



Editoriale

Le opportunità dell'apprendistato

Vorrei tornare nuovamente a parlare delle opportunità offerte dall'apprendistato, a seguito delle modifiche al bonus assunzioni a tempo indeterminato in vigore fino al 31 dicembre 2016.

Occorre preliminarmente ricordare le novità più significative introdotte dalla recente normativa: la riduzione degli adempimenti burocratici, la riduzione del costo del lavoro, la possibilità di utilizzare le agevolazioni previste da Garanzia Giovani, l'esclusione dal computo del personale occupato (per esempio il collocamento obbligatorio), oltre alla detrazione ai fini IRAP del costo del personale.

È prevista inoltre la possibilità di assumere, senza limiti di età, lavoratori disoccupati fruitori di una indennità di disoccupazione, con un contratto finalizzato a una riqualificazione professionale (D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, comma 4).

Il vantaggio contributivo si estende in caso di "consolidamento" del rapporto al termine del periodo formativo: la contribuzione è ridotta al 10% per ulteriori dodici mesi (sono esclusi da tale agevolazione i lavoratori che sono stati assunti come disoccupati o dalle liste di mobilità). Sotto l'aspetto economico, inoltre, è prevista la possibilità di retribuire il lavoratore fino a due livelli in meno rispetto a quello finale per tutta la durata del periodo formativo (molti CCNL prevedono un percorso di graduale avvicinamento).

Un altro vantaggio scaturisce da **Garanzia Giovani**, con la possibilità di ottenere un bonus (da 1.500 a 6.000 euro, a seconda

della "profilazione") per l'attivazione di un tirocinio, o di beneficiare di un "super bonus" (da 3.000 a 12.000 euro) nel caso in cui venga sottoscritto entro il 31 dicembre 2016 un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante di precedenti tirocini avviati e/o conclusi con Garanzia Giovani entro il 31 gennaio scorso. La normativa prevede inoltre la possibilità, per i soggetti disabili, di instaurare, previa convenzione (ex art. 11), rapporti in deroga ai limiti di età e di durata del contratto -quindi superiori ai tre anni.

Sarà infine possibile, per i datori di lavoro, effettuare assunzioni di apprendistato in "cicli stagionali", previa determinazione della contrattazione collettiva.

In tutti i casi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto al termine dell'apprendistato assicurando il preavviso contrattualmente previsto.

A tale riguardo, lo Studio Miazzo sta ultimando un **progetto condiviso con un Ente autorizzato dalla Regione Piemonte** che, attraverso la gestione dei fondi interprofessionali, possa affiancare le aziende nell'erogare la formazione, mettendole così al sicuro da ogni possibile contestazione. Tale progetto entrerà nella fase operativa nei prossimi mesi e saranno allora dettagliate le modalità operative. I Consulenti del Lavoro dello Studio sono a disposizione delle aziende per informazioni e chiarimenti.

Lorenzo Miazzo
Consulente del Lavoro

Sommario

A
Unioni civili e convivenza
Contratti di rete
Produttività e welfare

B
Non solo lavoro
(a cura dell'Avv. Montibelli)

C
Distacchi all'estero dei dipendenti

D
Apprendistato di alta formazione
Modello 770/2016 e ravvedimento operoso
Fisco: ripristino delle rateazioni scadute

Oggi parliamo di...

Unioni civili e convivenza

La Legge 76/2016 ha inteso disciplinare l'unione tra due persone maggiorenni dello stesso sesso: le unioni civili, che si costituiscono *ex lege* mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di Stato Civile alla presenza di due testimoni. Alle unioni civili si applica in toto la normativa prevista per la famiglia tradizionale, cui esse sono equiparate, e i componenti ne acquisiscono *ex lege* gli stessi diritti e gli stessi doveri, con la conseguenza che, in mancanza di una esplicita scelta del regime di separazione dei beni, si instaura un regime di comunione legale dei beni. In seguito alla parificazione del vincolo giuridico tra matrimonio tradizionale e unioni civili (con l'unica eccezione dell'ipotesi dell'adozione), i sostituti d'imposta dovranno applicare:

- detrazioni fiscali per coniuge a carico, in presenza di reddito non superiore a € 2.840,51;
- assegni per il nucleo familiare;
- congedo matrimoniale;
- eventuali diritti contrattualmente previsti dai contratti collettivi applicabili ai coniugi.

*** Convivenza

La Legge 76/2016 disciplina anche le ipotesi di convivenza, introducendo la possibilità per i conviventi (del medesimo sesso o di sesso diverso) di stipulare un contratto per disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla vita comune, senza che tale contratto produca effetti ai fini della disciplina del lavoro, come avviene invece per il matrimonio e le unioni civili.

Contratto di rete

La Legge 154/2016, entrata in vigore il 25 agosto scorso, ha disciplinato l'assunzione congiunta da parte di imprese legate da un contratto di rete misto, ossia sottoscritto sia da imprese agricole che appartenenti a differenti settori produttivi. Con l'utilizzo congiunto del lavoratore, non si instaura una pluralità di rapporti di lavoro ma uno solo: il rapporto viene

sottoscritto con il datore di lavoro che effettua l'assunzione e presso il quale il lavoratore svolge l'attività prevalente. Trattandosi di un unico rapporto di lavoro, anche se la prestazione lavorativa può essere resa per più datori di lavoro (compresi gli agricoli) l'inquadramento contrattuale, legale e previdenziale dovrà essere unico, utilizzando il criterio della prevalenza.

Accordo tra le parti sociali su produttività e welfare

Con l'accordo sottoscritto dalle parti sociali (Confindustria e Organizzazioni Sindacali), cui seguiranno a breve gli accordi territoriali, si concretizza la possibilità per le aziende di beneficiare delle opportunità della Legge di Stabilità 2016, anche in assenza di una rappresentanza sindacale aziendale e indipendentemente dall'appartenenza all'associazione. Come è noto, la Legge di Stabilità ha reintrodotto le agevolazioni fiscali sui premi di risultato legati a incrementi di

produttività (aliquota agevolata al 10%), con la possibilità per il lavoratore di utilizzare, in sostituzione alle somme in denaro (totalmente o in parte), un pacchetto di beni e servizi di welfare aziendale, beneficiando dell'azzeramento della tassazione e della contribuzione. Il welfare aziendale raggiunge così un duplice obiettivo: non solo fidelizza il dipendente all'azienda, ma consente di trovare forme di retribuzione che costituiscano un valore aggiunto per il lavoratore e un contenimento dei costi per l'azienda.

Non solo lavoro

La responsabilità degli amministratori di s.p.a. privi di delega

(A cura dell'Avv. Montibelli)

La Corte di Cassazione è tornata ad affrontare la tematica della responsabilità degli amministratori "non operativi" di s.p.a., nell'ambito di un'azione promossa dalla curatela del fallimento della società nei confronti dell'amministratore delegato e degli altri componenti del consiglio di amministrazione. Questi ultimi erano stati condannati in solido a risarcire il fallimento della società amministrata, per non aver adottato alcuna misura a fronte della dispersione del patrimonio sociale operata dall'amministratore delegato e per non aver esercitato il doveroso controllo sulle iniziative di quest'ultimo.

Con la pronuncia in esame (Cassazione Civile, sez. I sentenza n. 17441 del 31.08.2016) la Corte afferma due principi:

- **per gli amministratori operativi:** la diligenza esigibile è quella tipica del gestore di impresa altrui. Ciò significa che essi sono responsabili non già quali mandatari, bensì in ragione della diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze, tanto da portarli ad accettare la carica soltanto se reputino di essere competenti e di poter dedicare alle conseguenti attività il tempo e l'attenzione necessari;
- **per gli amministratori non operativi:** essi non risultano più sottoposti a un generale obbligo di vigilanza. A esso si è sostituito l'obbligo di agire informati, avvalendosi delle informazioni ricevute e di quelle spontaneamente acquisite in presenza di segnali di allarme.

Sulla base di tale presupposti, la Cassazione ha rilevato come i giudici di merito avrebbero dovuto verificare la ricorrenza di una colpevole inerzia in capo agli amministratori convenuti in giudizio dal fallimento e, in caso di positivo accertamento della violazione da parte di questi ultimi degli obblighi su di essi stessi gravanti, avrebbero altresì dovuto accertare la sussistenza o meno di un rapporto di causalità fra tali violazioni e il danno subito dalla società.

Concludendo, la responsabilità degli amministratori di s.p.a. privi di delega non può oggi fondarsi su una generale omissione di vigilanza, tale da divenire nei fatti una sorta di responsabilità oggettiva, ma deve necessariamente riconnettersi alla violazione del dovere di agire informati, sia sulla base delle informazioni che a tali amministratori devono essere impartite, sia sulla base di quelle che essi possono e devono acquisire di propria iniziativa.

L'approfondimento



Lorenzo Miazzo, Consulente del Lavoro, illustra la normativa in tema di distacchi all'estero dei dipendenti

È entrato in vigore il Decreto legislativo 136/2016 relativo «a tutte le imprese situate all'interno dell'Unione europea che distaccano uno o più lavoratori in Italia presso un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, oppure presso un'altra unità produttiva della stessa azienda».

Si identifica come lavoratore distaccato il personale abitualmente occupato in un altro Stato dell'Unione che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro in Italia, pur rimanendo in essere il rapporto di lavoro con il distaccante (società estera).

Per i predetti lavoratori distaccati, la nuova normativa prevede il diritto a vedersi applicate le medesime condizioni contrattuali (economiche e normative) previste per i dipendenti dell'azienda utilizzatrice presso cui si svolge il distacco, oltre agli obblighi inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. È prevista una deroga per i lavoratori impegnati in operazioni di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, qualora la durata

dell'intervento non superi gli 8 giorni.

L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di dare comunicazione al Ministero del Lavoro entro la mezzanotte del giorno precedente l'inizio del distacco, e di comunicare tutte le successive modifiche entro cinque giorni.

Il distaccante deve designare un referente domiciliato in Italia munito di tutti i poteri di rappresentanza, incaricato di effettuare gli adempimenti amministrativi e conservare la documentazione in lingua italiana durante il distacco e fino a due anni dalla sua cessazione. La predetta normativa sulla parità di trattamento riguarda anche la somministrazione di manodopera fornita da agenzie autorizzate con sede in altro Stato dell'Unione.

Qualora il distacco risulti irregolare, il lavoratore verrà considerato a tutti gli effetti un dipendente del soggetto che ha utilizzato la prestazione lavorativa, che subirà quindi una sanzione amministrativa.

Problemi quotidiani

L'apprendistato di alta formazione

Con la nuova normativa in merito all'apprendistato di alta formazione, sono state introdotte importanti novità: le ore di formazione svolte fuori dall'azienda sono state escluse da obblighi retributivi ed è stato introdotto un contenimento dei costi per le ore di formazione in azienda. Grazie alle modifiche introdotte e alla riduzione del carico dei contributi previdenziali, l'apprendistato di alta formazione risulta più conveniente rispetto

all'apprendistato professionalizzante.

L'apprendistato di alta formazione interessa tutti i settori di attività, ed è applicabile a lavoratori di età compresa fra i 18 e 29 anni (30 anni meno un giorno).

Il datore di lavoro potrà definire con le università e gli istituti di formazione di particolari figure professionali le modalità per avviare il rapporto di apprendistato. I Consulenti del Lavoro dello Studio sono a disposizione per seguire le pratiche.

Modello 770/2016 e ravvedimento operoso

Il 15 settembre scorso è scaduto il termine per l'invio del Modello 770/2016. Qualora si verificano omessi o insufficienti versamenti delle ritenute da parte del sostituto d'imposta, è possibile usufruire del ravvedimento operoso alle condizioni ed entro i limiti dell'art. 13 del D.Lgs. 472/97:

- nei primi 14 giorni dalla violazione, con una sanzione che va dallo 0,1% all'1,4%; dal 15° al 30° giorno dalla scadenza del termine con una sanzione pari all'1,5%; dal 31° al 90° giorno con una sanzione dell'1,67%; dal 91° giorno al termine di presentazione della dichiarazione relativa all'anno in cui è stata commessa la violazione, con una sanzione del 3,75%;
- entro il termine di presentazione della dichiarazione relativa all'anno successivo a

quello in cui è stata commessa la violazione con una sanzione del 4,29%;

- oltre il termine di presentazione della dichiarazione relativa all'anno successivo con una sanzione del 5%.

Per regolarizzare la violazione tramite il ravvedimento operoso, il contribuente dovrà versare la maggiore imposta, gli interessi di mora e la sanzione ridotta tramite il modello F24.

L'istituto del ravvedimento operoso è utilizzabile non soltanto per mancati o insufficienti versamenti delle ritenute, ma anche per altre violazioni degli adempimenti a carico del sostituto d'imposta, come errori nella compilazione dei modelli dichiarativi, mancata presentazione della dichiarazione entro i termini e errori nelle operazioni di conguaglio del modello 730.

Fisco: ripristino delle rateazioni scadute

Con la Legge 160/16 è prevista la possibilità di presentare entro il 20 ottobre 2016 una nuova istanza per il ripristino delle rateazioni scadute al 1/7/16, a seguito del mancato rispetto del piano di ammortamento in atto con Equitalia e con l'Agenzia delle Entrate. Dal nuovo piano di rateazione si decade per il mancato pagamento di sole due rate, anche non consecutive. La possibilità di presentare una nuova istanza riguarda tutte le rateazioni

scadute: vi rientrano dunque anche le rateazioni decennali senza distinzione sulla natura del debito (fiscale o contributivo). La durata della nuova rateazione è decisa dal contribuente indipendentemente dal piano originario, e non è previsto alcun versamento alla data di presentazione della domanda. Inoltre, è stato innalzato a 60.000 € il limite al di sotto del quale la dilazione con Equitalia si ottiene con la sola presentazione di un'istanza.

Notizie in breve

DOPPIA CONTRIBUZIONE PER LAVORATORE AUTONOMO AMMINISTRATORE DI SOCIETÀ

Con sentenza n. 17365 del 26 agosto 2016, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha stabilito l'obbligo della doppia iscrizione nell'ipotesi di concorso di attività di lavoro autonomo quale quello di amministratore di società - i cui compensi percepiti a tale titolo sono soggetti a contribuzione nella Gestione previdenziale separata INPS - e quella di socio lavoratore nell'attività commerciale della società stessa con iscrizione e versamento anche alla Gestione commercianti.

CONTRIBUZIONE LAVORO AUTONOMO E GESTIONE COMMERCianti

Con sentenza n. 15327 del 25 luglio, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha stabilito che l'amministratore delegato d'azienda che abbia un ruolo predominante nella gestione, occupandosi in maniera abituale e prevalente della commercializzazione dei prodotti, è tenuto a pagare i contributi alla Gestione commercianti.

AUTOTRASPORTO: AGEVOLAZIONI PER INVESTIMENTI

È stato pubblicato sulla «Gazzetta Ufficiale» n. 216 del 15 settembre scorso il Decreto datato 19 luglio 2016 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, che ha individuato le modalità di erogazione delle risorse per investimenti a favore delle imprese di autotrasporto, per l'annualità 2016. Gli incentivi saranno fruiti dalle imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi attive sul territorio italiano (regolarmente iscritte al registro elettronico nazionale e all'Albo degli autotrasportatori di cose per conto di terzi) per il rinnovo e l'adeguamento tecnologico del parco veicolare, per l'acquisizione di beni strumentali per il trasporto intermodale, nonché per favorire iniziative di collaborazione e di aggregazione fra le imprese del settore.

LAVORATORI IN MOBILITÀ

Poiché dal 1 gennaio 2017 i benefici per l'assunzione di lavoratori in mobilità verranno meno per effetto delle Legge Fornero 92/2012, si potrebbe porre la necessità di trasformare a tempo indeterminato, prima del 31 dicembre 2016, il lavoratore attualmente in mobilità con contratto a termine. Si dovrebbero così di fatto percepire ulteriori 12 mesi di sgravio, da sommare al recupero del 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore in mobilità - salvo circolare di diverso avviso che INPS o Ministero vorranno pubblicare.



Informazioni

Periodico di informazione professionale e tecnica distribuito a titolo gratuito in forma cartacea e elettronica.

Per attivare l'abbonamento gratuito occorre farne richiesta via mail a: infogenerali@studiomiazzo.it

Redazione: Studio Miazzo

Corso della vittoria 7
T 0321 338100
infogenerali@studiomiazzo.it
www.studiomiazzo.it

Contatti

Novara: C.so della Vittoria 7, 28100
t 0321 338 100 • f 0321 623 287

Magenta: Piazza Liberazione 6, 20013

Borgomanero: Via Caneto 56, 28021
t 0322 836 513

Milano: Via Eustachi 20, 20129
t 02 29513 210