

AREA PAYROLL

LAVORO NEWS NOVEMBRE 2016 Roma li 15/12/2016

Ammortizzatori sociali più flessibili con il decreto correttivo del Jobs Act

Sono diverse le misure di favore previste dal DLgs. 185/2016 in materia di CIGO, CIGS e contratti di solidarietà

Tra gli interventi **correttivi** operati dal DLgs. [185/2016](#) con riferimento ai decreti attuativi del Jobs Act (L. [183/2014](#)), assumono particolare rilievo le disposizioni contenute all'art. 2 in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

In estrema sintesi, si tratta di disposizioni che modificano ed integrano alcune misure contenute nel DLgs. [148/2015](#), e mirano ad un ampliamento degli interventi e ad una maggiore **flessibilità** della disciplina previgente all'8 ottobre scorso (data di entrata in vigore del decreto correttivo).

Entrando nello specifico, una prima novità riguarda il termine entro il quale il datore di lavoro deve inoltrare la **richiesta di CIGO**, che l'[art. 15](#) del DLgs. 148/2015 ha fissato in 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Sul punto, il decreto correttivo ne introduce un possibile ampliamento, stabilendo che per le domande per eventi oggettivamente **non evitabili**, il termine è quello della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento. Si tratta certamente di una disposizione di favore, pensata soprattutto per quelle imprese che più frequentemente presentano l'istanza di CIGO per la causale "maltempo".

Una seconda disposizione riguarda invece il procedimento per le domande di **CIGS** *ex art. 25* del DLgs. 148/2015, e consiste in un drastico "taglio" delle tempistiche fissate per l'inizio della sospensione o riduzione di lavoro, consentendone la decorrenza prima del **trentesimo giorno** successivo alla data di presentazione della domanda di CIGS e non dopo, come da disposizione previgente. In pratica, l'impresa interessata potrebbe attuare le sospensioni o le riduzioni di lavoro già dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda.

Un'ulteriore e importante novità contenuta nel DLgs. 185/2016 riguarda i contratti di solidarietà, che da "difensivi" possono essere trasformati in "**espansivi**" (ossia finalizzati all'incremento dell'organico mediante nuove assunzioni a tempo indeterminato) grazie all'inserimento del comma 3-*bis* all'[art. 41](#) del DLgs. 148/2015. La misura riguarda i contratti di solidarietà *ex art. 21* del citato decreto attuativo, in corso da almeno 12 mesi nonché quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016, i quali possono essere trasformati in contratti di solidarietà espansiva, a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non sia superiore a quella già concordata.

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

La misura prevede poi che ai lavoratori spetti un trattamento di integrazione salariale di importo pari al **50%** della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e che il datore di lavoro debba integrare tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione originaria.

Integrazione a carico del datore non imponibile ai fini previdenziali

Tale integrazione datoriale, peraltro, non risulta **imponibile** ai fini previdenziali, e si prevede sia l'applicazione della contribuzione figurativa che una riduzione del 50% del contributo addizionale previsto dall'[art. 5](#) del DLgs. 148/2015 per le imprese che ricorrono ai trattamenti di integrazione salariale. Inoltre, gli incentivi e le agevolazioni contributive indicate dal predetto art. 41 in caso di assunzioni previste dagli accordi di solidarietà, si applicano per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e il suo termine di scadenza.

Ulteriori modifiche riguardano le disposizioni *ex art.* 42, con riferimento ai trattamenti di CIGS a seguito di accordi stipulati in sede governativa entro il 31 luglio 2015, prevedendo la possibilità per le imprese di rilevante **interesse strategico** per l'economia nazionale, di richiedere la reiterazione della riduzione contributiva del 35% *ex art. 6* comma 4 del DL 510/96 per la durata stabilita da apposita commissione governativa e comunque entro il limite di 24 mesi.

Infine, modificando l'[art. 44](#) del DLgs. 148/2015, il DLgs. 185/2016 dispone l'ampliamento, per l'anno 2016, della percentuale (dal 5% al 50%) delle risorse finanziarie non spese che le regioni e le province autonome possono utilizzare, anche derogando ai criteri di cui al DM [83473/2014](#), per la concessione degli ammortizzatori sociali **in deroga**. Nell'ambito dello stesso art. 44, si dispone poi la possibilità di autorizzare un ulteriore intervento di CIGS – per non più di 12 mesi e nel limite massimo di spesa di 216 milioni di euro – per le imprese operanti nelle c.d. aree di **crisi complessa** *ex art. 27* del DL 83/2012. Per accedere alla misura le imprese devono presentare un piano di recupero occupazionale che prevede appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori.

Detassazione dei premi di risultato e ricorso al welfare incentivati nel 2017

Con il Ddl. di bilancio 2017 aumentano il numero di potenziali beneficiari e l'importo massimo delle somme agevolabili

La tassazione **agevolata** dei **premi di risultato**, nella nuova "veste" introdotta dalla legge di stabilità 2016, proseguirà anche il prossimo anno. Anzi, in virtù di quanto disposto dal [Ddl. di bilancio 2017](#), che ieri ha ottenuto

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

il via libera della Camera e passa ora al Senato, essa vedrà ampliato il proprio ambito di operatività, con l'estensione ad un maggior numero di potenziali beneficiari e l'innalzamento dell'importo massimo delle somme agevolabili. Sarà, inoltre, ulteriormente incentivato il ricorso al **welfare aziendale**, con la previsione di più ampi vantaggi per coloro che sceglieranno di sostituire la corresponsione dei premi con determinati beni o servizi **esclusi** da tassazione.

L'impianto resta quello delineato – con elementi sia di continuità che di innovazione rispetto alle precedenti “edizioni” dell'agevolazione (susseguitesi, di anno in anno, dal 2008 al 2016, con una pausa nel 2015) – dall'[art. 1](#), commi 182 ss. della L. 208/2015.

Viene confermata l'applicabilità di un'imposta **sostitutiva** del **10%**, in luogo di IRPEF e addizionali, alle somme erogate ai lavoratori dipendenti **privati**, sulla base di contratti collettivi di secondo livello, a titolo di premi di risultato o partecipazione agli utili dell'impresa.

Sul piano soggettivo, continuano ad essere esclusi dipendenti pubblici e lavoratori non subordinati. Viene, però, previsto l'innalzamento **da 50.000 a 80.000 euro** del limite soggettivo di reddito di lavoro dipendente, riferito all'anno precedente (2016), da non oltrepassare per fruire del regime fiscale sostitutivo nell'anno di riferimento. Ciò comporterà l'inclusione, nel regime della detassazione, anche dei dipendenti appartenenti ad una fascia retributiva medio-alta.

L'importo massimo assoggettabile ad imposta sostitutiva passerà, in generale, **da 2.000 a 3.000 euro** e, per le aziende che, con le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva di secondo livello, coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, **da 2.500 a 4.000 euro**.

Nulla cambia – va evidenziato – sotto il profilo oggettivo, con riguardo sia alla necessità che le somme vengano erogate in esecuzione dei contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'[art. 51](#) del DLgs. 81/2015 (stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda o dalla rappresentanza sindacale unitaria), sia alla nozione di “premi di risultato” rilevante, incentrata sulla verifica dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di crescita perseguiti.

Detti premi sono, infatti, definiti dalla L. [208/2015](#) come somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata dai contratti collettivi aziendali o territoriali ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, “**misurabili e verificabili**” secondo i criteri previsti dai contratti stessi.

Come precisato dalla circ. Agenzia Entrate n. [28/2016](#), ai fini dell'accesso al beneficio fiscale, è necessario che, “nell'arco di un congruo periodo di tempo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'**incremento** di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva”, dati dagli “indicatori di performance” riportati, a titolo di esempio, nel modello allegato al DM [25 marzo 2016](#) o liberamente individuati in relazione al contesto di riferimento.

Il fatto che non vengano introdotti nuovi parametri per l'individuazione delle componenti retributive detassabili fa sì che, a livello aziendale o territoriale, non si dovrà procedere ad un nuovo adeguamento degli accordi già esistenti, dovendo gli stessi (ove privi di validità pluriennale) essere semplicemente rinnovati per il 2017. Ciò dovrebbe, inoltre, avere il pregio di limitare incertezze e difficoltà applicative per le aziende (che potranno procedere – è da ritenere – senza dover attendere un nuovo DM di attuazione), nonché comportare una **semplificazione** degli adempimenti a loro carico (probabile esclusione dell'obbligo di un nuovo deposito telematico dell'accordo).

Quanto alla facoltà del dipendente, ove previsto dalla contrattazione collettiva di secondo livello, di optare – **in sostituzione** delle **somme** spettanti a titolo di premio di risultato (o partecipazione agli utili), potenzialmente assoggettabili ad imposta sostitutiva del 10% – per la fruizione dei **beni e servizi** di welfare di cui all'[art. 51](#), commi 2 e 3 del TUIR, esclusi sia dalla tassazione sostitutiva che dalla tassazione ordinaria, va ricordato che,

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

secondo quanto specificato dall'Agenzia delle Entrate, l'esenzione fiscale è comunque soggetta al rispetto sia dell'importo massimo detassabile che degli specifici limiti di deducibilità fissati dall'art. 51.

Il Ddl. di bilancio per il 2017 prevede, invece, che, in caso di conversione dei premi in contributi alla previdenza complementare, contributi di assistenza sanitaria o attribuzione di azioni, il dipendente potrà beneficiare dell'esclusione di qualsivoglia forma di tassazione, anche in caso di **superamento** dei **limiti** richiamati.

Il lavoro sportivo dilettantistico: una storia senza fine

Due recenti sentenze, di segno contrario l'una all'altra, ripropongono in maniera oserei dire "drammatica" la necessità di porre un punto fermo alla disciplina del **"lavoro sportivo dilettantistico"**.

Con questo termine ci riferiamo a quei soggetti che prestano la loro opera, in via principale anche se non esclusiva, in **settori sportivi non professionistici** e che da questa attività riscuotono la parte **principale** dei loro proventi. Il problema è presto sintetizzato. Il legislatore tributario ha inquadrato tra i **redditi diversi** il ricavo da tali attività. Ma questo inquadramento fiscale produce, come conseguenza diretta, che su tale emolumento non siano applicabili **ritenute previdenziali e assistenziali**, previste solo per i redditi da lavoro.

La prima decisione in commento è la **sentenza n. 2118 del 11.05.2016** emessa dalla sezione lavoro della **Corte d'Appello di Roma**. Il fatto è quello comune alle altre decisioni in questa materia. **Accertamento Inps** verso una associazione sportiva che gestiva un centro di *fitness* a seguito del quale venivano recuperati i contributi dovuti alla gestione *ex Enpals* per sette istruttori, ai quali fino a quel momento erano stati riconosciuti i compensi sportivi di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del Tuir e, come meglio sopra precisato, in quanto tali non soggetti a contribuzione previdenziale.

Facendo riferimento al decreto ministeriale 15.03.2005 che ha adeguato le categorie dei lavoratori assicurati obbligatoriamente presso l'Enpals e, più in particolare, al punto 20 che prevede *"impiegati, operai, istruttori e addetti agli impianti e ai circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre"*, il giudice di appello afferma: *"dal semplice tenore letterale della espressione normativa di cui al n. 20 emerge l'obbligo contributivo a carico dell'appellante nei riguardi degli istruttori di attività sportive a prescindere dalla natura giuridica (subordinata, parasubordinata o autonoma) del rapporto di lavoro ed essendosi peraltro la stessa appellante qualificata associazione sportiva"*.

La **Corte non ritiene**, inoltre, comunque **applicabile la disciplina fiscale** (e la conseguente non debenza previdenziale) dei compensi sportivi **in quanto sussisterebbe a carico dei lavoratori sia il requisito della professionalità che della: "abitudine anche se non esclusività della loro prestazione"**.

Non si può fare a meno di rilevare come, invece, **la sezione lavoro della Corte d'Appello di Bologna**, poche settimane dopo (**sentenza n. 250 del 07.06.2016**) arriva ad una **conclusione diametralmente opposta**.

Medesima fattispecie concreta. In questo caso, dopo aver analizzato la disciplina fiscale e l'evoluzione legislativa della figura in esame, ritenuta la natura di società sportiva dilettantistica del soggetto presunto datore di lavoro e la riconducibilità della prestazione resa dagli istruttori all'esercizio diretto di attività sportiva dilettantistica, per come interpretato autenticamente dal legislatore con l'articolo 35, comma 5, del D.L. 207/2008 convertito con la L. 14/2009, la sentenza stabilisce che *"il legislatore ha così chiarito che*

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

*anche i compensi per le attività di formazione, istruzione, ed assistenza ad attività sportiva **beneficiano dell'esenzione fiscale contributiva** dovendosi intendere per attività sportiva dilettantistica il mero far fare sport senza che sussista un evento ulteriore a cui finalizzare tale attività” e così conclude riformando la sentenza di primo grado che aveva invece accolto la tesi dell'istituto previdenziale: “non sono condivisibili le conclusioni a cui è pervenuto il giudice di primo grado nel delineare un nesso tra la natura del rapporto di lavoro e la **qualifica di esercente attività sportiva dilettantistica che ben può caratterizzare qualsiasi rapporto di lavoro rendendo pertanto fruibili i relativi sgravi fiscali e contributivi a prescindere dalla natura autonoma o subordinata dello stesso”.***

Il foro bolognese mantiene il suo atteggiamento di favore anche con la decisione della sezione lavoro del Tribunale (**sentenza n. 558 del 23.09.2016**), sempre sui medesimi presupposti di fatto: “... **tutte le collaborazioni svolte nell'ambito sportivo dilettantistico seguono il regime agevolato a prescindere dall'abitudine e dalla continuità della prestazione ... con la conseguenza che non essendo il compenso imponibile non potranno su di esso calcolarsi neppure oneri previdenziali ...**”.

Facile rilevare come ci si trovi di fronte a due opposte chiavi di lettura della medesima disciplina. Un rilievo conclusivo evidenzia come nessuno dei collegi chiamati a decidere su detta materia abbia preso in esame il dettato di cui all'**articolo 38** della nostra Costituzione:

Lavoratori stagionali extra Ue solo in agricoltura e turismo

Diventano operative da oggi le nuove disposizioni che ridefiniscono le condizioni di ingresso e soggiorno

Con il DLgs. **203/2016**, in vigore da oggi, 24 novembre, si è provveduto ad adeguare la legislazione applicabile in materia di immigrazione circolare dei **lavoratori stagionali** alla direttiva **2014/36/UE**, modificando il Testo unico dell'immigrazione (DLgs. **286/98**) e il suo regolamento di attuazione.

Il provvedimento, oltre ad aver **limitato** ai settori agricolo nonché turistico e alberghiero le possibilità di impiego dei lavoratori stagionali, introduce importanti semplificazioni sulle condizioni di rilascio del nulla osta, anche pluriennale, e agevola la conversione del permesso di soggiorno stagionale.

Vengono inoltre riconosciute al lavoratore nuove tutele riguardo in caso di rifiuto (o revoca) del **nulla osta** al lavoro ascrivibile a cause imputabili al datore di lavoro.

Più nel dettaglio, con la modifica dell'**art. 24** del TUI, solo i datori di lavoro – o le associazioni di categoria per conto dei loro associati – operanti nel settore agricolo, ovvero turistico/alberghiero sono autorizzati a instaurare un rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale, operando in settori caratterizzati da **picchi di attività** collegati al periodo delle vacanze o a quelli della raccolta e per i quali la domanda di lavoro è limitata a

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

determinati periodi dell'anno.

Al fine di garantire la continuità nello svolgimento di **impieghi ripetitivi**, il nuovo comma 3-ter dell'art. 5 del TUI semplifica le condizioni di rilascio dei permessi pluriennali agli stranieri che dimostrino di essere venuti in Italia per almeno **una volta** nel corso degli ultimi cinque anni per prestare attività stagionale. Il permesso, di durata massima triennale, deve indicare, per ciascun anno, i periodi autorizzati. Il mancato rispetto della tempistica indicata comporta la revoca del permesso di soggiorno.

Modifiche sostanziali hanno interessato anche la procedura di rilascio del nulla osta e del **permesso di soggiorno**, prevista dall'art. 24 del TUI, analoga a quella prevista per il lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato ad eccezione dei commi 11 e 11-bis.

Nel rispetto dei limiti delle quote di ingresso per il lavoro stagionale individuate annualmente e del diritto di precedenza per coloro che siano stati già ammessi a lavorare in Italia – per motivi di lavoro stagionale presso lo stesso o altro datore di lavoro – almeno una volta nei **cinque anni precedenti**, la procedura di immigrazione si attiva con la richiesta nominativa, da parte del datore di lavoro, allo Sportello unico per l'immigrazione (SUI) della Provincia di residenza, ovvero di quella in cui ha sede legale l'impresa, o di quella ove avrà luogo la prestazione lavorativa. Dalla data di ricezione della richiesta, il SUI ha tempo **20 giorni** per il rilascio del nulla osta al lavoro stagionale, anche pluriennale, che autorizza allo svolgimento di attività lavorativa fino a un massimo di nove mesi in un periodo di 12.

Fermo restando il limite dei nove mesi, il nulla osta si intende **prorogato** (e il permesso di soggiorno rinnovato) in caso di nuova opportunità di lavoro stagionale offerta dal medesimo o da diverso datore di lavoro e il lavoratore è esonerato dall'obbligo di rientro nello Stato di provenienza per il rilascio del visto.

Decorsi **20 giorni** senza che il SUI abbia comunicato il diniego, la richiesta si intende **accolta** a condizione che: il lavoratore sia stato già autorizzato a prestare lavoro stagionale presso lo stesso datore di lavoro almeno una volta nei cinque anni precedenti; il lavoratore sia stato regolarmente assunto dal datore di lavoro e abbia rispettato le condizioni indicate nel precedente permesso di soggiorno.

Novità sono state inoltre previste nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l'**alloggio**, dovendo esibire, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, un titolo idoneo a provarne la disponibilità, le condizioni di fornitura e l'idoneità alloggiativa. In ogni caso il **canone** non può essere superiore a un terzo della retribuzione del lavoratore e automaticamente decurtato dalla retribuzione.

Indennità al lavoratore in caso di revoca del nulla osta

Il nulla osta può essere **rifiutato** (ovvero revocato) per le cause riportate nel comma 12 dell'art. 24 del TUI e ascrivibili al datore di lavoro (quali l'applicazione di sanzioni per lavoro irregolare, la liquidazione dell'impresa, il mancato rispetto della legislazione del lavoro, licenziamenti nei 12 mesi precedenti alla richiesta di assunzione). A tutela del lavoratore è ora previsto che il datore di lavoro debba versargli un'**indennità** determinata sulla base delle retribuzioni dovute ai sensi del CCNL applicabile e non corrisposte.

Riguardo alle **sanzioni** per l'occupazione di lavoratori privi del permesso di soggiorno il datore di lavoro è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato, pene aumentate da un terzo alla metà se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre, se sono minori in età non lavorativa, se sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al comma 3 dell'art. 603-bis c.p.

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

Lo scarso rendimento non è sempre giustificato motivo oggettivo di licenziamento

Per la Cassazione ciò è escluso quando comportamenti o fatti che hanno portato al recesso sono riferibili alla sfera volitiva del lavoratore

Il recesso del datore di lavoro motivato da **scarso rendimento** del lavoratore esclude la possibilità di ricondurre la condotta ad un'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ogniqualvolta i fatti o comportamenti su cui si fonda il licenziamento siano riconducibili alla **sfera volitiva** del lavoratore e determinino una violazione dei suoi doveri contrattuali.

Ciò, a prescindere dalla circostanza che il datore di lavoro faccia riferimento a ragioni attinenti all'**attività d'impresa**.

In proposito, la qualificazione giuridica dei motivi che fondano il licenziamento non può essere rimessa alla libera scelta del datore di lavoro, diversamente si lascerebbe a quest'ultimo la scelta di sottoporsi al rischio di una tutela **meno gravosa**, laddove il licenziamento intimato ...

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