

AREA PAYROLL

LAVORO NEWS DICEMBRE 2015 Roma li 02/01/2016

Lavoro & Previdenza

Approvata la dichiarazione sostitutiva unica per il 2016

Pubblicato il decreto col nuovo modello ai fini ISEE e le relative istruzioni

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato ieri sul proprio sito il decreto direttoriale n. 363 del 29 dicembre 2015, di concerto con il MEF, che approva il modello tipo di dichiarazione sostitutiva unica (**DSU**), nonché le relative istruzioni per la compilazione, da utilizzare dal 1° gennaio 2016.

I soggetti interessati a richiedere una prestazione sociale agevolata, previo calcolo dell'ISEE, potranno farlo con una DSU utilizzabile in diverse versioni, a cominciare dal **modello MINI**, ossia una dichiarazione semplificata relativa alla maggior parte delle situazioni ordinarie. Tale versione non può essere presentata in caso di: presenza nel nucleo di persone con disabilità e/o non autosufficienti; richiesta di prestazioni per il diritto allo studio universitario; presenza nel nucleo di figli i cui genitori non siano coniugati, né conviventi; esonero dalla presentazione della dichiarazione dei redditi o sospensione degli adempimenti tributari. In tali ipotesi, per ottenere l'ISEE va compilata la dichiarazione nella sua versione estesa.

La DSU assume quindi un carattere **modulare**, perché non è rigida e identica per tutte le situazioni, ma è strutturata su più Moduli e, all'interno di essi, su più Quadri, in base alle informazioni che di volta in volta occorre fornire per ottenere ISEE specifici: Università, Sociosanitario, Sociosanitario Residenze, Minorenni con genitori non coniugati tra loro e non conviventi. A ciò si aggiunge l'**ISEE corrente**, previsto per chi perde il lavoro o subisce una diminuzione del reddito del 25%, che consiste in una soluzione particolare che consente di aggiornare il proprio ISEE in qualsiasi momento dell'anno, senza dover aspettare la presentazione della dichiarazione fiscale. Nelle istruzioni si ricorda che l'ISEE sarà calcolato sulla base dei dati dichiarati in DSU e di altri dati (quali redditi, trattamenti economici, ecc.) rilevati direttamente negli archivi di Agenzia delle Entrate e INPS.

Con riferimento alla struttura del modello, la DSU MINI – che rappresenta la dichiarazione necessaria per calcolare l'ISEE **standard od ordinario** – si compone di un primo Modulo del Modello base MB.1, che contiene le principali informazioni relative al nucleo familiare nel suo complesso, tutte da autodichiarare obbligatoriamente, nonché di un primo Modulo del Foglio componente, FC.1, che contiene le informazioni anagrafiche, reddituali e patrimoniali riferite al singolo componente.

In particolare, il Modulo FC.1 va compilato per ogni singolo componente del nucleo, tranne che nel caso di **minorenni** che non hanno reddito nel secondo anno solare precedente la presentazione della DSU, nonché patrimonio nell'anno precedente la presentazione della DSU.

Di particolare rilievo risulta il quadro **FC2**, dedicato al patrimonio **mobiliare** e composto da voci specifiche, quali i depositi e i conti correnti bancari o postali, titoli di Stato, partecipazioni azionarie in società quotate e non quotate in mercati regolamentati, il valore del patrimonio netto per le imprese individuali in contabilità ordinaria, e così via.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Altro componente importante è il quadro **FC3**, relativo ai dati del patrimonio **immobiliare** posseduto in Italia e all'estero. In particolare, va indicato il valore dei singoli cespiti posseduti dal soggetto alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla presentazione della DSU, e ciò indipendentemente dal periodo di possesso del bene. Ne consegue che non dovranno essere considerati i beni posseduti solo successivamente, mentre dovranno comunque essere considerati i beni posseduti al 31 dicembre, anche se non più posseduti alla data della dichiarazione. Nel patrimonio immobiliare sono compresi i diritti reali di godimento posseduti su beni immobili (usufrutto, uso, abitazione, servitù, superficie, enfiteusi), mentre è invece **esclusa** la **"nuda proprietà"**.

Sempre con riferimento agli aspetti più interessanti della DSU, si evidenzia che le principali informazioni reddituali sono fornite al "sistema informativo dell'ISEE" direttamente dall'Agenzia delle Entrate e pertanto non devono essere autodichiarate. Tuttavia, in alcune situazioni particolari, le predette informazioni dovranno essere fornite compilando l'apposito quadro **FC8**. Si tratta, a titolo esemplificativo, dei redditi assoggettati a imposta sostitutiva o a ritenuta a titolo d'imposta (regime di vantaggio previsto per l'imprenditoria giovanile e lavoratori in mobilità), redditi esenti da imposta (borse e assegni di studio), proventi agrari da dichiarazione IRAP, redditi fondiari di beni non locati soggetti alla disciplina dell'IMU, reddito da lavoro dipendente prestato e tassato esclusivamente all'estero e così via.

Infine, si segnala il quadro **FC6**, dove vanno indicati gli **autoveicoli**, i motoveicoli di cilindrata di 500 cc. e superiore, nonché imbarcazioni da diporto intestati, alla data di presentazione della DSU, al componente del nucleo.

Operativamente, la DSU compilata potrà essere presentata anche in via **telematica** direttamente all'INPS, accedendo al portale ISEE nella sezione del sito "Servizi on-line" – "Servizi per il Cittadino" utilizzando il PIN dispositivo. L'Istituto di previdenza, sempre ieri, ha pubblicato anche il messaggio n. 7665, in cui riepiloga le principali modifiche e integrazioni apportate a modulistica e istruzioni ISEE.

Lavoro & Previdenza

Più scadenze per i conguagli di fine anno col flusso UniEmens

I datori di lavoro potranno effettuarli con le denunce di competenza di «dicembre 2015» e di «gennaio 2016», entro il 16 gennaio e il 16 febbraio

L'INPS ha pubblicato ieri la consueta circolare (n. [209/2015](#)) con le indicazioni sulle operazioni di conguaglio di fine anno per i datori di lavoro che utilizzano la dichiarazione contributiva UniEmens, fornite per consentire una **corretta quantificazione** dell'imponibile contributivo, anche in relazione alla misura degli elementi variabili della retribuzione.

Innanzitutto, restano **invariate** le **scadenze**: i datori potranno infatti effettuare i conguagli, oltre che con la denuncia di competenza del mese di "dicembre 2015", i cui versamenti vanno effettuati entro il 16 gennaio 2016, anche con la denuncia di competenza del mese di "gennaio 2016", il cui termine di versamento scade il 16 febbraio. Inoltre, le operazioni relative ai conguagli riguardanti il TFR al Fondo di Tesoreria potranno essere inserite anche nella denuncia di competenza "febbraio 2016", effettuando i relativi versamenti, senza aggravio di oneri accessori, entro il prossimo **16 marzo**.

L'INPS si sofferma poi sugli elementi **variabili** della retribuzione, come i compensi per lavoro straordinario, le indennità di trasferta, le indennità di maternità o malattia anticipate dal datore di lavoro, ecc. Tali elementi, che hanno determinato aumento o diminuzione delle retribuzioni imponibili, di competenza di dicembre 2015, i cui

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

adempimenti contributivi sono assolti nel mese di gennaio 2016, vanno evidenziati nel flusso UniEmens valorizzando l'elemento di , per gestire le variabili retributive e contributive in aumento e in diminuzione e anche gli "imponibili negativi" con il conseguente recupero delle contribuzioni non dovute.

Un altro fattore da tenere in considerazione è l'eventuale **superamento del massimale** ex [art. 2](#), comma 18 della L. 335/1995, che, per il 2015, è pari a **100.324 euro**. Sul punto, la circ. n. 209 precisa che se, nel corso dell'anno, si è verificata un'inesatta determinazione dell'imponibile, che abbia causato un versamento di contributo IVS anche sulla parte eccedente il massimale, con necessità di procedere al recupero in sede di conguaglio o, viceversa, un mancato versamento, con esigenza di provvedere alla relativa sistemazione in sede di conguaglio, si dovranno utilizzare le specifiche di .

Un'altra operazione di conguaglio può avvenire anche per recuperare i contributi sul compenso **ferie non godute** nel caso in cui il lavoratore le abbia invece effettivamente fruite dopo il periodo di assoggettamento contributivo. In questo caso il datore di lavoro, al momento dell'eventuale fruizione delle ferie da parte del lavoratore, può, attraverso una specifica variabile retributiva con la causale FERIE, modificare in diminuzione l'imponibile dell'anno e mese in cui il compenso per ferie non godute è stato assoggettato a contribuzione e, allo stesso tempo, recuperare una quota o tutta la contribuzione già versata.

Anche ai "**fringe benefits**" erogati ai dipendenti è necessario prestare attenzione, soprattutto quando si verifica il superamento della soglia di 258,23 euro, fissata dall'[art. 51](#), comma 3 del TUIR, oltre la quale il loro valore concorre interamente a formare reddito imponibile. L'INPS chiarisce che nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore del fringe benefit risulti superiore a tale soglia, si dovrà assoggettare a contribuzione il valore **complessivo** e non solo la quota eccedente.

Ai soli fini previdenziali, poi – a differenza di quanto avviene sul piano fiscale, dove sarà trattenuta anche l'IRPEF sul fringe benefit erogato dal precedente datore – in caso di superamento del tetto di 258,23 euro il datore di lavoro che opera il conguaglio dovrà versare i contributi **solo** sul valore dei fringe benefits da lui erogati.

Infine, oltre al conguaglio di contributi aggiuntivi IVS e alla rivalutazione del TFR al Fondo di Tesoreria e imposta sostitutiva, la circolare di ieri fornisce chiarimenti sulle operazioni di conguaglio nelle ipotesi di **operazioni societarie** che comportano il passaggio di lavoratori ai sensi dell'[art. 2112](#) c.c. e nei casi di cessione del contratto di lavoro. È il datore di lavoro **subentrante** a dover effettuare le operazioni di conguaglio dei contributi previdenziali. Effettuando tale adempimento, si deve prestare particolare attenzione all'utilizzo, nel caso di passaggio di lavoratori da una matricola all'altra, degli appositi codici e "2" e "2T", con l'indicazione della matricola di provenienza.

L'Istituto ricorda poi che il datore di lavoro subentrante può gestire correttamente le variabili retributive utilizzando il nuovo elemento di , valorizzando l'elemento con il codice dell'azienda di provenienza.

Al via l'apprendistato rivisto dal Jobs Act

Entrerà in vigore il 5 gennaio il decreto ministeriale che definisce gli standard e i criteri formativi alla luce delle disposizioni del DLgs. 81/2015

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

In seguito alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 296/2015, entrerà in vigore il prossimo 5 gennaio il DM [12 ottobre 2015](#), con cui il Ministero del Lavoro dà attuazione all'[art. 46](#), comma 1 del DLgs. 81/2015, laddove si richiede la definizione degli **standard formativi** – che costituiscono i livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'[art. 16](#) del DLgs. 226/2005 – e i criteri generali dell'**apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Una prima disposizione di rilievo, contenuta all'[art. 3](#) del DM in esame, riguarda il **datore di lavoro** che, per poter stipulare i predetti contratti di apprendistato, deve avere capacità: strutturali, ossia possedere spazi idonei per consentire lo svolgimento della formazione interna (privi di barriere architettoniche in caso di studenti disabili); tecniche, ovvero una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme in materia di verifica e collaudo tecnico; formative, garantendo la presenza di tutor aziendali.

Per quanto riguarda la **durata**, il successivo [art. 4](#) stabilisce che, per entrambe le citate tipologie di apprendistato, questa non può essere inferiore a 6 mesi, mentre la durata massima può variare, ad esempio, da minimo di un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione ad un massimo di 4 anni nel caso del conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Sempre in riferimento alla durata, si segnala che quella dei contratti di apprendistato per il **praticantato** per l'accesso alle **professioni ordinistiche** non può essere inferiore a 6 mesi ed è definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

Spetta poi all'[art. 5](#) del DM indicare gli standard formativi, il piano formativo individuale e la formazione. In via preliminare, si osserva che i percorsi di formazione in apprendistato si articolano in periodi di formazione **interna ed esterna** e sono concordati dall'istituzione formativa (ad esempio, gli istituti scolastici) e dal datore di lavoro e attuati sulla base di un protocollo appositamente stipulato dalle due parti, e il cui format è allegato al decreto.

Per quanto riguarda gli **standard formativi**, il provvedimento in esame opera, per ciascuna tipologia di apprendistato, un rinvio alle vigenti disposizioni *ad hoc*. Ad esempio, per i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale, si prendono a riferimento gli standard *ex* DLgs. 226/2005, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi del medesimo decreto.

Invece, per quanto riguarda il **piano formativo** individuale, si stabilisce che esso debba essere redatto dall'istituzione formativa e contenere i dati dell'apprendista, del datore di lavoro, del tutor, della qualifica da raggiungere, del livello contrattuale di inquadramento.

Inoltre, dovranno essere indicati la durata del contratto e l'orario di lavoro e, infine, i risultati di apprendimento. Proprio in merito ai risultati ottenuti si baserà la valutazione e certificazione delle competenze. Vale quindi sottolineare che, ai sensi del provvedimento, il piano formativo deve riportare i **risultati di apprendimento**, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero.

Per quanto riguarda i periodi di **formazione**, interna ed esterna, il decreto precisa che possono essere articolati anche secondo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in azienda. Con particolare riferimento alla formazione **esterna**, si stabilisce invece che essa non può superare l'orario di lavoro per valori percentuali che oscillano dal 50% al 70%, a seconda delle tipologie di percorsi previsti nei contratti di apprendistato in argomento.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Infine, si segnala che nei percorsi di apprendistato la funzione **tutoriale** è articolata nelle figure del tutor formativo e quello aziendale, è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento.

In particolare, il tutor **aziendale**, che può essere anche il datore di lavoro, deve favorire l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, affiancarlo e assisterlo nel percorso di formazione interna, trasmettendogli le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor **formativo**, fornire all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività svolte e l'efficacia dei processi formativi.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it