. Christian
Dottore Commercialista
Revisore Legale

Sartori rag. Andrea
Consulente del Lavoro

Condino (Tn) – Via Acquaiolo 30/A
Tel. 0465 621561 – Fax 0465 621777
info@studiosartoritn.it
www.studiosartoritn.it

Ai

Signori Clienti

Loro Sedi

Informativa n. 04 del 05 ottobre 2015

- 1) *Riforma del lavoro: “Jobs Act”;*
- 2) *“Asse.co.” – Asseverazione Contributiva.*
- 3) *Comunicazione finanziamenti e capitalizzazioni verso società per il 2014;*
- 4) *Autorizzazione preventiva (iscrizione al VIES) per operazioni Intra-UE;*
- 5) *Detrazioni Irpef 50% e 65% per interventi su parti comuni di un c.d. “condominio minimo”;*

- 1) Pubblichiamo una sintesi delle più significative e principali novità contenute nei 6 decreti legislativi approvati recentemente dal Governo in tema di riforma del lavoro “Jobs Act”:

Riordino dei contratti di lavoro e revisione normativa sulle mansioni (D.Lgs.81/2015), in vigore dal 25.06.15.

- a) **Contratti di collaborazione a progetto (Co. Co. Pro.):** a partire dall'entrata in vigore del decreto non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza). Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi. **Abrogazione** dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato persona fisica.
- b) **Mansioni:** viene previsto che il lavoratore può essere assegnato a **qualunque mansione del livello di inquadramento**, purché rientranti nella medesima categoria (dirigenti, quadri, impiegati, operai) e non più soltanto a mansioni «equivalenti», a mansioni, cioè, che implicano l'utilizzo della medesima professionalità. In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, “in sede protetta”, tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.
- c) **Contratto a tempo determinato:** può essere apposto un termine di durata **non superiore a 36 mesi**. Può essere prorogato per un massimo di **5 volte** nell'arco dei 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Lo “stop and go” non cambia: **10 o 20 giorni di intervalli** tra contratti a termine di durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a termine in misura **superiore al 20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 01.01 dell'anno di assunzione. Nel caso di sforamento non c'è la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ma solo la sanzione amministrativa (20% o 50% della retribuzione). Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato può esercitare il **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato.
- d) **Lavoro accessorio (voucher):** viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore tra privati **fino a 7.000 euro netti** nel corso di un anno civile e **fino 3.000 euro netti** per percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al

reddito. Per i singoli committenti imprenditori o professionisti il limite è di **2.000 euro netti**. Verrà introdotta la tracciabilità per evitare così un loro uso improprio, prevedendo da un lato che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il voucher solo in via telematica, dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso farà dei voucher, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni. V'è l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi nel caso in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista.

- e) **Apprendistato**: si intende rivitalizzare le due tipologie di apprendistato “per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore” e “di alta formazione e ricerca”, che finora non hanno trovato un adeguato apprezzamento dal sistema delle imprese. Lo schema prevede che possano accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti degli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.
- f) **Lavoro intermittente (a chiamata)**: è rimasto, nella sostanza, invariato anche dopo l'intervento del presente decreto (concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più 55 anni, massimo 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, comunicazione preventiva obbligatoria). Si evidenzia il divieto di ricorrere al lavoro intermittente nel caso in cui committenti imprenditori o professionisti non abbiano effettuato la **valutazione dei rischi** ai sensi della normativa vigente.
- g) **Contratto di somministrazione**: eliminate le causali che consentono la stipula di contratti a tempo **indeterminato** (c.d. staff leasing) e nella introduzione di una percentuale di utilizzazione con tale tipologia (massimo 20% del personale in forza). Invece i limiti quantitativi nel caso di somministrazione a tempo **determinato** vengono individuati dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. Se viene avviato un contratto di somministrazione non inferiore a 12 mesi con un lavoratore disabile, rientra, per l'utilizzatore, nella quota di riserva Legge 68/99.
- h) **Part-time**: vengono definiti i limiti e le modalità con cui il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di **lavoro supplementare**, pattuire **clausole elastiche** (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o **flessibili** (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto). Se il contratto collettivo non disciplina nulla al riguardo, il lavoro supplementare, le clausole elastiche e flessibili **non possono superare il 25 per cento delle ore di lavoro settimanali** concordate con diritto del lavoratore ad una **maggiorazione onnicomprensiva della retribuzione pari al 15 per cento** per le ore di cui è variata la collocazione o prestate in aumento. Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro (D.Lgs.80/2015), in vigore dal 25.06.15.

Il provvedimento interviene prevalentemente sul Testo Unico a **tutela della maternità**, e reca misure volte a sostenere le cure parentali e a tutelare in particolare le madri lavoratrici. Il decreto interviene innanzitutto sul **congedo obbligatorio di maternità**, al fine di rendere più flessibile la possibilità di fruirne in casi particolari come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato. Il decreto prevede infatti un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12; quello parzialmente retribuito (30%), cioè il **congedo facoltativo di maternità**, viene portato dai 3 anni di età a 6 anni. In materia di **congedi di paternità**, viene estesa a tutte le categorie di lavoratori la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti. Il decreto contiene anche due disposizioni innovative in materia di telelavoro e di donne vittime di violenza di genere.

Disposizioni per la realizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale (D.Lgs.149/2015), in vigore dal 24.09.15.

Il decreto legislativo prevede, al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, l'istituzione **dell'Ispettorato nazionale del lavoro**. La principale funzione dell'Ispettorato nazionale risiede nel **coordinamento e programmazione dell'attività ispettiva** sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria. In supporto alla programmazione dell'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato, si prevede l'obbligo per l'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate di mettere a disposizione dell'Ispettorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni sia in forma analitica che aggregata.

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (D.Lgs.148/2015), in vigore dal 24.09.15.

Il restyling degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (Cassa integrazione guadagni ordinaria – Cassa integrazione guadagni straordinaria – Fondi solidarietà bilaterali) riguarda i requisiti, le causali, la procedura e la contribuzione.

I beneficiari sono tutti i lavoratori subordinati, **compresi gli apprendisti** assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, con **anzianità aziendale di 90 giornate** di lavoro effettivo.

La durata massima complessiva per il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale è di 24 mesi complessivi (30 mesi nel settore edilizia) nel quinquennio mobile. Utilizzando la Cigs per causale contratto di solidarietà tale limite complessivo può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile.

La misura è pari all'80 per cento della retribuzione globale nei limiti del massimale previsto.

È dovuto un contributo addizionale a carico delle aziende sulla retribuzione globale persa pari al 9% fino a 12 mesi, 12% fino a 24 mesi, 15% fino a 36 mesi. Quindi chi la **utilizza più frequentemente deve concorrere maggiormente al suo finanziamento**. Il contributo addizionale non è dovuto nei casi di eventi oggettivamente non evitabili (es. eventi meteorologici). A fronte di questo incremento progressivo del contributo addizionale, viene introdotta per la Cigo una **riduzione della percentuale del contributo a carico delle aziende pagato per ogni lavoratore**.

I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato.

Disposizioni in materia di integrazioni salariali ordinarie (CIGO):

- in merito all'iter procedurale si prevede che l'impresa, rispettate le procedure di consultazione sindacale, presenti in via telematica domanda di concessione all'INPS nel **termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione** o riduzione dell'attività lavorativa;
- c'è l'introduzione del divieto di autorizzare ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di **un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile**, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale;
- durata di 13 settimane continuative prorogabili trimestralmente fino a 52 settimane. Una nuova domanda, dopo 52 settimane di fruizione, può essere presentata dopo 52 settimane di lavoro continuativo. In ogni caso la durata massima è pari a 52 settimane nel biennio mobile.

Disposizioni in materia di integrazioni salariali straordinarie (CIGS):

- viene previsto che l'intervento straordinario di integrazione salariale possa essere concesso per una delle seguenti tre causali: **riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, contratto di solidarietà di tipo A**;
- introduzione della previsione che per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale possano essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato;
- per la causale di riorganizzazione aziendale viene confermata l'attuale durata massima di 24 mesi per ciascuna unità produttiva, per la causale di crisi aziendale viene confermata la durata massima di 12 mesi, anche continuativi;
- per la causale di contratto di solidarietà viene confermata la durata massima di 24 mesi complessivi in un quinquennio mobile, che possono diventare 36 se l'impresa non utilizza la Cigo o altre causali di Cigs nel quinquennio.

Disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali:

C'è l'obbligo di **istituire i fondi di solidarietà bilaterali** per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, in relazione alle **imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti**.

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (D.Lgs.150/2015), in vigore dal 24.09.15.

Il decreto legislativo favorisce l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro del lavoratore, potenziando la rete dei Servizi per l'Impiego anche grazie al coordinamento della nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Si riordina infine la normativa in materia di incentivi all'occupazione con la previsione della istituzione di un Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione.

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (D.Lgs.151/2015), in vigore dal 24.09.15.

a) Semplificazioni di procedure e adempimenti:

- razionalizzazione e semplificazione dell'**inserimento** mirato delle **persone con disabilità** (assunzione dei lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa o tramite convenzione, revisione della procedura di concessione dell'incentivo);
- razionalizzazione e semplificazione in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** e di assicurazione obbligatoria contro gli **infortuni sul lavoro** e le malattie professionali (abolizione denuncia di infortunio alla Pubblica sicurezza a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, abolizione obbligo di tenuta del registro infortuni a decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto);
- abrogazione dell'autorizzazione al lavoro all'estero.

- revisione delle **sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale** (massimizzazione lavoro “nero”, sospensione dell’attività imprenditoriale, omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro, consegna del prospetto paga, mancata corresponsione degli assegni familiari, eliminazione dell’obbligo, nell’ambito dei cantieri edili, di munire il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l’indicazione del datore di lavoro).

b) Disposizioni in materia di rapporto di lavoro:

- la revisione della disciplina dei **controlli a distanza del lavoratore**;
- la possibilità **per i lavoratori di cedere**, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, **i riposi e le ferie maturati**, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno **bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori**;
- l’introduzione con decreto ministeriale, per i lavoratori del settore privato, di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di **reperibilità in caso di malattia**, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico;
- l’introduzione di modalità semplificate per effettuare le **dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**, esclusivamente con **modalità telematiche** su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale. Nessun’altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida.

2) Vi portiamo a conoscenza che ora il nostro Studio è abilitato anche per l’ **“ASSE.CO.” (Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro)**, al fine di certificare la regolarità delle imprese nella gestione dei rapporti di lavoro. L’ottenimento di tale asseverazione determina una serie di **vantaggi per l’impresa**:

- a) **Ispezioni del Ministero del Lavoro**: previsione che gli accessi ispettivi presso i datori di lavoro si orienteranno in via prioritaria nelle imprese che non siano in possesso dell’asseverazione. Restano salve le attività di vigilanza relative a specifiche richieste di intervento ispettivo, indagini demandate dall’autorità giudiziaria o amministrativa, controlli a campione finalizzate alla verifica della veridicità delle dichiarazioni in base alla disciplina vigente;
- b) **Appalti**: ferma restando la disciplina vigente in materia di responsabilità solidale, l’asseverazione potrà essere utilizzata nell’ambito degli appalti privati ai fini della verifica della regolarità delle imprese e il personale ispettivo ne terrà conto nell’ambito di eventuali accertamenti;
- c) **Reputazione aziendale**: le imprese asseverate vengono inserite in una “white-list” pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro e del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro. Ciò determina un’evidente qualificazione reputazionale agli occhi dei terzi, siano essi clienti, fornitori, pubblica amministrazione, organizzazioni sindacali, ecc.; Per ottenere l’Asseverazione sarà necessario predisporre due dichiarazioni di responsabilità, passibili di sanzioni penali nel caso di dichiarazioni non veritiere: la prima da parte del datore di lavoro sulla mancanza di illeciti nell’anno precedente l’istanza (lavoro minorile, tempi di lavoro, sicurezza sul lavoro, lavoro nero); la seconda da parte del Consulente del Lavoro sulla sussistenza dei requisiti per il rilascio del Durc e sul rispetto della contrattazione collettiva. La certificazione avrà **validità annuale** subordinata al mantenimento dei requisiti (verificati con periodicità quadrimestrale dal Consulente del Lavoro).

3) **Entro il 30 ottobre** prossimo dovranno essere comunicati telematicamente all’Agenzia delle Entrate eventuali **finanziamenti e/o capitalizzazioni effettuati nel 2014** da parte dei **soci a società** o dai **familiari all’imprenditore individuale**. Tale comunicazione non va predisposta in presenza di finanziamenti/capitalizzazioni di importo inferiore ad euro 3.600 annui fatti da ciascuno. Dal punto di vista operativo, per chi ne avesse compiuti e nello stesso tempo non fosse soggetto alla tenuta della contabilità ordinaria, esortiamo a prendere contatto con il ns. Studio al fine delle opportune valutazioni di merito.

4) Si ricorda che i soggetti IVA che vogliono porre in essere **operazioni intracomunitarie** (acquisti e/o vendite rispettivamente da e verso altri operatori UE) è richiesta obbligatoriamente la **preventiva iscrizione** (*una-tantum* ed in modalità telematica) all’archivio telematico **VIES** (VAT Information Exchange System) presso l’Agenzia delle Entrate.

5) L’Agenzia delle Entrate ha recentemente ribadito (Risoluzione n. 74/E del 27.08.2015) che per poter fruire della **detrazione IRPEF (50% e 65%)** per gli interventi di recupero del patrimonio edilizio effettuati sulle **parti comuni condominiali** è sempre necessario che i relativi documenti (**fatture e bonifici**) siano **intestati al condominio**. Così, anche in presenza di un **“condominio minimo”** (cioè fino ad 8 condòmini proprietari), è comunque **necessario** richiedere l’**attribuzione del codice fiscale**, non rilevando in alcun modo la dimensione del condominio ed il numero dei condòmini (è sufficiente che l’immobile abbia più di un proprietario esclusivo).

A Vs. disposizione, cordiali saluti.

Lo Studio