



Editoriale

Formazione e lavoro: una preziosa sinergia

Il mondo del lavoro cambia e, prima di esso, cambiano le sue regole. Contrariamente a quanto comunemente si pensa, spesso la legge, i contratti e le norme possono essere fonte di innovazione. È il caso della legislazione del lavoro degli ultimi anni, che ha saputo anticipare - oppure accompagnare - significativi cambiamenti nel settore: la smaterializzazione dei tempi e dei luoghi di lavoro (con il cosiddetto "lavoro agile"), la personalizzazione degli orari lavorativi (definendo le sole ore di riposo), l'aumento del potere d'acquisto dei dipendenti e la contestuale riduzione dei costi del lavoro (con l'opzione premio di risultato/welfare aziendale), la creazione di partnership stabili tra la scuola e il mondo delle imprese (attraverso l'alternanza scuola/lavoro) e la nascita di istituti quali tirocini e apprendistato per gli over 30 e di reti di imprese finalizzate alla condivisione del capitale umano.

Proprio nell'ottica di tale continua e costante evoluzione, lo Studio ha avviato una **collaborazione con Associazione Welform**, allo scopo di assistere le aziende nel valorizzare al meglio il proprio personale e adempiere agli obblighi di legge senza sostenere costi aggiuntivi, attraverso l'impiego di fondi interprofessionali. Sul sito welform.it viene presentato il calendario dei **corsi di formazione** previsti dalla normativa sulla sicurezza, in modo

da offrire alle aziende l'opportunità di pianificare la formazione durante l'anno, riducendo così le ripercussioni sull'organizzazione del lavoro. Il calendario dei corsi in programma è consultabile anche in calce a questa newsletter.

Sarà inoltre possibile soddisfare anche le necessità riguardanti la formazione in altri ambiti della gestione aziendale: per informazioni e richieste specifiche, vi invito a contattare la dottoressa Samuela Borrini al numero 339 6007769 o all'indirizzo mail [samuela.borrini@gmail.com](mailto:samuella.borrini@gmail.com).

Per chiudere, alcune importanti informazioni riguardanti il sempre discusso rapporto tra giovani e mondo del lavoro: anzitutto, "L'approfondimento" in queste pagine è dedicato al **nuovo incentivo Occupazione Giovani**, e ne illustra requisiti e caratteristiche per i datori di lavoro che intendano avvalersene. È inoltre importante menzionare la possibilità di fruire del servizio di **profilazione per i nuovi assunti**, utilizzando i fondi di finanziamento previsti dalla normativa Garanzia Giovani.

Lo Studio sarà lieto di fornire ulteriori informazioni e chiarimenti al numero 0321 338147 o via mail all'indirizzo silvia.borgonovo@studiomiazzo.it.

Lorenzo Miazzo
Consulente del Lavoro

Sommario

A

- Welfare aziendale: precisazioni
- Premio di risultato e opzione welfare anche per piccole e medie aziende

B

Incentivo Occupazione Giovani

C

- Nuovi voucher per il lavoro occasionale
- Apprendistato professionalizzante senza limiti di età

D

Notizie in breve

Oggi parliamo di...

Welfare aziendale: ulteriori definizioni e chiarimenti dall'Agenzia delle Entrate

Nel rispondere a un interpello in materia di welfare, l'Agenzia delle Entrate ha precisato:

- la **validità del regolamento aziendale** ai fini dell'intera deducibilità dei costi dei piani welfare: opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;
- la definizione della categoria di **dipendenti** quale condizione per accedere alle agevolazioni fiscali e contributive;
- l'inserimento degli **amministratori** nel piano welfare.

Risponde alla definizione di **regolamento aziendale** un atto unilaterale del datore di lavoro, non derivante da una negoziazione sindacale (è consigliabile però che sia oggetto di una delibera del Consiglio di amministrazione). Deve essere in ogni caso un atto che impegni il datore di lavoro (per il periodo di vigenza) alla sua osservanza (anche per i lavoratori assunti successivamente alla sottoscrizione del regolamento) e deve essere reso noto ai

L'accordo interconfederale del 14 luglio 2016, recepito in sede territoriale, ha esteso la possibilità alle **piccole e medie imprese**, che non hanno rappresentanze sindacali RSU o RSA, di erogare **premi di risultato aziendale**, collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, godendo in questo modo del beneficio fiscale (aliquota fissa del 10% per i redditi fino a 80.000 € annui).

È prevista inoltre la possibilità di consentire al lavoratore di **destinare il premio in welfare**, trasformando, in questo modo, la somma maturata in somma netta, in quanto non soggetta a imposta e a contribuzione, senza oneri contributivi a carico dell'azienda.

dipendenti tramite affissione in bacheca, allegato alla lettera di assunzione, inviato con PEC eccetera.

L'Agenzia ha inoltre precisato che i regolamenti di welfare possono essere destinati anche agli **amministratori** che percepiscano redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e che siano conseguentemente iscritti alla gestione separata Inps.

Per isolare una categoria omogenea di dipendenti, ai fini dell'individuazione dell'esenzione contributiva e fiscale del piano welfare, non necessariamente si deve far riferimento unicamente alla categoria legale (dirigenti, quadri, impiegati, operai), ma anche a un **gruppo omogeneo di dipendenti** (venditori, turnisti, filiale, reparto, dipendenti con famigliari a carico, con una determinata anzianità aziendale eccetera). Si conferma inoltre che **abbonamenti a palestre e viaggi all'estero** rientrano nelle attività con finalità ricreative e possono quindi essere ricompresi nel piano welfare.

L'azienda potrà così definire, secondo specifiche necessità, i parametri di misurazione degli indicatori del premio di risultato e il periodo di riferimento, il cui valore potrà anche essere commisurato alle ore di effettivo lavoro.

Non è quindi prevista una trattativa sindacale con relativo accordo, ma l'azienda potrà predisporre una comunicazione da inviare al Comitato territoriale e dare comunicazione a tutti i dipendenti dell'introduzione del premio di risultato e della relativa possibilità dell'opzione welfare.

Per ulteriori chiarimenti o supporto, le aziende interessate potranno rivolgersi ai Consulenti del Lavoro dello Studio.

Premio di risultato e opzione welfare anche per piccole e medie aziende che non hanno rappresentanza sindacale

L'approfondimento

Incentivo Occupazione Giovani

Al fine di favorire il miglioramento dei livelli occupazionali dei giovani che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione, con il decreto direttoriale n. 394 del 2 dicembre 2016, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha disciplinato il **nuovo incentivo Occupazione Giovani**.

La nuova agevolazione trova applicazione per le assunzioni effettuate sull'intero territorio nazionale ed è rivolta ai giovani di età compresa **tra i 16 e i 29 anni**, non inseriti in un percorso di studi o di formazione e che risultino essere **disoccupati** ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 150/2015.

L'incentivo si applica ai seguenti rapporti di lavoro:

- rapporto a **termine** di durata non inferiore ai 6 mesi;
- rapporto a **tempo indeterminato**;
- **apprendistato professionalizzante**.

L'incentivo è fruibile in **12 quote mensili** a partire dalla data di assunzione e riguarda:

- il 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura massima di **4.030 € su base annua** per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo **determinato** (comprese le proroghe);
- la contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro nella misura massima di **8.060 € su base annua** per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo **indeterminato**.

L'agevolazione può essere riconosciuta per le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017, anche in caso di rapporto a tempo parziale. In favore di uno stesso lavoratore, l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro; in deroga a tale principio, nell'ipotesi di proroga dei rapporti a tempo determinato, è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore, nel rispetto della misura massima di incentivo prevista per i rapporti a tempo determinato, pari a 4.030 €.

Il tema del mese



Lorenzo Miazzo, Consulente del Lavoro, illustra le condizioni d'accesso e le modalità di utilizzo dei nuovi voucher per il lavoro occasionale

Non possono accedere ai nuovi voucher per il lavoro occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze **più di 5 lavoratori subordinati** a tempo indeterminato, con la sola esclusione degli apprendisti.

Non possono inoltre utilizzare tali voucher:

- i lavoratori occasionali che abbiano con l'utilizzatore un **rapporto di lavoro** in corso o cessato da meno di sei mesi;
- le imprese dell'**edilizia** e affini;
- le imprese del **settore lapideo** e di escavazione, miniere, cave e torbiere;
- le imprese che operano in regime di **appalto** di opere o servizi.

Sono inoltre previsti **limiti economici e temporali** che non possono essere superati nel corso dell'anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre):

- 5.000 € **per ciascun lavoratore** occasionale, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- 5.000 € **per ciascun utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei lavoratori occasionali;
- 2.500 € **per le prestazioni** rese da ogni lavoratore occasionale in ragione del medesimo utilizzatore;
- 280 **ore massime** di impiego.

Il **compenso** orario minimo dovuto al lavoratore occasionale è di 9 €, a cui si aggiungono contributi Inps e Inail e quota di servizio, per un valore complessivo di **12,41 €**. Per ogni prestazione giornaliera vanno comunque retribuite 4 ore, pari a un netto di 36 €.

Per remunerare le ore lavorate, i datori di lavoro sono tenuti a effettuare il **pagamento** all'Inps utilizzando il modello F24. Il pagamento del compenso al lavoratore sarà effettuato dall'Inps entro il giorno 15 del mese successivo mediante accredito sul conto corrente bancario.

Le somme percepite dal lavoratore occasionale sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupazione e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Essendo stati abilitati anche i professionisti quali **intermediari** per gli adempimenti previsti dalla nuova normativa (registrazione e comunicazione della prestazione occasionale che deve essere effettuata un'ora prima all'Inps), le aziende interessate potranno rivolgersi ai Consulenti del Lavoro dello Studio per tali adempimenti e per ulteriori raggugli operativi.

Problemi quotidiani

Assunzione in apprendistato professionalizzante senza limiti di età di lavoratori disoccupati o in mobilità

È stata introdotta un'importante opportunità per le aziende che assumono, ai fini di qualificazione o riqualificazione professionale, personale che percepisca un'indennità di **disoccupazione**, che sia in rapporto di **collaborazione coordinata e continuativa** (DIS-COLL) o che risulti in **mobilità** al 31/12/2016. Il riconoscimento dello sgravio contributivo si riferisce a lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione, anche qualora ne fossero solo titolati, senza averlo ancora percepito. In altri termini, **non vi sono condizioni di durata minima** dello stato di disoccupazione per poter dar seguito all'assunzione beneficiando del regime contributivo previsto per l'apprendistato professionalizzante.

L'Inps ha chiarito i termini di tale sgravio contributivo, precisando che esso spetta nella

durata prevista dal periodo di apprendistato (36 mesi o, per il settore artigianale, 60 mesi) e precisando che il **regime contributivo** da applicare (**al 10%**) è il medesimo delle assunzioni in apprendistato professionalizzante, salvo deroghe previste dalla legge. Non è prevista invece la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro al termine del periodo formativo e di beneficiare dell'ulteriore sgravio contributivo per l'anno successivo al termine del periodo di formazione (condizioni tipiche del rapporto di apprendistato). Per i lavoratori iscritti alle liste di mobilità, la riduzione dell'aliquota contributiva è prevista per i primi 18 mesi dall'assunzione con la possibilità di beneficiare dell'incentivo economico nella misura dal 50% dell'importo che sarebbe spettato al lavoratore per il periodo residuo.

Nuovo Regolamento UE sulla Privacy e norme di sicurezza informatica da adottare entro il 2018

Il 25 maggio 2018 diventerà attuativo il **nuovo GDPR** (Regolamento UE sulla Protezione e sul trattamento dei dati personali), che abrogherà l'attuale Codice della Privacy (D.Lgs. n. 196/2003) introducendo una vera e propria rivoluzione nel trattamento e nella gestione dei dati personali.

A partire da tale data tutti gli enti, pubblici o privati, dovranno obbligatoriamente applicare le nuove norme comunitarie su tutela della privacy e trattamento dei dati personali: nomina del *Data Protection Officer*, nuovi modelli di consenso per il trattamento, nuove misure di protezione e conservazione dei dati, regole per la prevenzione da eventuali attacchi cibernetici eccetera.

Per supportare le aziende nella valutazione del proprio livello di sicurezza informatica e nell'eventuale implementazione di un sistema di gestione e protezione dei dati personali che sia in grado di ottemperare in maniera efficiente alle nuove norme previste dal GDPR, lo Studio ha costituito un team dedicato, che comprende l'avvocato Montibelli (per la gestione degli aspetti legali), un tecnico esperto di sicurezza informatica e un professionista nell'organizzazione del lavoro.

Le aziende interessate ad avere ulteriori raggugli potranno rivolgersi allo Studio, contattando la dottoressa Giulia Canossa al numero 0321 338135 o all'indirizzo mail giulia.canossa@studiomiazzo.it.

Notizie in breve

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Con la sentenza n. 13015 del 24 maggio scorso, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha stabilito che per la sussistenza di giustificato motivo oggettivo per l'interruzione del rapporto di lavoro, è sufficiente la necessità di una diversa ripartizione di alcune mansioni fra i dipendenti, a seguito della quale siano individuabili posizioni in esubero non riassorbibili. La libera iniziativa economica, costituzionalmente tutelata, comporta il diritto del datore di lavoro a perseguire maggior produttività, combinando al meglio i fattori della produzione.

BUONI PASTO CUMULABILI: NUOVA NORMATIVA

Dal 9 settembre scorso, i Ticket Restaurant sono cumulabili entro il limite di otto buoni. Inoltre, è soppressa la condizione che ne disponeva l'esclusivo utilizzo durante la giornata di lavoro, rendendoli fruibili anche nei giorni non lavorativi.

I buoni pasto sono fiscalmente esenti in capo al dipendente entro il limite di 5,29 € al giorno, elevato a 7 € solo per i ticket emessi in forma elettronica.

I buoni pasto non sono cedibili, commercializzabili, cumulabili o convertibili in denaro.

DEFINIZIONE AGEVOLATA DELLE CONTROVERSIE TRIBUTARIE PENDENTI

Con l'approvazione da parte dell'Agenzia delle Entrate del modello di domanda on line, diventa operativa la possibilità di "rottamare" le controversie tributarie pendenti presso le Commissioni tributarie provinciali e regionali. La procedura consente di accedere alla definizione agevolata delle "liti pendenti" il cui ricorso sia stato notificato all'Agenzia delle Entrate entro la data di entrata in vigore della legge (24 aprile 2017). Dagli importi dovuti per la definizione agevolata si scomputano quelli già versati per effetto della riscossione in pendenza di giudizio.

CORSI DI FORMAZIONE WELFORM • CALENDARIO DEGLI INCONTRI 2017

| | MILANO | NOVARA | NAPOLI |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Lingua Inglese | 15-16/11/2017 | 15-16/11/2017 | 6-7/11/2017 |
| Formazione e Informazione per i lavoratori | 24/10/2017; 27/11/2017 11/12/2017 | 24/10/2017; 27/11/2017 11/12/2017 | 6/11/2017; 11/09/2017 4/12/2017 |
| Addetto Antincendio | | | 30/10/2017; 30/11/2017 |
| Addetto al Primo Soccorso | | | 23/10/2017; 27/11/2017 20/12/2017 |
| RSPD | 15-16/11/2017 | 15-16/11/2017 | 16/10/2017; 20/11/2017 18/12/2017 |
| RLS | 9/10/2017 | 9/10/2017 | 9/10/2017; 11/12/2017 |
| Saper dire NO e SI | 11-13/10/2017 | 11-13/10/2017 | 11-13/10/2017 |
| Vendere valore per relazioni durature | 30-31/10/2017 | 30-31/10/2017 | 30-31/10/2017 |
| Leadership Femminile | 17-18/10/2017 | 17-18/10/2017 | 17-18/10/2017 |
| Pragmatica della Comunicazione | 15-16/11/2017 | 15-16/11/2017 | 15-16/11/2017 |



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