



**Associazione Giovani  
Consulenti del Lavoro**

Palermo

*Edizione del 27 Febbraio 2015*

## *Ultimissime dal mondo del lavoro*

*In allegato rubrica L'ESPERTO RISPONDE e SCADENZARIO mensile del Lavoro di marzo*



Mario Cucina

# INPS

E' venuta a mancare improvvisamente

## **LA PENSIONE**

Ne danno il triste annuncio tutti i

**LAVORATORI ITALIANI**

e gli

**ANZIANI**

### ***Mai più pensioni ai deceduti***

**Il medico dovrà inviare all'Inps il certificato di decesso**

Asl e Inps in contatto telematico, per frenare l'erogazione di pensione ai deceduti. Dal prossimo anno, infatti, il medico necroscopo sarà tenuto a trasmettere all'Inps, in via telematica entro 48 ore dall'evento, il certificato di accertamento del decesso, pena l'applicazione di una sanzione da 100 a 300 euro.

Inoltre, chi percepisce pensioni o altri trattamenti su delega di una persona deceduta è tenuto a restituire le somme all'Inps con obbligo, a tal fine, per banche e Poste di bloccare i c/correnti e di comunicare all'Inps i dati dell'indebito percettore. Lo stabilisce, tra l'altro, il ddl Stabilità 2015.

### ***Autonomi, avvisi bonari***

**(messaggio n. 767/2015)**

Avvisi bonari Inps per i lavoratori autonomi iscritti alla gestione artigiani e commercianti. Chi non ha pagato la rata dei contributi scaduti a novembre (terza rata del 2014), infatti, riceverà l'avviso nel cassetto previdenziale. Lo rende noto lo stesso istituto di previdenza nel messaggio n. 767/2015.

***Stipendi più alti alle colf***  
**Minimi salariali 2015 adeguati all'inflazione**

Leggermente più pesante la busta paga della colf. L'incremento dei minimi salariali è in vigore dal 1° gennaio 2015. L'adeguamento avviene sulla base delle variazioni dell'indice Istat del costo della vita registrato a novembre. L'aggiornamento dei minimi salariali riguarda anche le indennità sostitutive di vitto e alloggio che spettano alle domestiche a servizio intero (e parzialmente anche a quelle a mezzo servizio, quando siano occupate per notevole parte della giornata): a partire dal 1° gennaio il valore di ciascun pasto è fissato in 1,85 euro, mentre quello dell'alloggio in 1,61 euro. Anche l'Inps ha reso noti (circolare n. 12/2015) i nuovi valori contributivi validi per l'anno in orso.

***Stangata Inps sulle partite Iva***  
**L'aliquota contributiva per i professionisti sale al 30,72%**  
**(circolare 27/2015)**

Sale al 30,72% l'aliquota contributiva dovuta nel 2015 dai parasubordinati, entro il massimale imponibile di 100.324 euro. E' quanto indicato dall'Inps nella circolare n. 27/2015. Sale di molto la quota dovuta dai titolari di partita Iva momentaneamente "graziati" lo scorso anno dalla legge di Stabilità 2014 (art. 1, comma 491, legge n. 147/2013).

***Contributi Aspi, utilità limitata***  
**Non matura l'ex anzianità**

L'Aspi fa maturare tutte le pensioni, vecchiaia e anticipata, ma non l'ex anzianità. I contributi figurativi accreditati all'Inps per i periodi di fruizione di Aspi o mini-Aspi, in altre parole, sono utili sia per il diritto che per la misura (importo) della pensione, tranne però che ai fini della maturazione del requisito di 35 anni di contributi ancora richiesto per l'accesso alla pensione anticipata da parte dei "vecchi" lavoratori, quelli cioè che al 31 dicembre 1995 posseggono già un'anzianità contributiva.

***Ok allo sgravio nuovi assunti***  
**Fino al 16/4 possibile recuperare quanto versato in più**  
**(messaggio 1144/2015)**

Via libera alla fruizione dello sgravio per i nuovi assunti. I datori di lavoro hanno tempo fino al 16 aprile, termine di versamento dei contributi relativi al mese di marzo, per recuperare gli sconti spettanti per i mesi di gennaio e febbraio. Prima di fruire del bonus, però, i datori di lavoro dovranno inviare all'Inps la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y", senza alcun termine purché "prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui s'intende esporre il bonus". Lo spiega l'Inps nel messaggio n. 1144/2015.

***Primo appuntamento il 16/3***

Al via la fruizione del nuovo esonero contributivo. Primo appuntamento il 16 marzo, termine di versamento dei contributi relativi al mese di febbraio. In quell'occasione, i datori di lavoro potranno scontare i contributi dei nuovi assunti anche per il mese di gennaio (oltre che di febbraio). Per farlo, prima dovranno inviare all'Inps la richiesta per l'attribuzione del nuovo codice "6Y", che autorizza ad applicare lo sgravio. Non c'è termine per la richiesta del codice, purché venga fatta "prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui s'intende esporre il bonus".

**Non serve domanda, ma una comunicazione.** I datori di lavoro che hanno titolo allo sgravio devono prima di tutto inoltrare all'Inps una richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y", avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014". La richiesta va inviata tramite cassetto previdenziale aziende, indicando nell'oggetto "esonero contributivo triennale legge n. 190/2014" e utilizzando la seguente locuzione: "Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015". Non è previsto un termine; tuttavia la richiesta va inviata prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui s'intende esporre il bonus su Uniemens. L'Inps attribuirà al datore di lavoro il codice autorizzazione con validità dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2018. Riguardo agli arretrati dei mesi di gennaio e febbraio, l'Inps ha stabilito che il recupero degli importi potrà avvenire solo nei flussi Uniemens di competenza di febbraio 2015, relativamente all'arretrato del precedente mese di gennaio (il cui termine per l'invio è fissato al 31 marzo), oppure di marzo 2015, relativamente

all'arretrato dei precedenti mesi di gennaio e/o febbraio (il cui termine per l'invio è fissato al 30 aprile),

pag. 4 edizione del 27 febbraio 2015

Ultimissime dal mondo del lavoro  
DueDuemilaquindici

***Ticket licenziamenti rivalutato***  
**All'Inps si versano 489,61 € per ogni anno di anzianità**  
**(messaggio 1144/2015)**

Più pesante il ticket contributivo dovuto sui licenziamenti. Quest'anno, infatti, l'impresa dovrà versare all'Inps 489,61 euro per ogni anno di anzianità aziendale posseduta dal dipendente che s'intende licenziare. Il primo appuntamento è fissato al prossimo 16 marzo, quand'è prevista la scadenza per il versamento del contributo dovuto sui licenziamenti avvenuti nel mese di gennaio. La nuova misura del ticket deriva dalla rivalutazione (+1,2%) del massimale mensile Aspi, che rappresenta la base di calcolo del contributo introdotto dalla riforma Fornero. Il 2015 rappresenta l'ultimo anno di esonero dal contributo per i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto e per quelli nel settore edile, per completamento attività e chiusura cantiere.

<b>Quando è dovuto e quando no</b>	
Licenziamento lavoratore, compresi apprendisti, per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa	<b>SI</b>
Recesso del datore di lavoro al termine dell'apprendistato	<b>SI</b>
Dimissioni per giusta causa	<b>SI</b>
Dimissioni durante il periodo tutelato di maternità (300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del 1° anno di vita del bambino)	<b>SI</b>
Risoluzione consensuale con procedura di conciliazione (nuovo rito Fornero)	<b>SI</b>
Risoluzione consensuale per trasferimento del dipendente ad altra sede dell'azienda, a distanza oltre i 50 km dalla residenza del lavoratore e/o raggiungibile con oltre 80 minuti mediante i mezzi pubblici	<b>SI</b>
Licenziamento collettivo senza accordo sindacale	<b>SI</b>
Mancato superamento periodo di prova	<b>SI</b>
Lavoro intermittente	<b>SI</b>
Licenziamento del lavoratore domestico	<b>NO</b>
Licenziamento per completamento delle attività e chiusura del cantiere in edilizia	<b>NO (1)</b>
Licenziamenti per cambio appalto, con garanzia di continuità occupazionale	<b>NO (1)</b>
Dimissioni volontarie del lavoratore	<b>NO</b>
Decesso del lavoratore	<b>NO</b>
Risoluzione consensuale	<b>NO</b>
Licenziamento collettivo nelle procedure di mobilità	<b>NO (2)</b>

(1) Fino al 31 dicembre 2015

(2) Fino al 31 dicembre 2016 per le aziende tenute al versamento del contributo d'ingresso (art.5, comma 4, legge n.223/1991).

pag. 5 edizione del 27 febbraio 2015

Ultimissime dal mondo del lavoro

DueDuemilaquindici

***Cigs in deroga, via alla proroga***  
(messaggio n. 848/2015)

Via libera alla proroga degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2014. Con decreto n. 87342/2015, infatti, il ministero ha autorizzato il prolungamento di mobilità e cassa integrazione guadagni straordinaria con la riduzione del 40% dell'importo. A spiegarlo è l'Inps nel messaggio n. 848/2015 e precisando che ai lavoratori interessati spetta l'assegno al nucleo familiare e l'accredito della contribuzione figurativa.

## MINISTERO DEL LAVORO



**Nuove opportunità di carriera nel campo dell' Informatica e della New Economy**

***Cigs, proroga a 24 mesi solo per i piani 2014  
(circolare n. 1/2015)***

La proroga nel 2015 della cigs per cessazione attività fino a 24 mesi riguarderà soltanto i piani avviati entro il 31 dicembre 2014 e nel limite di 60 milioni di euro. Le istanze di proroghe per il 2015 invece non possono essere presentate. Lo precisa il ministero del lavoro nella circolare n.1/2015.

***Apprendistato, benefici doppi***  
**Agli incentivi ordinari si somma il bonus garanzia giovani**

Benefici doppi a chi assume giovani apprendisti. Oltre agli incentivi propri del contratto può fruire anche del bonus della garanzia giovani. Lo stabilisce, tra l'altro, un decreto del direttore generale per le politiche attive del ministero del lavoro, che modifica la disciplina del bonus estendendolo all'apprendistato professionalizzante e al contratto a chiamata (intermittente), con effetto dal 1° maggio 2014. Un secondo decreto, inoltre, opera la revisione dei "profili" dei giovani d'iscrizione al piano, nonché delle relative modalità di calcolo dell'indice di svantaggio con effetto dal prossimo lunedì 2 febbraio.

***Autonomi, contributi al 27%***  
**L'aumento (28%) solo dal 2016. Minimi opzionali**

Stop all'aumento dei contributi per le partite Iva senza cassa. E ritorno, in parte, al regime dei minimi pre legge di Stabilità 2015. Nel primo caso l'aliquota contributiva resta per i lavoratori iscritti alla gestione separata Inps del 27% anche per il 2015, e l'aumento sarà graduale del 28% per il 2016 e del 29% per il 2017. Le novità per i regime dei minimi è la possibilità per le piccole partite Iva di continuare ad avvalersi del meccanismo agevolato previsto dal dl n. 98/2011. Chi ha un fatturato fino a 30 mila euro annui potrà quindi scegliere se utilizzare il nuovo regime previsto dalla legge di Stabilità 2015, con deduzione forfettaria e imposta sostitutiva del 15%, oppure del vecchio con deduzione analitica dei costi e imposta al 5%.

***Controlli sul lavoro più incisivi***  
**In un'Agenzia accorpate le funzioni di Dtl, Inps e Inail**

Arriva l'Agenzia per le ispezioni sul lavoro, che accorperà i servizi tra ministero del lavoro, Inps e Inail all'insegna di un forte snellimento di uomini e strutture e con l'obiettivo di semplificare le procedure e rendere più incisive le ispezioni.

## SENTENZE



***Lavoro effettivo all'Inps***  
**Contributi solo per i periodi di reale attività**  
**(tribunale di Belluno - sentenza n. 10/2015)**

Nelle imprese commerciali per soci e amministratori "stagionali" i contributi all'Inps sono dovuti solo per il tempo in cui lavorano. Il tribunale di Belluno con sentenza n. 10/2015, viene così a superare la posizione tradizionale dell'istituto che finora ha costretto chi lavorava anche solo per un periodo all'anno a versare contributi alla sua Gestione attività commerciali per anche il resto dell'anno. Per il giudice l'Inps si è sempre mosso in difetto di una puntuale previsione di legge. Dunque, contributi non dovuti e, se versati, indebiti, se non in presenza di una effettiva attività di lavoro di

chi opera nell'impresa commerciale, come titolare o gestore, oppure in qualità di coadiutore familiare, poiché parente e affine.

pag. 9 edizione del 27 febbraio 2015

Ultimissime dal mondo del lavoro  
DueDuemilaquindici

## JOBS ACT

PER QUANDO" DICE CHE LO VUOLE  
IL LAVORO



***Contratti a termine, il tetto resta a 36 mesi***

Superamento delle co.co.co. e dell'associazione in partecipazione. Mantenimento del lavoro a chiamata e della somministrazione, così come del contratto a termine per un massimo di 36 mesi. Sono alcuni dei punti su cui si articolerà il decreto legislativo attuativo del Jobs act con il quale il governo intende riordinare le tipologie contrattuali, con l'obiettivo, spiegato dal ministro del lavoro Giuliano Poletti alle parti sociali, di "spostare sul contratto a tempo indeterminato il maggior numero di tipologie oggi esistenti". Il provvedimento, che sarà al consiglio dei ministri del 20 febbraio, non prevede modifiche per il lavoro a chiamata e la somministrazione, mentre renderà più vantaggioso il part-time "con garanzia di periodi di maternità e utilizzabile anche al posto del congedo parentale". Il contratto di apprendistato sarà inoltre reso "più coerente con le norme scuola-lavoro". Anche se, ha tenuto a precisare Poletti, "questi sono gli orientamenti del suo dicastero.

E' possibile quindi, visto che non c'è stata ancora discussione in sede di consiglio dei ministri, che siano poi tradotti diversamente nel Cdm del 20 febbraio.

**Colpo di spugna sulle co.co.co.**  
**Dal 2016 stop alle collaborazioni personali e ripetitive**

Addio al lavoro a progetto e co.co.co.. Dal 1° gennaio 2016, infatti, alle collaborazioni personali, ripetitive e continuative si applicherà la stessa disciplina del lavoro dipendente. Immediato lo stop al lavoro a progetto, la cui disciplina resterà in vigore esclusivamente per i contratti già in essere. Una sanatoria, infine, per tutti i collaboratori anche se con partita Iva: se trasformati in lavoratori dipendenti, con assunzione effettuata entro il prossimo 31 dicembre, al datore di lavoro non saranno applicate le sanzioni contributive e fiscali per l'eventuale riqualificazione del rapporto di lavoro. A prevederlo è la bozza di decreto legislativo di attuazione del Jobs act, approvato il 20 febbraio in prima lettura dal consiglio dei ministri.

<b>La riforma delle co.co.co.</b>	
<b>Lavoro a progetto</b>	Abrogato. Le relative norme restano in vigore soltanto per i rapporti già in essere alla data di entrata in vigore della riforma
<b>Collaborazioni</b>	Dal 1° gennaio 2016 si applica la “disciplina” del lavoro dipendente (subordinato) a quelle che concretizzano prestazioni esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo con modalità di esecuzione organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro
<b>LA SANATORIA</b>	
<b>Quando opera</b>	Qualora il datore di lavoro assuma soggetti già parti di rapporti di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- co.co.co. e mini co.co.co.</li> <li>- lavoro a progetto</li> <li>- collaborazioni con partita Iva</li> </ul>
<b>Condizioni</b>	-Datore di lavoro = impegno a non licenziare nei 12 mesi successivi (salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) -Lavoratore = sottoscrizione di atti di conciliazione per la rinuncia a ogni pretesa relativamente alla qualificazione del pregresso rapporto di lavoro
<b>Benefici</b>	Estinzione degli illeciti in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi all'eventuale erronea qualificazione del pregresso rapporto di lavoro
<b>Termine</b>	L'assunzione deve avvenire entro il 31 dicembre 2015

**Maternità al lavoro in part-time**  
**Orario ridotto al 50% al posto del congedo parentale**

Mamme e papà potranno scegliere di lavorare a tempo parziale per accudire ai propri figli. In luogo del congedo parentale, infatti, potranno optare, per una sola volta, a che il loro rapporto di lavoro a tempo pieno sia trasformato in part-time, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Un diritto al tempo parziale è poi introdotto per i lavoratori pubblici e privati affetti da gravi patologie cronico-degenerative (in aggiunta a quanto già previsto per i malati di cancro).

<b>I contratti di lavoro</b>	
<b>Lavoro subordinato (puro)</b>	
<b>Contratto di lavoro dipendente</b>	- A tempo indeterminato = è la forma comune di rapporto di lavoro - A termine = prevede una durata predeterminata del rapporto di lavoro, non superiore a 36 mesi - A tempo parziale = prevede un orario di lavoro ridotto rispetto a quello "pieno" (legale o contrattuale). Può riguardare un contratto a tempo indeterminato oppure a termine
<b>Contratto di lavoro intermittente</b>	Può essere stipulato a tempo indeterminato o a termine in due casi: a) per lo svolgimento di prestazioni discontinui o intermittenti b) o con soggetti con più di 55 anni o meno di 24 anni di età
<b>Somministrazione di lavoro</b>	Può essere stipulato a tempo indeterminato o a termine per ricevere da un'Agenzia la disponibilità di lavoratori dipendenti
<b>Apprendistato</b>	E' un contratto a tempo indeterminato (ma con possibilità di recedere al termine del periodo di formazione obbligatoriamente prevista), con le finalità di formazione e occupazione dei giovani. Tre le tipologie: a) per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale; b) professionalizzante; c) di alta formazione e ricerca
<b>ASSIMILATI (RICONDOTTI) AL LAVORO SUBORDINATO (rapporti ai quali si applica la "disciplina" del lavoro subordinato)</b>	
<b>Collaborazioni</b>	Quelle che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitive e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro
<b>Condizioni</b>	-Datore di lavoro = impegno a non licenziare nei 12 mesi successivi (salvo che per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) -Lavoratore = sottoscrizione di atti di conciliazione per la rinuncia a ogni pretesa relativamente alla qualificazione del pregresso

	rapporto di lavoro
<b>LAVORO ACCESSORIO</b>	
Sono tutte le prestazioni, di natura subordinata o autonoma, che non danno luogo a compensi superiori a 7 mila euro nel corso di un anno civile (fino a 2 mila euro nei confronti di singoli imprese o professionisti)	

pag. 12 edizione del 27 febbraio 2015

Ultimissime dal mondo del lavoro  
DueDuemilaquindici

***Disco verde al Jobs act***  
**Ok alle tutele crescenti e alla nuova naspi**

Disco verde alla riforma del Jobs act. La commissione lavoro della camera, infatti, ha dato parere positivo all'approvazione definitiva dei primi due decreti legislativi di attuazione del Jobs act, il primo sul contratto a tutele crescenti e il secondo sugli ammortizzatori sociali. Il sì, tuttavia, è condizionato, in particolare per il primo provvedimento, per il quale si chiede di fare marcia indietro sui licenziamenti collettivi, di restringere quelli individuali, di elevare gli indennizzi e rendere applicabile le nuove norme esclusivamente al settore privato.

***Addio alla reintegra***

Il contratto a tutele crescenti, non potrà più dar luogo alla reintegra. E' la principale novità dei nuovi contratti a tempo indeterminato. Il decreto legislativo approvato definitivamente dal Consiglio dei ministri di venerdì scorso supera definitivamente la disciplina in materia di reintegrazione nel posto di lavoro prevedendo esclusivamente una tutela indennitaria in tutti i casi di licenziamenti per motivi economici. La novità riguarda esclusivamente i contratti che verranno stipulati dalla data di entrata in vigore del decreto, ovvero dal giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale*, secondo quanto previsto dal comma 15 della legge 183/2014. In particolare, il superamento della reintegrazione interessa i datori di lavoro in regime di tutela reale, ovvero quelli che abbiano al momento del licenziamento un numero di lavoratori superiore a 15 unità nell'unità produttiva interessata, ovvero nello stesso comune e in ogni caso il datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti. I nuovi contratti prevedono una tutela crescente in relazione all'anzianità di servizio presso il lavoratore che ha disposto il licenziamento. Specificamente è previsto che, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, il giudice dichiara estinto il contratto di lavoro e il datore di lavoro viene condannato al pagamento di una indennità risarcitoria in misura pari a due mensilità per ogni anno di servizio. In ogni caso, la misura dell'indennità sarà pari a un minimo di 4 mensilità e non fino a un massimo di 24 mensilità. Rispetto allo schema di provvedimento approvato dal consiglio dei ministri e inviato alle camere a gennaio scorso, la versione definitiva approvata il 20 febbraio, prevede che la misura dell'indennità debba essere conteggiata tenendo conto dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (prima si faceva riferimento alla retribuzione globale di fatto). Rimane la disciplina contenuta all'articolo 18 della

legge 300/1970 per i lavoratori assunti antecedentemente all'entrata in vigore della nuova disciplina. In tali casi, la reintegra riguarda le ipotesi in cui il licenziamento economico individuale sia dichiarato illegittimo per manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento (ipotesi di soggettiva e incerta interpretazione); nonché per i licenziamenti collettivi, nel caso di violazione dei criteri di scelta.

pag. 13 edizione del 27 febbraio 2015

Ultimissime dal mondo del lavoro  
DueDuemilaquindici

***Indennizzi per i licenziamenti***  
**Reintegra solo per discriminazioni e fatti disciplinari**

Reintegrazione e risarcimento per i licenziamenti discriminatori. Solo risarcimento per l'illegittimo licenziamento economico. Reintegrazione e risarcimento per l'illegittimo licenziamento disciplinare, ma solo nelle aziende con più di 15 dipendenti (cinque se agricole) e a condizione che venga direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

<b>Le tutele crescenti nei licenziamenti</b>		
<b>Tutte le aziende</b>		
Reintegra	Risarcimento	
<b>- Licenziamento discriminatorio</b>		
Non ricorrenza degli estremi	Sì (*)	Sì, minimo 5 mensilità di paga
<b>Aziende fino a 15 dipendenti</b>		
<b>- Licenziamenti per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo o giustificato motivo oggettivo</b>		
Non ricorrenza degli estremi	No	Indennità di 2 mensilità di paga per ogni anno di servizio, tra un minimo di 2 mensilità e un massimo di 6 mensilità
<b>Aziende oltre i 15 dipendenti</b>		
<b>- Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo</b>		
Non ricorrenza degli estremi	No	Indennità di 2 mensilità di paga per ogni anno di servizio, tra un minimo di 4 mensilità e un massimo di 24 mensilità
<b>- Licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo</b>		
Insussistenza fatto contestato direttamente dimostrata in giudizio	Sì (*)	Indennità fissata da un giudice fino a un massimo di 12 mensilità di paga
(*) Il lavoratore può optare al posto della reintegra per un'indennità di 15 mensilità in aggiunta al risarcimento		

***Sconti fino a 8 mila € per chi  
assume a tempo indeterminato***

Assunzioni in saldo per il 2015. Chi arruola lavoratori disoccupati da almeno sei mesi, infatti, può contare su uno sconto totale dei contributi per tre anni nel limite di 8.060 euro all'anno. L'opportunità è stata offerta dalla legge di Stabilità 2015 che ha introdotto il nuovo incentivo all'occupazione "stabile" (si chiama "esonero contributivo") a favore di tutti i datori di lavoro, imprenditori e non (tra cui studi professionali). L'incentivo spetta soltanto per le assunzioni a tempo indeterminato, anche se a part-time o con job sharing, non invece per l'apprendistato, per i rapporti di lavoro domestici e per quelli a chiamata.

**Le condizioni per l'incentivo**

**Lo sgravio è subordinato alle seguenti condizioni  
(sussistenti alla data di assunzioni):**

- Il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di contratto dipendente a tempo indeterminato

L'Inps ha precisato che, considerato che la fruizione all'esonero contributivo della legge 190 del 2014 si può ritenere operante, ferme le altre condizioni, anche laddove il lavoratore venga utilizzato mediante contratto di somministrazione, la violazione del predetto diritto di precedenza sussiste anche nel caso di utilizzazione con contratto di somministrazione senza la preventiva offerta di riassunzione al lavoratore licenziato in relazione a un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine).

- Il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di Stabilità 2015 (cioè dal 1° ottobre 2014 al 31 dicembre 2014), non abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorchè per interposta persona, al datore di lavoro medesimo.

Il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, ai sensi della legge di Stabilità 2015 (cioè per lo stesso esonero contributivo), con lo stesso datore di lavoro che assume.

***L'incentivo spetta anche quando l'assunzione è dovuta per legge***

L'incentivo spetta anche quando l'assunzione è dovuta per legge. Un'interessante novità del nuovo incentivo riguarda l'ambito applicativo, se ne può fruire anche se l'assunzione sia "dovuta" dal datore di lavoro, ad esempio in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine o in caso di assunzione di disabili.

Ciò in quanto, ha spiegato l'Inps, l'obiettivo che l'esonero contributivo persegue è più articolato, cioè finalizzato a "promuovere forme di occupazione stabile" attraverso lo strumento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato. "Tant'è", continua l'Inps, "che, con una visione decisamente innovativa rispetto alle norme che nel tempo si sono succedute in materia di incentivi all'occupazione, la condizione soggettiva del lavoratore che integra il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo viene individuata nell'assenza, nei sei mesi precedenti l'assunzione, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato".

## VARIE



### *Licenziamenti illegittimi, datore senza opting out*

Opting out precluso al datore di lavoro in caso di licenziamento illegittimo. La sostituzione della reintegrazione con liquidazione di un'indennità alternativa, infatti, è una possibilità conferita dal legislatore esclusivamente al lavoratore. L'ha precisato, tra l'altro, il ministero del lavoro nel corso della decima edizione di Forum Lavoro 2015, organizzato il 28 gennaio dalla Fondazione studi dei consulenti del lavoro.

### *Online la piattaforma Asse.Co I consulenti potranno asseverare i rapporti di lavoro*

E' online la piattaforma Asse.Co (Asseverazione contributiva) tramite la quale i Consulenti del lavoro potranno asseverare la conformità dei rapporti di lavoro. A seguito del Protocollo d'intesa siglato tra Ministero del lavoro e Consiglio nazionale dell'Ordine, è ora operativa la piattaforma predisposta dalla Fondazione Studi

Consulenti del lavoro, che permetterà ai Consulenti di "asseverare" la regolarità contributiva e retributiva delle imprese nella gestione dei rapporti di lavoro, semplificando gli adempimenti e promuovendo al tempo stesso la cultura della legalità.

Per diventare Consulente "asseveratore" bisognerà seguire un corso di formazione in modalità e-learning, presente sulla medesima piattaforma, al termine del quale sarà rilasciato un attestato di formazione che permetterà di accedere alla procedura Asse.Co per dare il via al processo di asseverazione.

pag. 17 edizione del 27 febbraio 2015

Ultimissime dal mondo del lavoro  
DueDuemilaquindici

### ***Cambia il regime delle imprese minime***

Cambia il regime delle imprese minime. Dopo 15 anni dall'entrata in vigore del regime dei minimi e il restyling del 2012 con il regime di vantaggio, dal 2015 è in vigore il regime forfettario. Diverse le novità in materia di imposte dirette e indirette, ma cambia sostanzialmente anche il regime contributivo di imprese e autonomi che fatturano tra i 15 e i 40 mila euro. Lo precisa la Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro che, con la circolare n. 2 del 2015, analizza le novità che da quest'anno caratterizzeranno questo nuovo regime contabile.

### ***Agricoltura, addio al bonus Irap Sparisce la deduzione per chi assume lavoratori a termine***

L'esenzione Imu dei terreni agricoli montani la pagano i datori di lavoro agricoli. Il governo, infatti, ha cancellato le deduzioni ai fini Irap del costo della manodopera a termine, introdotte soltanto sei mesi fa, per far cassa di parte delle risorse necessarie a finanziare lo sconto sull'imposta municipale propria (Imu). L'abrogazione è prevista al comma 1, dell'art. 2 del dl n. 4/2015, in vigore dal 24 gennaio 2015, che contiene le disposizioni sull'esenzione Imu. Due le misure agevolative cancellate: la deduzione forfettaria del costo del lavoro applicabile a partire dal 2014, la deduzione integrale del costo del lavoro applicabile a partire dal 2015.

### ***Rapporti sicuri solo se sono asseverati***

L'Asseverazione contributiva e retributiva dei rapporti di lavoro ha avviato il suo percorso con la piattaforma operativa, fruibile sul portale [www.consulentidellavoro.it](http://www.consulentidellavoro.it). Con l'Asse.Co. Rilasciabile dai consulenti del lavoro abilitati (consultare l'elenco sul medesimo sito), viene asseverata la regolarità dei rapporti di lavoro dell'azienda richiedente. L'elenco delle aziende che otterranno l'asseverazione sarà pubblicato sul

sito del ministero del Lavoro e del consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro. Con l'ottenimento della conformità contributiva e retributiva, le aziende "certificate" entreranno a far parte dei criteri di selezione dell'attività ispettiva del ministero del lavoro, che terrà conto delle aziende "asseverate" nella definizione degli accertamenti e potrà utilizzare l'asseverazione anche per la verifica delle regolarità delle imprese negli appalti privati.

pag. 18 edizione del 27 febbraio 2015

Ultimissime dal mondo del lavoro  
DueDuemilaquindici

### ***Il Tfr in busta paga non conviene. Fa pagare più tasse***

Il Tfr in busta paga non conviene. Fa pagare più tasse e può far perdere diritto ai servizi sociali agevolati, alle detrazioni fiscali e agli assegni familiari. Lo rivela uno studio della Uil.

**Al via da marzo.** L'opzione, cioè la scelta di ricevere la quota di Tfr mensile direttamente in busta paga, andrà a regime dal prossimo mese di marzo per restare operativa fino al mese di giugno 2018. Una volta fatta, la scelta è irrevocabile. Perciò chi decida di intascare mensilmente le quote Tfr, poi non potrà avere ripensamenti: fatta la scelta non potrà più revocarla fino a giugno 2018.

**Addio servizi agevolati.** Secondo lo studio Uil, chi sceglierà l'opzione avrà effetti penalizzanti sulla propria situazione reddituale. Perché i Tfr in busta paga farà alzare il reddito Isee, con effetto "domino" sul sistema agevolato delle tasse e tariffe locali (asili nido, mense scolastiche, tasse universitarie, ecc.).

**Si pagano più tasse (Irpef).** L'opzione per il Tfr in busta paga comporterà anche un aggravio di tasse. Per effetto della tassazione ordinaria di tali quote al posto di quella separata per tutto il Tfr, si avranno delle penalizzazioni di 330 euro medi l'anno, tra maggiore tassazione (50 euro l'anno) e minori sgravi fiscali (280 euro medi l'anno).

**Anche le detrazioni scendono.** Infine lo studio evidenzia che il Tfr in busta paga si cumulerà con il reddito dell'anno e, quindi, andrà a incidere sulla determinazione delle detrazioni d'imposta (per familiari a carico, ad esempio) oppure per gli assegni familiari. Solo di detrazioni fiscali, un reddito di 23 mila euro ci rimetterà mediamente 280 euro l'anno.

### ***Consulenti, sciopero illegittimo***

***La trasmissione dei dati della Cu considerata essenziale***

Illegittimo lo sciopero proclamato dai consulenti del lavoro per la settimana dal 7 al 14 marzo sul caos dell'invio dati della Comunicazione unica, adempimento che ha sostituito il Cud. Secondo quanto risulta a *ItaliaOggi* la commissione di garanzia sciopero, nei prossimi giorni formalizzerà la decisione che rinvia al mittente la

dichiarazione di astensione dal lavoro per i consulenti del lavoro sul flusso di dati da trasmettere telematicamente. Lo sciopero infatti interrompe un'attività giudicata essenziale e incide sul ruolo di contribuente. Pertanto la commissione di garanzia presieduta da Roberto Alesse chiederà ai sindacati dei consulenti del lavoro di effettuare lo sciopero ad adempimento avvenuto e cioè dal 14 marzo 2015. Una decisione che tarpa le ali alla protesta e ne svuota l'iniziale messaggio ma che a giudizio dell'Authority contrasta sia con la legge in materia di sciopero sia con il codice di regolamentazione dei consulenti del lavoro che ha inserito per la prima volta per gli studi professionali la possibilità di scioperare.

***Semplificazioni in attesa***  
**Con il nuovo fisco si rischia di fare autogol**

Il decreto semplificazioni n. 175/2014 ha introdotto nel nostro ordinamento il nuovo modello di Certificazione unica (CU 2015) che deve essere utilizzato per certificare alcune tipologie di reddito precedentemente rese in forma libera e la dichiarazione modello 730 precompilata. Il modello di certificazione CU/2015 va inviato ai percipienti (dipendenti/assimilati o autonomi) in duplice copia, sia in forma cartacea (in alcuni casi anche tramite e-mail) sia a mezzo Pec entro il termine del 2 marzo 2015 e all'Agenzia delle entrate in via telematica entro il termine del 9/3/2015.

A seguito della richiesta di proroga (avanzata in primis dall'Ancl-S.u.) l'Agenzia delle entrate ha chiarito, con un comunicato stampa del 12 febbraio 2015, che limitatamente al 2015 è possibile:

- a) non compilare la sezione dedicata ai dati assicurativi Inail della CU-2015;
- b) non inviare la certificazione contenente esclusivamente redditi esenti;
- c) inviare telematicamente dopo il 9/3/2015 (senza l'applicazione della sanzione di euro 100) le sole certificazioni contenenti esclusivamente redditi dei soggetti titolari di partita Iva.

Dopo il chiarimento fornito dall'Agenzia delle entrate sorge tuttavia spontanea una osservazione di merito (non citata nel comunicato) che è la seguente:

- la possibilità di inviare telematicamente la CU oltre la data del 9 marzo 2015 (senza l'applicazione della sanzione di 100 euro) salva il contribuente anche dalla sanzione prevista per la mancata consegna del modello cartaceo entro il 28 febbraio 2015? (si ricorda che l'omesso o tardivo rilascio della certificazione da parte del sostituto d'imposta, ovvero il rilascio di una certificazione con dati incompleti o non veritieri, è punito con una sanzione amministrativa da euro 258,00 a euro 2065,00:



# Scadenzario



**MARZO**

**07/03/2015**

- CU 2015 redditi 2014

**16/03/2015**

- Pag. INPS dip.- INPS gest. separata - IRPEF-  
addizionali, periodo 02/2015

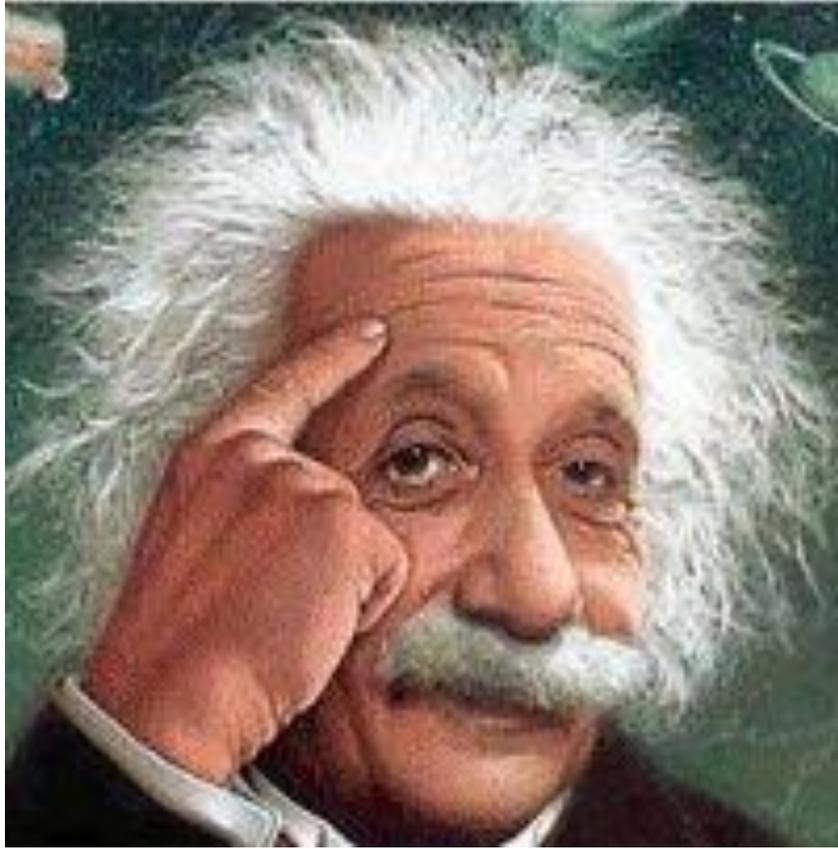
**31/03/2015**

- Invio telematico autorizzazione 730/4 per nuove aziende o per  
variazioni

- Invio telematico Lavori usuranti  
- comunicazione RLS

Uniemens mese di Febbraio 2015

# L'ESPERTO RISPONDE



***Il Tfr non rileva ai fini del calcolo dell'imponibile***

*Nel caso in cui si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore dovrà essere liquidato il Tfr maturato con gli eventuali ratei di fine rapporto spettanti; questi emolumenti, essendo redditi sorti in dipendenza del rapporto di lavoro ex articolo 49 del Tuir, devono essere cumulati con la retribuzione corrente dell'anno di cessazione al fine di determinare il reddito di riferimento e l'eventuale spettanza del bonus, ad esempio in caso di superamento della soglia dei 26.000 euro? Non incide il fatto che questi emolumenti, specie il Tfr, siano redditi a formazione pluriennale e siano rilevati in un momento diverso rispetto a quello della loro maturazione?*

**Il Tfr è escluso dall'imponibile fiscale soggetto a tassazione ordinaria e quindi non rileva ai fini della verifica del superamento o meno della soglia utile al riconoscimento del "Bonus Renzi".**

**Discorso diverso invece per le somme spettanti in sede di conguaglio di fine rapporto (ferie e permessi non goduti, ratei di mensilità aggiuntive, eccetera) che concorrono alla formazione del reddito imponibile utile alla verifica della spettanza del bonus.**

oo

***Il beneficio al borsista che resta nella soglia***

*Mio figlio sta frequentando un dottorato in ricerca presso una università italiana. L'incarico prevede un compenso mensile di circa 1.500 euro, su cui non viene applicato il cosiddetto "bonus 80 euro". Si chiede qual'è il motivo di questa esclusione.*

**Il comma 1-bis , articolo 13 del Tuir individua tra i beneficiari del "bonus Renzi" i percettori di redditi assimilati, con alcune esclusioni. Tra queste non rientrano i redditi di cui alla lettera c), comma 1, articolo 50 del Tuir e quindi anche ai percettori di borse di studio, premio o sussidio per fini di studio o addestramento professionale può essere riconosciuto il beneficio in esame. La non applicazione potrebbe derivare dal reddito elevato del borsista. Sono infatti esclusi dal credito d'imposta i contribuenti titolari di un reddito complessivo superiore a 26.000 euro.**

#####

***Il bonus da 80 euro si recupera nel "730"***

*Nel 2014, il lavoratore dichiara al datore di lavoro di non voler fruire del bonus Renzi, di 80 euro, presumendo di realizzare un reddito superiore a 26.000 euro.*

*In sede di dichiarazione dei redditi, si accorge invece di non aver superato tale limite e che dunque avrebbe potuto fruire del bonus. Può dunque recuperare il bonus nella dichiarazione dei redditi*

**La risposta è affermativa. La circolare n. 8/E/2014 precisa che il contribuente ha la possibilità di richiedere il credito in dichiarazione dei redditi quando lo stesso non sia stato riconosciuto , in tutto o in parte, dal sostituto d'imposta.**

**Tale situazione si può verificare in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del mese di maggio 2014, in caso di rapporto di lavoro domestico e in caso di espressa richiesta di non applicazione da parte del contribuente.**

#####

### **Bonus Renzi, va comunicato il superamento dei 26mila €**

*Sto percependo da qualche mese il bonus di 80 euro, in quanto il mio reddito complessivo annuo è attualmente inferiore a 24.000 euro lordi. Vorrei sapere se, presumendo che per il prossimo anno il mio reddito complessivo lordo superi i 26.000 euro (cifra oltre la quale non si ha più diritto nemmeno a una parte degli 80 euro) in virtù di lavoro straordinario occasionale, è possibile chiedere che il bonus Renzi non venga erogato dal datore di lavoro. Se la risposta è positiva, vorrei sapere le modalità per fare questa richiesta. Infine, se, una volta presentata la richiesta di non percepire gli 80 euro, si verificasse che invece ne avevo diritto, la somma mi verrebbe ridata nella dichiarazione dei redditi dell'anno successivo?*

L'agenzia delle Entrate, con la circolare 9/E del 14 maggio 2014 (paragrafo 2-3), nel ricordare che "il riconoscimento del credito da parte dei sostituti d'imposta è previsto dal decreto (Dl 66/2014) in via automatica e, quindi, deve essere erogato senza attendere alcuna richiesta esplicita", ha ribadito quanto già espresso nella circolare 8/E del 28 aprile 2014: "I lavoratori che non hanno i presupposti per il riconoscimento del beneficio, ad esempio perché titolari di un reddito complessivo superiore a euro 26.000 derivante da redditi diversi da quelli erogati dal sostituto d'imposta, sono tenuti a darne comunicazione al sostituto d'imposta il quale potrà recuperare il credito eventualmente erogato negli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale si è resa la comunicazione e, comunque, entro i limiti di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno

di fine rapporto". Il paragrafo 6 della circolare 8/E/2014 precisa, altresì, che il contribuente che abbia comunque percepito dal sostituto d'imposta un credito di cui al comma 1-bis dell'articolo 12 del Tuir, in tutto o in parte non spettante, è tenuto alla restituzione dello stesso in sede di dichiarazione dei redditi. Ciò premesso, qualora si presumesse di superare la soglia dei 26mila euro, si suggerisce di comunicare al proprio datore di lavoro eventuali altri redditi di lavoro, con conseguente rinuncia scritta al "bonus" in busta paga. Se in un secondo momento si scoprisse d'averne diritto, si potrà sempre ottenerlo in conguaglio nella dichiarazione dei redditi.

### **L'anticipazione del Tfr maturato e maturando**

*Le novità introdotte dalla legge di stabilità in merito all'anticipo del Tfr per il periodo 2015/2018 sono incompatibili con la concessione di anticipazioni secondo la disciplina previgente?*

Le nuove disposizioni alle quali il lettore fa riferimento riguardano l'anticipazione in busta paga della sola quota maturanda del Tfr. Nulla muta, invece, per quanto riguarda il Tfr maturato: le regole per l'anticipazione, in questo secondo caso, sono contenute nell'articolo 2120 del Codice civile, in cui - tra l'altro - si dispone che:

- a) il prestatore di lavoro, con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta;
- b) le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli

aventi titolo, di cui sopra, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti;

c) la richiesta deve essere giustificata dalla necessità di: eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; o acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli;

d) l'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto;

e) condizioni più favorevoli possono essere previste dai contratti collettivi o patti individuali;

f) i contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

### ***Il dipendente socio di Snc non può fare concorrenza***

*Un lavoratore dipendente può avere quote in una Snc, ovviamente senza avere ruoli operativi?*

La risposta al quesito è positiva: se ciò avviene nella stessa società nella quale egli è anche lavoratore dipendente non ci sono problemi, mentre se lavora presso un'altra azienda, ciò è possibile a condizione che sia rispettato quanto previsto dall'articolo 2015 del Codice civile. Tale norma, che fa riferimento all'obbligo di fedeltà, dispone infatti un a serie di divieti e cioè che il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. La giurisprudenza, sul punto, è particolarmente rigorosa e ravvisa la

violazione della norma, il che legittima il licenziamento del lavoratore, anche ove la concorrenza sia solo potenziale, come nell'ipotesi della società, che pur essendo appena costituita, non abbia ancora di fatto iniziato la propria attività.

### ***L'esonero contributivo per il tempo indeterminato***

*Nel mese di settembre 2014 sono stato contattato da un'azienda per lavorare con loro come agente di vendita. Ho avuto un periodo di prova, durato circa due mesi, durante il quale comunque non ho lavorato gratis. Ho chiesto all'azienda di trovare una soluzione per inquadrarmi, in quanto non vorrei per il momento aprire la partita Iva. Ho letto sul Sole 24ore la possibilità di sgravi sulle assunzioni agevolate per chi non avesse avuto contratti nei 6 mesi precedenti. E' anche ipotizzabile, in questa veste di agente di vendita, percorrere la via del contratto a chiamata?*

Il comma 118 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, dispone che, per promuovere occupazione stabile, ai datori privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015, con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua. L'esonero spetta ai datori di lavoro in presenza delle nuove assunzioni di cui sopra, con esclusione di quelle relative a lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano

risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore; non spetta inoltre con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio sia già stato fruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato.

L'esonero non spetta ai datori per le assunzioni di lavoratori in riferimento ai quali i datori, considerando società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, avevano comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei 3 mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge.

Nel caso del lettore, dunque, la norma è applicabile se non ricorre una delle situazioni di "blocco" di cui sopra.

Il contratto a chiamata non è opportuno se la prestazione è intermittente. Inoltre, questo è legato a oneri amministrativi (comunicazione preventiva dei periodi di attività) e, si ritiene, che sia anche escluso dal beneficio contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015.

### ***La consulente in pensione collaboratrice del figlio***

*Sono una consulente del lavoro che il 31 dicembre scorso ha cessato l'attività per pensione di vecchiaia anticipata.*

*L'attività continua a nome di mio figlio, consulente del lavoro.*

*Qualora collaborassi con lui, si potrebbe instaurare un rapporto di lavoro parasubordinato?*

L'articolo 61 del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276, dispone espressamente che sono escluse dalle regole previste per le collaborazioni coordinate e continuative a progetto (che non deve quindi essere individuato), le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria

l'iscrizione in appositi albi professionali, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia. Nel caso della lettrice, quindi, non paiono sussistere ostacoli o problemi particolari. Va, però, tenuto presente quanto previsto in materia d'imposte dirette (Tuir) e indirette (Iva).

Ai fini delle imposte sui redditi, l'articolo 53, comma 1, Dpr 917/1986 considera redditi di lavoro autonomo "quelli che derivano dall'esercizio di arti e professioni. Per esercizio di arti e professioni si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di attività di lavoro autonomo diverse da quelle considerate nel capo VI, compreso l'esercizio in forma associata di cui alla lettera c) del comma 3, dell'articolo 5".

Invece, ai fini dell'Iva l'articolo 5, comma 1, Dpr 633/1972 prevede che: "Per esercizio di arti e professioni si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di qualsiasi attività di lavoro autonomo da parte di persone fisiche, ovvero da parte di società semplici o di associazioni senza personalità giuridica costituite tra persone fisiche per l'esercizio

in forma associata delle attività stesse".

Se la lettrice svolge, dunque, in maniera abituale attività di consulenza del lavoro e rimane iscritta all'albo professionale, è soggetta agli obblighi previsti per i professionisti.

### ***Irrinunciabile la pausa tra le assunzioni a termine***

*Un dipendente ha un contratto a termine di sei mesi, in scadenza a fine ottobre prossimo. Per stipulare un altro contratto a termine con lo stesso dipendente, si può ripartire subito o bisogna effettuare lo "stacco"? Se sì, per quanti giorni?*

Il ministero del Lavoro, nella Lettera circolare 22 aprile 2013, protocollo n.37/0007258 (Vademecum), rispondendo alla questione se il regime degli intervalli temporali, tra un contratto a tempo determinato e il successivo, ora pari a 10 e 20 giorni in relazione alla durata del contratto scaduto pari o superiore a 6 mesi, debba essere rispettato per qualunque tipologia di contratti a termine, ovvero subisca delle eccezioni collegate alla causale giustificatrice dell'apposizione del termine, ha precisato che l'obbligo del rispetto degli intervalli vale per ogni tipologia di contratto a termine, indipendentemente dalla causale applicata, anche dunque nell'ipotesi di assunzione per ragioni sostitutive, ivi compresa la cosiddetta sostituzione per maternità. L'unica fattispecie per la quale non si impone l'obbligo del rigoroso regime degli intervalli temporali è quella concernente l'assunzione del lavoratore in mobilità, in considerazione della peculiarità del contratto e in quanto ipotesi non contemplata dal Dlgs 368/2001, ma dall'articolo 8, comma 2, legge 223/1991. Tale obbligo non vige nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Si potrebbe, comunque, anche valutare se prorogare il contratto a termine nei limiti consentiti dal Dlgs 308/2001 dopo le modifiche apportate dal Dl 34/2014 (Jobs Act).

#####

### **Apprendistato e triennio di esonero contributivo**

*A marzo scadrà il mio contratto di apprendistato, durato quattro anni. Il mio datore di lavoro dovrà dunque decidere se assumermi a tempo indeterminato o se affidarsi a un altro lavoratore, con altri quattro anni di apprendistato.*

*La mia domanda è: il mio datore di lavoro, assumendomi a tempo indeterminato, sarà agevolato come previsto dalla legge di stabilità 2015 e, quindi, non pagherà i contributi per i prossimi tre anni, o la legge non prevede agevolazioni in questo caso?*

*In caso di risposta negativa, a mio avviso, si tratterebbe di una beffa perché incentiverebbe il datore di lavoro ad affidarsi a continui contratti di apprendistato.*

**Purtroppo, nel caso del lettore, il datore di lavoro non sarà affatto incentivato, almeno dal punto di vista contributivo, a proseguire il contratto, se non per ragione di mera opportunità lavorativa in quanto il lavoratore, dopo 4 anni, avrà certamente acquisito buone capacità professionali.**

**Per quanto concerne l'esonero contributivo, infatti, nella recentissima circolare Inps n. 17 del 29 gennaio 2015 si legge che, "ancorché escluso dall'applicazione dell'esonero contributivo in oggetto, il contratto di apprendistato, seppur soggetto a disciplina speciale, costituisce un rapporto a tempo indeterminato; pertanto, qualora il lavoratore assunto abbia avuto, nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione un rapporto di lavoro regolato sulla base del contratto di apprendistato, il datore di lavoro non può fruire del presente esonero contributivo triennale".**

**Il datore di lavoro è comunque agevolato se mantiene il rapporto di lavoro anche dopo**

la fine del periodo di formazione.  
L'articolo 7, comma 9, del Dlgs 167/2011 prevede infatti che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

oo

### ***I limiti "amministrativi" al lavoro accessorio***

*Una ditta individuale artigiana, che svolge attività di giardinaggio, stipula con un cliente (Srl) un contratto di appalto per la manutenzione del verde.*

*Vista la circolare 4/2013 del ministero del lavoro, nella quale si prevede che il ricorso ai buoni lavoro è limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che un'impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi, come nel caso dell'appalto e della somministrazione, la nostra ditta individuale può ricorrere al lavoro accessorio tramite i Eucherio per farsi aiutare?*

**Il divieto al quale fa riferimento il lettore è contenuto in alcune disposizioni amministrative, ma non se ne riviene traccia nel testo della norma di legge (che fa riferimento solo a limitazioni di carattere economico), rappresentato dagli articoli 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.**

**Per rispondere al lettore, che dovrà decidere se correre il rischio o meno, va ricordato che il Tribunale di Milano, con sentenza del 1° aprile 2014, ha invece disatteso l'orientamento amministrativo di cui sopra, dato che "non si rinvergono nella normativa vigente indicazioni che confinino la liceità del lavoro accessorio nell'ambito dell'utilizzazione diretta dei lavoratori da**

**parte dell'utilizzatore, con esclusione dei rapporti di appalto o somministrazione".**

**Nel caso di specie, il Comune di Bollate (provincia di Milano), aveva avviato - tramite di una propria società in house - nel rispetto dei limiti economici di legge, alcuni rapporti di lavoro accessorio per un progetto di sperimentazione di carattere sociale (attività inerenti la pulizia delle strade, la manutenzione del verde, i servizi cimiteriali, eccetera), con lo scopo di fornire sostegno economico ad alcuni soggetti in difficoltà economica a causa dello stato di disoccupazione.**

### ***Dal tempo determinato ai tre anni di sgravio***

*Per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2015, ai sensi dell'articolo 1, comma 118, della legge di stabilità, l'esonero dal versamento dei contributi fino ad un massimo di 8.060 euro è legato all'incremento occupazionale? Un dipendente, alla scadenza di un contratto a tempo determinato, può essere assunto dalla stessa ditta con contratto a tempo indeterminato fruendo dell'esonero contributivo?*

**Il comma 118 dell'articolo della legge 190/2014, (legge di stabilità 2015) esonera i datori di lavoro dal versamento dei contributi previdenziali posti a loro carico, fino alla somma annua di 8.060 euro, in riferimento alle nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate o da effettuarsi nel corso del 2015.**

**La concessione di tale esonero risulta subordinata a molteplici condizioni, tra le quali però non figura la necessità che le nuove assunzioni comportino un'incremento occupazionale netto. Al momento, pertanto, non sembra che l'esonero dagli oneri previdenziali sia subordinato al rispetto di**

tale requisito, sulla cui interpretazione si rinvia al recente interpello del ministero del lavoro 34/2014.

Riteniamo, tuttavia, probabile che il rispetto di tale requisito possa essere richiesto dal ministero del lavoro o dall'Inps, mediante prossimi chiarimenti o indicazioni.

La norma, infine, non sembra escludere la possibilità di godere del suddetto esonero anche nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di personale già impiegato dal medesimo datore con contratto a tempo determinato. Secondo la norma, infatti, l'esonero è escluso in presenza di nuove assunzioni relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, e non spetta per i lavoratori per i quali il beneficio sia già stato fruito in relazione a una precedente assunzione a tempo indeterminato.

In base ad una mera interpretazione letterale, pertanto, la sussistenza di un precedente rapporto di lavoro, con qualsiasi datore di lavoro, esclude la concessione del predetto sgravio solo nel caso di un contratto a tempo indeterminato.

oo

***Correzione degli errori  
nella certificazione unica***

*La nuova certificazione unica prevede sanzioni di 100 euro, per i ritardi, omissioni e/o errori. Premesso che nella prassi è frequente rilevare tali errori dopo l'invio delle certificazioni che scadono il 28 febbraio, è possibile inviare una integrativa senza sanzioni? Se sì, entro quale termine?*

**Il Dlgs 175/2014 (sulle semplificazioni fiscali), integrando l'articolo 4 del Dpr**

322/1998, introduce, con il comma 6-quinquies, l'obbligo - a carico dei sostituti d'imposta - di trasmettere all'agenzia delle Entrate, entro il 7 marzo (il 9 marzo quest'anno, essendo il 7 sabato), la certificazione unica contenente i dati fiscali e contributivi relativi all'anno precedente, sanzionando omissioni, tardività o errori, commessi in relazione a ogni certificazione, con l'importo di 100 euro. Le eventuali inesattezze contenute nelle certificazioni così trasmesse possono essere regolarizzate, oltre che con la specifica correzione da effettuare nel termine (obiettivamente ristretto) di cinque giorni, anche facendo ricorso al ravvedimento operoso, ex lettera b, comma 1, dell'articolo 472/1997.

E', infatti, espressamente riconosciuto (dalla circolare del ministero delle Finanze n. 180 del 10 luglio 1998) che in questa previsione normativa, dal contenuto particolarmente ampio, possono rientrare "tutte le violazioni ipotizzabili" in ambito tributario, qualora non si stato disposto diversamente. Tuttavia, in occasione di Telefisco 2015, l'amministrazione finanziaria - pur riconoscendo in via di principio la validità di quanto si è detto - ha negato, a causa della particolare concatenazione di date, la possibilità di ravvedersi delle irregolarità contenute nella certificazione unica, poiché, in caso di utilizzo dei tempi "supplementari" dovuti a una dichiarazione integrativa, non sarebbe più possibile rendere disponibile online, entro la scadenza del 15 aprile, la dichiarazione precompilata.

***Contratto "congelato"  
se l'apprendista è incinta***

*Il 15 maggio 2011 ho assunto una ragazza con contratto di apprendistato (scadenza del*









*Redazione dell'Associazione Giovani C.d.L. di Palermo*