

newsletter
NOVEMBRE 2017

IN PRIMO PIANO



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Sgravi contributivi conciliazione vita privata-lavoro: le indicazioni Inps

Circolare n. 42, del 7 novembre 2017

L'Inps ha fornito le istruzioni operative in merito alle modalità di accesso allo sgravio contributivo previsto dal D.L. 12 settembre 2017, riconosciuto in favore dei datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato contratti collettivi aziendali recanti l'introduzione di misure volte a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata. Il contratto collettivo aziendale, che deve riguardare almeno il 70% dei dipendenti, deve essere sottoscritto e depositato telematicamente presso l'Ispettorato territoriale del lavoro tra il 1° gennaio 2017 e il 31 agosto 2018.

L'erogazione delle risorse è articolata in 2 distinte fasi:

- la prima riguarda i contratti sottoscritti e depositati dal 1° gennaio 2017 al 31 ottobre 2017, a valere sulle risorse stanziato per il 2017;
- la seconda riguarderà i contratti sottoscritti e depositati dal 1° novembre 2017 al 31 agosto 2018, a valere sulle risorse stanziato per il 2018.

Ogni azienda potrà fruire dello sgravio una sola volta nel biennio 2017-2018, a valere sullo stanziamento del 2017 oppure su quello del 2018.

Per avere accesso allo sgravio i datori di lavoro - entro il 15 novembre 2017 - devono inoltrare, in via telematica, apposita domanda all'Inps, avvalendosi del modulo "Conciliazione Vita-Lavoro", all'interno della piattaforma "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet dell'Istituto. Per l'ammissione al beneficio a valere sulle risorse del 2017, la data di sottoscrizione e il deposito del contratto presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro deve essere ricompresa tra l'1 gennaio e il 31 ottobre 2017 e la domanda deve essere presentata all'Inps entro il 15 novembre 2017.

Alle matricole ammesse è attribuito da gennaio 2018 il codice di autorizzazione "6J", che assume il nuovo significato di "datore di lavoro ammesso allo sgravio conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.L. del 12 settembre 2017". Il codice di autorizzazione sarà attribuito automaticamente sulla posizione anagrafica aziendale dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo all'istanza. I datori di lavoro interessati, per esporre nel flusso UniEmens le quote di sgravio spettanti, valorizzeranno all'interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "L901", avente il significato di "conguaglio sgravio per conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.L. del 12 settembre 2017"; nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo. Per le domande presentate nel 2017, il conguaglio dello sgravio dev'essere effettuato sulle denunce dei mesi di competenza gennaio e febbraio 2018, su una o due mensilità. Nell'ipotesi in cui il saldo della denuncia risulti a credito dell'azienda, il relativo importo può essere posto in compensazione con modello F24.

Smart working e obblighi assicurativi – l'Inail fornisce le istruzioni operative

Circolare n. 43, del 10 novembre 2017

Con recente circolare l'Inail è intervenuto in materia di lavoro agile fornendo i propri chiarimenti sugli adempimenti necessari riguardanti gli obblighi assicurativi e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Come è noto la legge n. 81 del 2017 ha promosso il lavoro agile come "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Questa nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa comporta l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

L'Istituto precisa che l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare.

Retribuzione imponibile

Le nuove disposizioni in materia stabiliscono il principio della parità di trattamento riconosciuto ai lavoratori "agili" operanti in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, rispetto a quello vigente per i lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Ne consegue che nulla cambia in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo che, per gli addetti al lavoro agile continua a essere individuata nella retribuzione effettiva per la generalità dei lavoratori.

Tutela assicurativa

La previsione normativa sul lavoro agile circoscrive la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla fattispecie dell'infortunio in itinere.

I lavoratori "agili" devono essere assicurati all'Inail se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, fra le quali rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio (quali per esempio, mezzi telematici, computer, videotermini).

Una volta entrati nel campo di applicazione della tutela, i suddetti lavoratori sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, con il solo limite del rischio elettivo.

Per quanto riguarda gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore, gli stessi trovano tutela se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Il lavoratore "agile" è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

In tale quadro, l'accordo che disciplina il lavoro agile diventa lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.

La mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo in ordine ai predetti elementi, comporta che, ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali.

Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Il datore di lavoro è obbligato a consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi

specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro deve altresì fornire al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi alle disposizioni di legge vigenti.

Istruzioni operative

I datori di lavoro non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio.

Laddove, viceversa, i suindicati datori di lavoro non abbiano in essere un rapporto assicurativo con l'Istituto, devono produrre apposita denuncia di esercizio, tramite i servizi on line disponibili sul portale dell'Istituto, per assicurare i lavoratori dipendenti ivi compresi quelli svolgenti le attività in modalità agile. Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile forma oggetto di comunicazione ai sensi di quanto previsto dall'articolo 23, comma 1 della norma in commento.

A tal fine, a partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) sarà disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile; le informazioni contenute nel modello saranno poi trasmesse automaticamente all'Istituto.

Previdenza complementare e conferimento del TFR – i chiarimenti Covip

Circolare n. 44, del 14 novembre 2017

La Covip, con propria circolare è intervenuta in merito alle novità introdotte in tema di previdenza complementare dall'art.1, comma 38, Legge n. 124/2017, in vigore dallo scorso 29 agosto, fornendo chiarimenti in ordine alla loro applicazione nonché indicazioni operative riguardo alle modifiche che i Fondi pensione dovranno apportare ai propri Statuti e Regolamenti.

A tale riguardo, va evidenziato che, a seguito delle novità introdotte dalla Legge n. 124/2017,

- è ora ammessa la possibilità di destinare alle forme pensionistiche complementari una quota inferiore al 100 % del TFR maturando;
- sono ampliate le condizioni per fruire dell'anticipo della prestazione pensionistica;
- è modificata la disciplina dei riscatti delle posizioni maturate presso i fondi pensione per cause diverse.

Le novità riguardano solo coloro a cui si applica il D.Lgs. n. 252/2005 (nuovi iscritti). Le stesse non interessano, pertanto, gli iscritti alla previdenza complementare che sono ancora soggetti alle norme del D.Lgs. n. 124/1993 (vecchi iscritti).

Conferimento del TFR inferiore al 100% della quota maturanda

L'art. 1, comma 38, lett. a) della Legge n. 124/2017, ha aggiunto all'art. 8, comma 2, del D.Lgs n. 252/2005 (recante la disciplina delle forme pensionistiche complementari) la previsione che i contratti e agli accordi collettivi ai quali è demandata la definizione delle modalità e della misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore stesso per i lavoratori dipendenti che aderiscono, su base collettiva, ai fondi pensione istituiti da fonti negoziali - possano anche fissare la percentuale minima di TFR maturando da destinare a previdenza complementare, diversa, dunque, dal 100%.

In assenza di indicazioni in merito, il conferimento del TFR annualmente maturato deve intendersi integrale (100%).

Di fatto, dunque, viene legittimata la possibilità, per le fonti istitutive (contratti e accordi collettivi, anche aziendali ovvero regolamenti aziendali) di modulare anche la quota di TFR da destinare ai fondi pensione (oltre che la contribuzione a carico datore e lavoratore), prevedendo anche più quote percentuali alternative di TFR da conferire, nell'ambito delle quali la quota minima potrebbe addirittura essere pari a zero. La scelta in ordine alla quota di TFR da versare è rimessa agli aderenti destinatari dell'accordo ai quali deve essere, in ogni caso, riconosciuta la facoltà di optare per l'integrale destinazione del TFR al fondo pensione.

I destinatari delle nuove disposizioni sono tutti i lavoratori dipendenti nei cui confronti trovano applicazione le fonti istitutive che disciplinano la percentuale minima di TFR, a prescindere dal momento di iscrizione alla previdenza obbligatoria o ai fondi pensione.

Inoltre, considerato che l'intento del Legislatore è volto a fornire una maggiore flessibilità nella devoluzione del TFR ai fondi pensione, a parere della Covip,

- anche i soggetti già iscritti ad una forma pensionistica complementare, che già conferiscono il TFR in misura integrale, possono, in presenza di successive determinazioni delle fonti istitutive che stabiliscano il versamento di una quota di TFR inferiore al 100%, scegliere di devolvere, per i flussi futuri, la percentuale fissata negli accordi;
- la scelta del lavoratore di conferire, comunque, l'intera quota di TFR maturando, anche in presenza di previsioni delle fonti istitutive che fissino la percentuale minima di TFR da destinare ai fondi pensione, possa essere successivamente modificata in favore della devoluzione parziale.

Rimane, invece, confermato il meccanismo del silenzio-assenso che si sostanzia nell'adesione alla previdenza complementare da parte del lavoratore secondo modalità tacite e che comporterà sempre la devoluzione integrale del TFR. Anche tali soggetti potranno, tuttavia, esprimere, in un momento successivo all'adesione tacita, la volontà di devolvere al fondo di appartenenza la sola quota fissata dalle fonti istitutive. Tale eventuale opzione sarà esercitabile secondo le modalità definite dalle fonti istitutive.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti assunti dopo il 31 dicembre 2006 per i quali, con D.M. 30 gennaio 2007, è stata prevista la compilazione del cosiddetto "modulo TFR 2" entro sei mesi dall'assunzione, si considera possibile, nelle more di una revisione del predetto modulo funzionale a tenere conto delle novità normative sopravvenute, annotare nel modulo stesso, ad integrazione della Sezione 1, l'eventuale diversa scelta di versare il TFR maturando nella misura definita dalle fonti istitutive.

Infine, la Covip evidenzia che la previsione in oggetto non riguarda gli aderenti su base individuale, i quali comunque rimangono titolari delle facoltà di versare alle forme pensionistiche complementari il TFR in misura integrale ovvero di non versare alcuna quota del medesimo trattamento.

Anticipazione della prestazione del fondo pensione

L'art. 1, comma 38, lett. b), ha sostituito l'art. 11, comma 4, del D.Lgs. n. 252/2005 prevedendo che *"Le forme pensionistiche complementari prevedono che, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a ventiquattro mesi, le prestazioni pensionistiche o parti di esse siano, su richiesta dell'aderente, consentite con un anticipo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza e che in tal caso possano essere erogate, su richiesta dell'aderente, in forma di rendita temporanea, fino al conseguimento dei requisiti di accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari possono innalzare l'anticipo di cui al periodo precedente fino a un massimo di dieci anni"*.

Pertanto rispetto al passato:

- viene ridotto da 48 a 24 mesi il periodo di inoccupazione che dà titolo a richiedere le prestazioni pensionistiche con un anticipo di cinque anni rispetto alla maturazione dei requisiti per l'accesso

alle prestazioni nel regime obbligatorio (in tali casi l'aderente può chiedere anche solo una parte della prestazione pensionistica);

- è introdotta la possibilità per gli iscritti di conseguire le prestazioni pensionistiche anticipate in forma di rendita temporanea fino al conseguimento dei requisiti di accesso al pensionamento obbligatorio.

Le forme pensionistiche complementari sono, infine, legittimate a innalzare, nell'ambito degli Statuti e dei Regolamenti, il limite dei cinque anni (rispetto alla maturazione dei requisiti di accesso nel sistema obbligatorio) fino a un massimo di dieci anni.

Riscatto della posizione per perdita dei requisiti

L'art. 1, comma 38, lett.c), n.2), della Legge n.124/2017 ha sostituito il comma 5, art. 14, D. Lgs. n. 252/2005 prevedendo che *“In caso di cessazione dei requisiti di partecipazione per cause diverse da quelle di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, è previsto il riscatto della posizione sia nelle forme collettive sia in quelle individuali e su tali somme si applica una ritenuta a titolo di imposta con l'aliquota del 23 per cento medesimo imponibile di cui all'articolo 11, comma 6”*.

È, dunque, ammessa la facoltà di riscatto per cessazione dei requisiti di partecipazione sia nelle adesioni collettive sia in quelle individuali. Con riguardo alle adesioni individuali, la Covip ritiene che il presupposto legittimante l'esercizio della facoltà di riscatto sia il possesso dello status di lavoratore al momento dell'adesione o in un momento successivo nel corso del rapporto di partecipazione e la sopravvenuta perdita di tale requisito.

DDL Bilancio 2018 – le anticipazioni in materia di lavoro

Circolare n. 45, del 16 novembre 2017

In attesa che il testo del ddl “Legge di Bilancio 2018” termini il suo iter legislativo per essere approvato nella sua versione definitiva ed approdare in Gazzetta Ufficiale, diventando pienamente efficace a far data dal 1° gennaio 2018, provvediamo ad analizzare le disposizioni contenute nel testo attuale che interessano i datori di lavoro.

Abbonamento trasporto pubblico

Il DDL di Bilancio 2018 introduce una nuova disposizione nell'art. 51 del TUIR tesa a favorire l'utilizzo del trasporto pubblico esentando da imposizione fiscale le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal datore di lavoro, o le spese da quest'ultimo sostenute, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei suoi familiari.

Credito di imposta per le spese di formazione

Si prevede l'introduzione di uno specifico credito di imposta per le imprese che investono in formazione del personale.

Nello specifico viene riconosciuto un credito di imposta pari al 40% del costo aziendale del personale occupato in attività di formazione nei campi delle conoscenze delle tecnologie informatiche previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0, quali “big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyberfisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, manifattura additiva, internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali”.

Il credito di imposta è utilizzabile nel periodo di imposta successivo a quello in cui si sostengono i costi per la formazione anzidetta.

Non sono pertanto ammesse al credito di imposta le spese per le attività di formazione “ordinaria” o “periodica” del personale, quali quelle legate alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell’ambiente e ad ogni altra formazione prevista obbligatoriamente per legge.

Incentivo strutturale all’occupazione giovanile stabile

a) Al fine di promuovere forme di occupazione giovanile stabile è riconosciuto uno sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro che, a partire dal 1° gennaio 2018, assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti soggetti con età inferiore a 30 anni che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altri datori di lavoro.

L’incentivo consiste

- nell’esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail;
- per un periodo massimo di 36 mesi,
- nel limite di 3.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile.

Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l’esonero spetta per le assunzioni di lavoratori che non abbiano compiuto i 35 anni di età, a parità delle altre condizioni.

b) È altresì previsto l’esonero totale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei contributi e premi dovuti all’INAIL e fermi restando i limiti annui e l’età anagrafica dei lavoratori di cui alla precedente lettera a), per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall’acquisizione del titolo di studio, di

- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle ore di alternanza previste dai rispettivi programmi formativi;
- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore ovvero periodi di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Abrogazione esonero contributivo per le assunzioni scuola – lavoro o apprendistato duale

Il testo del disegno di legge prevede l’abrogazione, a far data dal 1 gennaio 2018, delle previsioni normative contenute nei commi 308, 309 e 310 dell’articolo 1 della Legge n. 232/2016. Si tratta dell’incentivo riconosciuto ai datori di lavoro per le assunzioni effettuate nei confronti di giovani che abbiano effettuato presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola lavoro per una percentuale almeno pari a quella stabilita dai singoli ordinamenti scolastici ovvero studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, 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.

Agevolazioni per le assunzioni nel mezzogiorno

I programmi operativi nazionali ovvero i programmi operativi complementari possono definire speciali misure volte a favorire le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna,

- di giovani sotto i 35 anni, ovvero
- di soggetti di età superiore a 35 anni, se privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Bonus 80 Euro

Viene incrementato di euro 600,00 la soglia di reddito complessivo per beneficiare del cd. Bonus Renzi.

Cassa integrazione Guadagni straordinaria per riorganizzazione/crisi aziendale

Viene prevista la proroga il periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale:

- per gli anni 2018 e 2019;
- per aziende con organico superiore a 100 unità e con rilevanza economica strategica;
- previo accordo governativo presso il Ministero del Lavoro;
- nel limite di 100 milioni di euro annui di spesa.

L'estensione del trattamento potrà interessare un periodo che arriva:

- fino a 12 mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi ovvero presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel limite temporale di durata di 24 mesi;
- fino a 6 mesi qualora il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di 12 mesi.

Per l'accesso all'intervento in esame l'azienda dovrà presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la regione interessata, o con più regioni nei casi di pluralità di unità produttive sul territorio nazionale.

Misure a sostegno della ricollocazione di lavoratori di imprese in crisi

Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione potrà concludersi con un accordo contenente un piano di ricollocazione inerente gli ambiti aziendali ed i profili professionali a rischio esubero.

I suddetti profili professionali potranno richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione.

L'assegno concesso risulta spendibile, durante il trattamento di CIGS, per ricevere assistenza intensiva alla ricerca di un nuovo lavoro e per una durata minima non inferiore a sei mesi e massima non superiore a 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi nel caso non sia stato consumato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno.

Nei confronti del lavoratore che accetti la ricollocazione presso altro datore di lavoro, è prevista l'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF derivante da quanto percepito in relazione alla cessazione del rapporto e comunque nel limite di nove mensilità della retribuzione utile al calcolo del TFR, oltre alla corresponsione di un contributo mensile del 50% del trattamento di CIGS che gli sarebbe stato riconosciuto.

Nei confronti del datore di lavoro che assume i soggetti sopra individuati sarà riconosciuto

- l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali,
- con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL,
- nel limite massimo di importo pari a euro 4.030 su base annua,
- per una durata non superiore a 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato ovvero di 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

Ticket di licenziamento

Dal 1° gennaio 2018 aumenta il contributo di licenziamento. Ed infatti è previsto che per ogni licenziamento effettuato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto

alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, l'aliquota percentuale di cui all'articolo 2, comma 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, è innalzata all'82% (attualmente è pari al 41%). Sono esclusi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate entro il 20 ottobre 2017.

Cigs e mobilità in deroga anno 2018 aree di crisi complessa

Il Disegno di Legge estende gli interventi di CIGS e mobilità in deroga relativamente alle aree di crisi complessa a tutto l'anno 2018.

Cassa integrazione – calcolo del quinquennio e del biennio mobile

Circolare n. 46, del 21 novembre 2017

Il Ministero del Lavoro fornisce le proprie precisazioni in merito ai concetti di quinquennio mobile e di biennio mobile quali periodi presi a riferimento dalla normativa in materia di ammortizzatori sociali per la verifica delle durate massime dei trattamenti di integrazione salariale.

Doveroso premettere come nel decreto legislativo n. 148/2015 di riforma degli ammortizzatori sociali, i concetti di quinquennio e biennio mobile sono richiamati più volte: ad esempio in materia di durata massima complessiva, si prevede che per la stessa unità produttiva, la durata della Cassa (tanto ordinaria quanto straordinaria) non può eccedere i 24 mesi ovvero con riferimento alle durate massime dell'intervento di cassa integrazione in relazione alla causale di riorganizzazione aziendale è previsto che il trattamento può essere previsto per una durata massima di 24 mesi anche continuativi nel quinquennio mobile e allo stesso modo per il caso di CDS.

Si fa, invece, riferimento al biennio mobile in materia di cigo e di fondi bilaterali prevedendo, ad esempio, che le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino ad un periodo massimo di 13 settimane continuative prorogabile trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 52 settimane.

La posizione espressa oggi dal Ministero cambia radicalmente le regole fino ad ora applicate per la determinazione sia del quinquennio che del biennio mobile.

Sino ad ora, si era soliti considerare la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si conteggiavano le settimane precedenti. Se in tale arco temporale erano già state autorizzate 104 settimane (pari a 24 mesi) la nuova richiesta non poteva essere accolta.

Alla luce dei chiarimenti forniti con la circolare in commento dal Ministero, invece, emerge una nuova modalità di definizione del citato quinquennio (e biennio) che, ovviamente, inciderà in modo assolutamente rilevante sulla possibilità per le aziende di accedere o meno agli ammortizzatori sociali: oggi, per *quinquennio mobile*, deve intendersi un lasso temporale pari a cinque anni, che viene calcolato a ritroso dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per ogni singola unità produttiva e che costituisce un periodo di osservazione nel quale verificare il numero di mesi di trattamento di integrazione salariale già concesso che, cumulato al periodo di tempo oggetto di richiesta, non deve andare a superare il limite massimo di 24 mesi.

Trattandosi di un parametro mobile, l'inizio del periodo di osservazione si sposta con lo scorrere del tempo – anche in costanza di utilizzo del trattamento – ed è diverso per ogni singola azienda in ragione dell'ultimo giorno di trattamento richiesto.

Nel caso in cui il trattamento richiesto è di cigs

si considera l'ultimo giorno del mese oggetto di richiesta di presentazione cigs e, a ritroso, si valutano i cinque anni precedenti. Se in tale arco temporale, cumulando anche il trattamento oggetto di istanza,

risultano autorizzati più di 24 mesi, il trattamento richiesto non potrà essere concesso.

Il Ministero precisa che

- i trattamenti di solidarietà saranno conteggiati secondo le modalità di cui all'articolo 22 comma 5 del d.lgs. n. 148/2015 il quale prevede che *“la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente”*;
- i periodi di cigo antecedenti al 24 settembre 2015 non dovranno essere tenuti in considerazione.

Qualora in applicazione delle sopra descritte verifiche dovesse emergere che la somma dei mesi di trattamento oggetto di richiesta e gli ulteriori trattamenti di cui la società ha beneficiato nel quinquennio mobile di riferimento eccedano i 24 mesi, il trattamento oggetto di richiesta non sarà autorizzato.

Nel caso in cui il trattamento richiesto è di cigo

Ai fini della durata massima si applicano gli stessi criteri sopra indicati, prendendo a riferimento la settimana anziché il mese, trattandosi di periodi di intervento più brevi.

Nel caso in cui il trattamento richiesto attiene ai fondi di solidarietà

Utilizzando i medesimi criteri, si prenderà a riferimento il mese, tranne nel caso in cui la prestazione sia disciplinata con l'unità di misura della settimana (ad esempio l'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale che può essere richiesto per 26 settimane nel *biennio mobile*).

Nel definire la durata massima dei trattamenti di integrazione salariale, il legislatore fa riferimento altresì al concetto di *biennio mobile*. Il Ministero precisa che gli stessi criteri utilizzati per il conteggio del *quinquennio mobile* e sopra indicati valgono e saranno applicati per il conteggio del *biennio mobile* in materia di cigo e di fondi di solidarietà.

Incentivi 2018 per l'assunzione di donne disoccupate

Circolare n. 47, del 28 novembre 2017

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sul proprio sito internet, il Decreto Interministeriale 10 novembre 2017 (Min. Lavoro ed Economia) con il quale vengono individuati – per l'anno 2018 – i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'articolo 4, commi 8 – 11, della Legge 92/2012.

I valori sono stati previsti in base alle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua dell'anno 2016.

L'incentivo, previsto dalla Riforma Fornero, riguarda la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, in caso di assunzione di donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Gli incentivi si applicano, per le assunzioni a tempo determinato per la durata di 12 mesi e nel caso di assunzione a tempo indeterminato per la durata massima di 18 mesi.

In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione.

I settori e le professioni incentivate sono quelle elencate nelle tabelle di cui al seguente link [settori e professioni](#).