



Editoriale

È nata Welform: una Onlus per la formazione

Partendo dalla constatazione che la flessibilità nella gestione dei contratti di lavoro introdotta dalla Legge 81/15 ha come presupposto il rispetto della normativa sulla sicurezza del lavoro e, considerando l'analisi dei dati sui versamenti che le aziende fanno a titolo di contributo obbligatorio dello 0,30%, si è resa evidente la necessità per le piccole e medie aziende di accedere ai benefici previsti dall'appartenenza ai Fondi Interprofessionali, che permettono - se gestiti con competenza e precisione - un notevole miglioramento nel coordinamento delle attività formative aziendali, senza incidere sui costi sostenuti.

Questa osservazione ci ha convinti a partecipare alla costituzione e gestione della Onlus **Welform**, per poter assicurare alle Aziende, grazie all'appartenenza alla nostra rete, una rinnovata forza contrattuale nei rapporti con i Fondi Interprofessionali. Welform è stata autorizzata dalla Regione Piemonte a operare come Agenzia Formativa per offrire servizi dedicati ai datori di lavoro in materia di **Salute e sicurezza sul lavoro, Apprendistato, Tirocini e Formazione finanziata**.

Grazie al suo staff di esperti, la Onlus Welform è in grado di gestire, analizzare e progettare **piani formativi finanziati a costo zero**, anche attraverso il coinvolgimento delle Aziende appartenenti alla rete.

Welform è in grado di fornire un calendario di corsi che consentano anche alle piccole

e medie aziende di avere un ritorno economico sulla formazione obbligatoria prevista dal Dlgs 81/08, il cui costo è totalmente o parzialmente coperto dai contributi messi a disposizione dai Fondi Interprofessionali.

Welform diventa dunque l'interlocutore dei Fondi Interprofessionali per accedere alle agevolazioni previste da **Garanzia Giovani** e attivare Tirocini Formativi utilizzando la **Fondazione Lavoro**.

Welform potrà affiancare l'Azienda per l'**inserimento in azienda degli apprendisti** provvedendo a:

- predisporre il **piano formativo individuale** da condividere con il tutor aziendale;
- realizzare le **lezioni teoriche** sui contenuti riguardanti il percorso formativo e conseguente registrazione;
- supportare l'Azienda nella predisposizione della **documentazione** necessaria per la formazione e il rilascio dell'attestato per il conseguimento della qualifica.

La volontà dello Studio è di creare una rete di servizi che consenta alle Aziende di cogliere le opportunità offerte dalla normativa sul lavoro e affrontare percorsi di formazione che sostengano lo sviluppo tecnologico e l'incremento di efficienza e produttività, permettendo un notevole risparmio di tempo e risorse.

Lorenzo Miazzo
Consulente del Lavoro

Sommario

A
Lavoro:
cosa fare entro il 31 dicembre
e cosa cambia dal 2017

B
Legge di Stabilità 2017:
le novità che ci riguardano

C
Notizie in breve: dimissioni telematiche

D
Non solo lavoro:
Socio amministratore: gestione
commercianti o gestione separata?
(a cura dell'Avv. Montibelli)

Lavoro:

*cosa fare entro il 31/12/2016
e cosa cambia dal 2017*

••• Mobilità

Dal 2017 l'istituto della mobilità, previsto dalla Legge 223/91 per la gestione delle crisi aziendali, **viene definitivamente a cessare e sostituito dalla Naspi.**

Di conseguenza, dal 1° gennaio 2017 le aziende non potranno più affidarsi a tale normativa per far fronte all'esubero di personale; sarà possibile collocare i lavoratori in mobilità, per le aziende che rientrano nella predetta normativa, solo fino al 31/12/2016. Vengono inoltre a cessare, dal 1° gennaio 2017, anche le agevolazioni contributive previste a favore dei datori di lavoro che assumono a termine (12 mesi) o a tempo indeterminato (18 mesi) i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Dunque, le aziende che assumeranno i predetti lavoratori o trasformeranno i contratti a termine in corso a tempo indeterminato entro il 31/12/2016, potranno beneficiare dell'intero periodo di sgravio (18 mesi). Per i contratti a termine che andranno a scadere nel successivo anno 2017, invece, non sarà possibile prorogare il termine entro il limite massimo dei predetti 12 mesi, beneficiando dello sgravio per i mesi residui; né tantomeno sarà possibile trasformare tali contratti a termine in contratti a tempo indeterminato fruendo dello sgravio contributivo.

Il lavoratore che si iscrive nelle liste di mobilità entro il 31/12/2016, continuerà a beneficiare delle prestazioni per il periodo spettante, senza che, in caso di assunzione, il datore di lavoro possa beneficiare degli incentivi previsti dalla Legge 223/91.

••• Collocamento obbligatorio

Dal 1° gennaio 2017, con l'entrata in vigore della nuova disciplina prevista dall'art. 3 del Dlgs 151/15, anche i **datori di lavoro con 15 dipendenti** saranno obbligati ad assumere un **lavoratore disabile.**

Con l'obbligo di denuncia del personale occupato, che deve essere presentata alla DTL entro la fine di gennaio 2017, decorre il termine di 60 giorni entro il quale deve essere effettuata l'assunzione della persona inabile. La violazione dell'obbligo di assunzione, decorsi i predetti 60 giorni, comporta il pagamento di una **sanzione amministrativa pari a € 153,20** al giorno per ogni disabile non assunto.

Tale sanzione si applica anche ai datori di lavoro che non provvedono all'assunzione del personale disabile entro 60 giorni dall'insorgere dell'obbligo previsto dalla Legge 68/99.

••• Beneficio contributivo

La Legge 208/2015 ha previsto una **riduzione dei contributi a carico dell'azienda del 40%**, con un massimo di € 3.250 annui per complessivi due anni,

per le assunzioni o le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate entro il 30/12/2016.

Conseguentemente, le aziende che intendono beneficiare di tale sgravio per i lavoratori aventi diritto (ovvero, come noto, in assenza di contratto a tempo indeterminato negli ultimi sei mesi dalla data di assunzione) dovranno assumere il lavoratore a tempo indeterminato o trasformare i contratti a termine (anche se si tratta di lavoratori somministrati) entro la fine del corrente anno, anche se il termine dovesse scadere nell'anno successivo.

••• Scadenza delle agevolazioni contributive per gli apprendisti per aziende al di sotto dei 10 addetti

È in scadenza a fine anno lo sgravio contributivo, pari al 100% dei contributi per tre anni, previsto per le aziende che occupino alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove e che assumano un lavoratore tramite un contratto di apprendistato; coloro che avessero intenzione di godere di questa agevolazione, dovranno **procedere all'assunzione con contratto di apprendistato entro il 31/12/2016.**

••• Distacco di lavoratori in Italia: comunicazione preventiva dal 26 dicembre

Le aziende estere che distaccano i lavoratori presso imprese con sede in Italia, anche appartenenti allo stesso gruppo e nell'ambito di una prestazione di servizi, dovranno, dal 26 dicembre 2016, inviare al Ministero del Lavoro una **nuova comunicazione preventiva** entro le 24 ore del giorno precedente l'inizio del primo periodo di distacco o trasferta. Il Ministero del Lavoro ha predisposto il modello con un format telematico e previa registrazione dell'azienda estera.

Detta comunicazione potrà essere annullata, qualora non venga più effettuata la prestazione concordata con la ditta italiana, entro le 24 ore del giorno precedente l'inizio del primo periodo di distacco o trasferta. Inoltre, ogni variazione successiva dovrà essere trasmessa entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento modificativo. Tale adempimento si applica anche alle Agenzie di somministrazione straniere e avverrà tramite il modello "UNI_Distacco_UE".

L'adempimento comunicativo, almeno fino a chiarimenti da parte dello stesso Ministero del Lavoro e dell'INPS, non andrà a sostituire il Modello A1 che continuerà ad avere vita propria e dovrà essere obbligatoriamente compilato ed inviato attraverso il "cassetto previdenziale" dell'INPS, antecedentemente l'inizio della missione.



Lorenzo Miazzo, Consulente del Lavoro, illustra le novità inerenti il mondo del lavoro previste dalla Legge di Stabilità 2017

••• Definizione debiti iscritti a ruolo: rottamazione delle cartelle

La rottamazione delle cartelle si estende a tutto l'anno 2016 e il termine per presentare l'istanza per aderire alla sanatoria è stato fissato in data **31 marzo 2017**.

I contribuenti dovranno estinguere il debito senza corrispondere le sanzioni, gli interessi di mora nonché le somme aggiuntive dovute sui contributi previdenziali. L'unico importo richiesto è costituito dalle somme dovute a titolo di **imposte e tributi, contributi INPS e INAIL** e dai costi derivanti dall'**iscrizione a ruolo**. L'agenzia della riscossione dovrà rispondere alle istanze presentate dai contribuenti entro il 31/5/2017, comunicando l'importo dovuto al netto di sanzioni e interessi di mora. Il contribuente potrà versare la somma dovuta in **5 rate**, con l'obbligo di versare il 70% nel 2017 e il restante 30% nel mese di aprile e a settembre 2018. Anche i contribuenti che hanno un piano di dilazione dei pagamenti in corso alla data di entrata in vigore della legge, potranno aderire alla rottamazione.

••• Incentivi nuove assunzioni

- **Bonus alternanza scuola-lavoro:** decontribuzione per tre anni e fino a un importo annuale massimo di € 3.250, per l'inserimento di giovani post diploma o post laurea, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo, che abbiano già effettuato un percorso di alternanza scuola lavoro con lo stesso datore che li inserisce all'interno del proprio organico.
- **Bonus Neet:** per gli iscritti al programma Garanzia Giovani tra i 15 e 24 anni o iscritti tra i 24 e i 29 anni, privi di impiego da almeno sei mesi, lo sgravio totale dei contributi INPS per 12 mesi per un massimo di € 8.060 per le assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato effettuate nel corso del 2017; lo sgravio sarà al 50% (con un tetto di € 4.030) per le assunzioni a tempo determinato.
- **Bonus occupazione al Sud:** sgravio totale dei contributi INPS per 12 mesi, per un massimo di € 8.060 per giovani fino a 24 anni, ovvero disoccupati oltre 24 anni di età se privi di impiego da almeno sei mesi, per le assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato effettuate nel corso del 2017. Le assunzioni dovranno avvenire nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017 e riguardare le aziende con sede nelle regioni meno sviluppate

(Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia) e in quelle in transizione (Sardegna, Abruzzo e Molise).

••• Pensionamento volontario anticipato

I lavoratori con almeno **63 anni di età e 20 anni di contributi** potranno anticipare il pensionamento, cessando di lavorare **fino a 3 anni e 7 mesi prima** rispetto al raggiungimento della pensione di vecchiaia. Il periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione del diritto effettivo alla pensione, sarà coperto con un anticipo della pensione sulla base di un prestito personale erogato con cadenza mensile (Ape volontaria). La somma anticipata a titolo di prestito mensile sarà successivamente restituita in 20 anni, a partire dalla data di effettivo pensionamento, con una riduzione nell'ordine del 3-5% dell'importo di pensione maturata, commisurata a ogni anno di anticipo pensionistico. L'anticipo pensionistico (Ape social) avrà un importo uguale alla futura pensione ma in ogni caso non superiore a € 1.500, e verrà riconosciuto a determinate categorie di lavoratori. **I Consulenti del Lavoro dello Studio sono a disposizione** per analizzare l'organigramma aziendale e per esaminare le specifiche posizioni dei lavoratori interessati al prepensionamento.

••• Produttività e welfare aziendale

È previsto l'**innalzamento del limite di reddito per la detassazione al 10% dei Premi di Risultato**, dagli attuali € 50.000 a **€ 80.000**, e il contestuale innalzamento della somma da detassare dagli attuali € 2.000 a € 3.000 (elevato anche da € 2.500 a € 3.500 per la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'organizzazione del lavoro). Sarà dato nuovo impulso alla gestione del welfare in azienda con la riconferma dell'esenzione fiscale e contributiva del premio convertito in tutto o in parte in servizi welfare, prevedendo anche il superamento dei limiti di deducibilità fiscale annuo per la conversione del premio di risultato in contributi di assistenza sanitaria integrativa (limite ordinario € 3.625,20 o in azioni con il limite di € 2.065,83) oppure in contributo al fondo pensione (superando il limite massimo di € 5.164,57). I Consulenti del Lavoro dello Studio sono a disposizione per esaminare le specifiche situazioni.

Notizie in breve

DIMISSIONI TELEMATICHE

Dopo l'entrata in vigore del Dlgs n. 185/16, i Consulenti del Lavoro sono stati inseriti tra i soggetti che possono inviare telematicamente le dimissioni per conto dei lavoratori. Dal 12 marzo 2016, infatti, la procedura di invio delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro è cambiata radicalmente, e prevede la certificazione affinché il rapporto di lavoro possa essere considerato cessato. Lo Studio ha provveduto ad attivare il servizio richiedendo l'autorizzazione come intermediario per l'invio online delle dimissioni per conto dei lavoratori.

Non solo lavoro

Socio amministratore:
gestione commercianti
o gestione separata?

(A cura dell'Avv. Montibelli)

La circostanza che il socio amministratore abbia spuntato il riquadro relativo all'attività prevalente nella dichiarazione dei redditi di una società non autorizza l'INPS a iscriverlo d'ufficio alla Gestione dei commercianti, chiedendo gli arretrati senza eseguire alcuna indagine in concreto.

Il Tribunale di Lecce, con sentenza del 5 ottobre 2016, ha infatti accolto l'opposizione di un lavoratore autonomo iscritto alla gestione separata che aveva ricevuto dall'Istituto di Previdenza avvisi di addebito per circa 27mila euro per il periodo 2005/2011. La sezione Lavoro del tribunale ha spiegato che, dopo il DL 78/2010 e la pronuncia della Cassazione a Sezioni Unite n. 17076/2011, si può ritenere che «l'esercizio dell'attività di lavoratore autonomo, soggetto a contribuzione nella Gestione separata, che si accompagna all'esercizio di un'attività d'impresa commerciale, artigiana o agricola, la quale di per sé comporta l'obbligo dell'iscrizione alla relativa gestione assicurativa presso l'INPS, non è regolato dal principio dell'attività prevalente». Trattasi infatti di «attività distinte e autonome, sicché parimenti distinto ed autonomo resta l'obbligo assicurativo nella rispettiva gestione assicurativa. Non opera, quindi, il criterio dell'unificazione della posizione previdenziale in un'unica gestione secondo l'individuazione dell'attività prevalente».

Nel caso esaminato dal tribunale pugliese, a prescindere dalle ragioni per le quali sia stato spuntato il riquadro (se per errore o altro), «si è in presenza di un dato meramente formale che necessita di conferma».

Affinché vi sia l'obbligo di iscrizione alla gestione commercianti è necessario, quindi, compiere un **accertamento in concreto della partecipazione personale del soggetto al lavoro in azienda**, con carattere di abitudine ed in misura preponderante rispetto agli altri fattori produttivi.



Lo staff di Studio Miazzo
augura a tutti voi
Buone Feste!



studiomiazzo
consulenza del lavoro

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