



Circolare informativa per la clientela
n. 37/2016 del 24 novembre 2016

NOVITÀ INPS

- 1. Fondo di integrazione salariale**
- 2. Al via i controlli sulla fruizione dell'incentivo per l'assunzione dei giovani**
- 3. Ticket licenziamento: le esclusioni dall'obbligo di versamento per il 2016**
- 4. Primi chiarimenti sul nuovo obbligo di comunicazione delle prestazioni di lavoro accessorio**

Con la **Circolare 9.9.2016, n. 176** l'Inps illustra la disciplina del **Fondo di integrazione salariale** di cui al D.M. 3.2.2016, n. 94343. Il Fondo, dall'1.1.2016, assicura una **tutela in costanza di rapporto di lavoro** ai lavoratori di datori di lavoro che occupano mediamente **più di 5 dipendenti**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali **non rientranti** nell'ambito di applicazione della **cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria** e che **non** hanno costituito **Fondi di solidarietà bilaterali**.

La **Circolare Inps 22.9.2016, n. 180**, riepiloga le principali caratteristiche dell'**incentivo** per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro a **tempo indeterminato**, lavoratori **fino a 29 anni di età** e in possesso di determinati requisiti ed informa dell'avvio di una serie di **verifiche** amministrative e/o ispettive a campione, in ordine alla legittimità e alla misura degli **importi** posti a **conguaglio** nelle denunce contributive mensili.

L'Inps, con il **Messaggio 24.10.2016, n. 4269**, chiarisce che **non è dovuto** nessun **ticket di licenziamento** nell'anno **2016** per le cessazioni di lavoro seguite a **cambi d'appalto** e per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel **settore edile** per **chiusura dei cantieri**. L'esenzione dal pagamento riguarda anche i datori di lavoro che hanno effettuato **licenziamenti** dall'1.1.2016 al 26.2.2016. Nel messaggio vengono altresì fornite le istruzioni operative per la compilazione dei modelli Uniemens e per il recupero del contributo eventualmente pagato prima della pubblicazione del messaggio.

Il **Messaggio 4.11.2016, n. 4429**, porta a conoscenza del personale ispettivo il contenuto della Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, prot. n. 2013737 del 2/11/2016. La nota ministeriale fornisce le prime risposte ai quesiti inerenti al **nuovo obbligo di comunicazione delle prestazioni di lavoro accessorio** previsto dal D.Lgs. 185/2016.

1. Fondo di integrazione salariale

L'art. 3, co. 19 della Legge 28.6.2012, n. 92, ha previsto, a far data dall'1.1.2014, l'attivazione di un **Fondo di solidarietà residuale** volto a tutelare, in **costanza di rapporto di lavoro**, il reddito dei **lavoratori dipendenti** di imprese con più di 15 dipendenti, appartenenti ai settori, tipologie e classi dimensionali **non rientranti** nel campo di applicazione della normativa in materia d'**integrazione salariale**, laddove non fossero stati stipulati accordi collettivi volti all'attivazione di fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi. Con il Decreto interministeriale 7.2.2014, n. 79141, è stato istituito, presso l'Inps, tale Fondo residuale.

A decorrere dall'1.1.2016, la disciplina del suddetto Fondo residuale è stata **adeguata e armonizzata**, ai sensi dell'art. 28, co. 4, D.Lgs. 14.9.2015, n. 148, con le nuove disposizioni normative di cui allo stesso decreto legislativo che riordinano e rivisitano la normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Le indicazioni amministrative in merito all'operatività del Fondo di integrazione salariale, le modalità di presentazione delle istanze di accesso alle prestazioni da esso garantite e le indicazioni in merito alle aliquote di finanziamento delle prestazioni ordinarie, nonché alcune precisazioni in riferimento al computo della media occupazionale sono state fornite dall'Istituto di previdenza con la Circolare n. 22/2016 e con i Messaggi nn. 306, 548 e 1986 del 2016. Da ultimo, il Decreto interministeriale 3.2.2016, n. 94343, pubblicato nella G.U. 30.3.2016, n. 74, ed entrato in vigore il 14.4.2016, ha **concretamente adeguato** la disciplina del Fondo di solidarietà residuale, a decorrere dall'1.1.2016, alle disposizioni del succitato D.Lgs. 148/2015; il Fondo ha assunto la denominazione di Fondo di integrazione salariale. Con la Circolare 9.9.2016, n. 176, l'Inps illustra la disciplina del Fondo di integrazione salariale di cui al D.M. 94343/2016 ovvero le disposizioni di adeguamento del Fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del D.Lgs. 148/2015.

Il Fondo, a decorrere **dall'1.1.2016**, assicura una **tutela in costanza di rapporto di lavoro** ai lavoratori di datori di lavoro che occupano **mediamente più di 5 dipendenti**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali **non rientranti** nell'ambito di applicazione della **cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria** e che **non** hanno **costituito Fondi** di solidarietà bilaterali a norma dell'art. 26 o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi a norma dell'art. 27, del citato D.Lgs. 148/2015.

Datori di lavoro

L'art. 26, co. 7, D.Lgs. 148/2015 **amplia** la platea dei **soggetti beneficiari** delle tutele offerte dal Fondo di integrazione salariale. Tale disposizione sancisce l'**obbligatorietà** dell'istituzione dei Fondi in argomento per tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma di impresa, che occupano mediamente **più di 5 dipendenti** (precedentemente l'ambito di applicazione era riferito a imprese con più di 15 dipendenti) e che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria appartenenti a settori in cui non sono stati stipulati accordi volti all'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale di cui all'art. 26, ovvero a un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di cui all'art. 27 (art. 2, co. 1, D.M. 94343/2016).

Nell'eventualità in cui gli accordi di cui all'art. 26, D.Lgs. 148/2015, avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperte dal Fondo di integrazione salariale, l'art. 2, co. 4, D.M. 94343/2016, in applicazione dell'art. 28, co. 2, D.Lgs. 148/2015, prevede che alla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore non sono più soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale, ma i contributi già versati o dovuti restano acquisiti al Fondo di integrazione salariale.

Non rientrano nel campo di applicazione del Fondo:

- i settori nell'ambito dei quali sono **già** stati **istituiti Fondi di solidarietà** per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 26, co. 1, D.Lgs. 148/2015. Nello specifico: settore del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza; settore del personale dipendente di Poste Italiane S.p.a. e delle società del Gruppo Poste italiane; settore del personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane; settore del personale dipendente da aziende del credito cooperativo; settore del personale dipendente di aziende del settore del credito; settore dei servizi della riscossione dei tributi erariali; settore marittimo; settore trasporto pubblico; settore dei Gruppi Ormeggiatori e Barcaiooli dei Porti Italiani;
- i settori per i quali sono stati costituiti i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27 del D.Lgs. citato: settore dell'artigianato; settore della somministrazione di lavoro;
- le imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, come individuate nelle Circ. 197/2015, 24/2015 e 30/2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Requisito dimensionale

Al Fondo di integrazione salariale contribuiscono **unicamente** i datori di lavoro che impiegano **mediamente più di 5 dipendenti**. La soglia dimensionale deve essere **verificata mensilmente** con riferimento alla media occupazionale nel semestre precedente. La determinazione del numero dei dipendenti occupati deve esser fatta ricomprendendo i lavoratori di **qualunque qualifica** (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.) compresi gli apprendisti con esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo. I lavoratori a tempo **parziale** sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti **in proporzione** all'orario svolto, rapportato al tempo pieno,

con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'art. 9, D.Lgs. 81/2015. I lavoratori **intermittenti** sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'art. 18, del citato D.Lgs. 81/2015. In presenza di lavoratori **ripartiti**, gli stessi sono computati nell'organico aziendale come parti di un'**unica unità lavorativa**. Il lavoratore **assente** ancorché non retribuito (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio) è **escluso** dal computo dei dipendenti **solo** nel caso in cui in sua sostituzione sia stato **assunto un altro lavoratore**; ovviamente in tal caso sarà computato il sostituto. Nel determinare la media occupazionale, devono essere **ricompresi** nel semestre anche i periodi di **sosta** di attività e di **sospensioni stagionali**; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre. Per il primo mese di attività si farà riferimento alla forza occupazionale di detto mese. Il requisito occupazionale, parametrato su un arco temporale di 6 mesi, può comportare una fluttuazione dell'obbligo contributivo, nel caso di oscillazione del numero delle unità occupate in più o fino a 5: in tal caso l'obbligo sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, più di 5 dipendenti e non sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, fino a 5 dipendenti.

Lavoratori destinatari

I destinatari delle prestazioni del Fondo, ai sensi dell'art. 3, co. 1, D.M. 94343/2016, sono i lavoratori con contratto di **lavoro subordinato, compresi gli apprendisti** con contratto di lavoro professionalizzante, con **esclusione** dei **dirigenti** e dei **lavoratori a domicilio**. Sono esclusi i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. Per poter beneficiare delle prestazioni del Fondo di integrazione salariale, è richiesto che i suddetti lavoratori abbiano, alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale, un'**anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro** presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda (a tal fine sono compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e i periodi di maternità obbligatoria). In caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è considerata in modo unitario e pertanto si considera anche il periodo anteriore la variazione, **indipendentemente** dalla **qualifica** precedentemente posseduta dal lavoratore, in quanto l'art. 1, co. 2, D.Lgs. 148/2015 fa riferimento all'anzianità lavorativa maturata dal lavoratore presso l'unità produttiva per la quale viene richiesto il trattamento di integrazione salariale. Vanno **computati** come giorni di effettivo lavoro sia il **sabato**, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il **riposo settimanale** (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità. In caso di **trasferimento d'azienda** ai sensi dell'art. 2112 c.c., ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore **alienante**.

Prestazioni

Il Fondo di integrazione salariale, secondo quanto disposto dall'art. 29, co. 3, D.Lgs. 148/2015, garantisce le seguenti prestazioni:

- l'**assegno di solidarietà** di cui al co. 31 del medesimo D.Lgs. (disciplinato dall'art. 6, D.M. 94343/2016);
- l'**assegno ordinario** di cui al co. 30 del medesimo D.Lgs., come ulteriore prestazione in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15

dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro (disciplinato dall'art. 7, D.M. 94343/2016).

Le prestazioni garantite dal fondo sono determinate, per ciascun datore di lavoro, in misura **non superiore a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari** dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso (cd. tetto aziendale). Allo scopo di consentire l'erogazione delle prestazioni per i primi anni di operatività e mitigare il limite suddetto, che andrà a regime nel 2022, il decreto interministeriale non prevede alcun tetto aziendale per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti nell'anno 2016. Per gli anni successivi i limiti sono modulati secondo quanto esposto nella Tabella n. 1.

Tabella n. 1 - EVENTI GARANTITI E MISURA DELLA PRESTAZIONE

PER GLI EVENTI DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DECORRENTI NELL'ANNO	MISURA DEL TRATTAMENTO PARI A
2017	10 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo
2018	8 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo
2019	7 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo
2020	6 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo
2021	5 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo

Assegno di solidarietà

L'assegno di solidarietà è una prestazione a sostegno del reddito garantita ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che, al fine di **evitare** o **ridurre** le **eccedenze** di personale nel corso della procedura di **licenziamento collettivo**, di cui all'art. 24, L. 223/1991, o al fine di **evitare licenziamenti plurimi individuali** per **giustificato motivo oggettivo**, stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative **accordi collettivi aziendali** che stabiliscono una **riduzione di orario**.

Tabella n. 2 - ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ: DECORRENZA della PRESTAZIONE e LAVORATORI INTERESSATI

Per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dall'1.1.2016, in favore dei lavoratori

dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti già rientranti nel campo di applicazione del Fondo residuale
Per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 30.3.2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti inizialmente non rientranti nel campo di applicazione del Fondo residuale in quanto non organizzati in forma di impresa
Per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi dall'1.7.2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e sino a 15 dipendenti

L'assegno di solidarietà può essere concesso per un periodo **massimo di 12 mesi** in un **biennio mobile**. Al fine della verifica di quest'ultimo si calcolano le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario. Se in tale arco di tempo si è già usufruito di 52 settimane di riduzione, la domanda non potrà essere accolta. In ogni caso la riduzione media oraria **non può** essere **superiore al 60%** dell'**orario giornaliero, settimanale o mensile** dei lavoratori interessati. Per **ciascun lavoratore** la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro **non può** essere **superiore al 70%** nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato. Gli accordi collettivi aziendali, nell'eventualità sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, devono inoltre specificare le **modalità** attraverso le quali il datore di lavoro può **modificare in aumento**, sempre nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato, naturalmente, comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà. Per l'ammissione all'assegno di solidarietà i datori di lavoro devono presentare domanda **esclusivamente** in via **telematica** alla struttura territoriale Inps competente per unità produttiva **entro 7 giorni** dalla data dell'accordo sindacale e la riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio **entro il 30° giorno successivo** alla data di presentazione della domanda.

La domanda deve essere presentata, con le modalità indicate nella Circolare 122/2015 così come integrata dalla Circolare 201/2015, allegando l'accordo collettivo aziendale che stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro con l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e dal datore di lavoro e l'elenco dei lavoratori in forza all'unità produttiva, integrato con le informazioni inerenti alla qualifica, all'orario contrattuale e alle altre informazioni presenti nel file in formato .CSV reperibile nell'area download della procedura. A norma dell'art. 6, co. 9, D.M. 94343/2016 l'assegno di solidarietà è autorizzato, previa istruttoria, alla luce dei criteri direttivi riferiti alla causale del contratto di solidarietà individuati nel decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 13.1.2016, n. 94033, per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria da emettere ai sensi del D.Lgs. 148/2015, così come illustrati nella Circolare del Ministero del Lavoro 5.10.2015, n. 24, e nella nota integrativa alla predetta Circolare 9.11.2015, n. 30.

Assegno ordinario

L'assegno ordinario è una prestazione a **sostegno del reddito** che il Fondo garantisce ai dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente **più di 5 dipendenti**, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, posti in **sospensione o riduzione** di attività per situazioni aziendali dovute a **eventi transitori e non imputabili** all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali; per situazioni **temporanee di mercato**; per **riorganizzazione aziendale** o per **crisi aziendale**, ad **esclusione** dei casi di **cessazione** dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Ciascun intervento per

riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali appena elencate è corrisposto fino ad un periodo **massimo di 26 settimane** in un **biennio mobile**.

Al fine della verifica del biennio mobile si calcolano le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario. Se in tale arco di tempo si è già usufruito di 26 settimane di riduzione, la domanda non potrà essere accolta. Stante l'applicabilità nei limiti della compatibilità della disciplina in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria, espressamente prevista dall'art. 7, co. 9, D.M. 94343/2016, all'assegno ordinario sono, inoltre, applicabili le seguenti disposizioni stabilite dall'art. 12, D.Lgs. 148/2015:

- il datore di lavoro che abbia **già fruito di 26 settimane consecutive** di assegno ordinario può proporre una **nuova domanda**, per la medesima unità produttiva per la quale l'assegno è stato concesso, solo qualora sia **trascorso** un periodo di **almeno 78 settimane** di normale attività lavorativa;
- in ogni caso, nei limiti di durata di 26 settimane in un biennio mobile, **non possono** essere **autorizzate** di **integrazione salariale eccedenti** il limite di **1/3 delle ore lavorabili** nel biennio mobile;
- gli interventi determinati da **eventi oggettivamente non evitabili non sono considerati nel predetto** computo delle 26 settimane nel biennio mobile, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei (con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione). Tale esclusione è rilevante ai soli fini del computo delle 26 settimane nel biennio mobile; pertanto, i periodi di integrazione salariale determinati da eventi oggettivamente non evitabili sono invece computati ai fini della durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile (art. 4, co. 1, D.Lgs. 148/2015) e ai fini del calcolo del limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile (art. 12, co. 5).

La domanda di accesso all'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, deve essere presentata alla Sede Inps territorialmente competente in relazione all'unità produttiva, **non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione** dell'attività lavorativa. Entrambi i termini dianzi detti hanno natura **ordinatoria**, pertanto, il mancato rispetto degli stessi **non determina la perdita del diritto** alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'**irricevibilità** della stessa e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno **slittamento del termine di decorrenza** della prestazione.

In caso di presentazione tardiva, in virtù del generale richiamo all'applicazione della normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, prevista dall'art. 30, co. 1, D.Lgs. 148/2015, si applica il disposto di cui all'art. 15, co. 3, in base al quale l'eventuale trattamento di **integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana** rispetto alla **data di presentazione** (cioè dal lunedì della settimana precedente).

Per il computo dei termini di presentazione della domanda, si tiene conto della disciplina generale dettata dall'art. 2963 c.c. e pertanto: non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine; se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo.

In caso di presentazione tardiva della domanda il datore di lavoro dovrà indicare le ore non indennizzabili, ovvero le ore di sospensione/riduzione effettuate dalla data di inizio della

sospensione/riduzione richiesta in domanda al lunedì della settimana precedente la data di presentazione della domanda stessa. La domanda deve essere presentata, con le modalità indicate nella Circolare 122/2015, così come integrata dalle Circolari 201/2015 e 22/2016.

Al momento della presentazione dell'istanza è necessario **dare contezza dell'assolvimento degli obblighi di informazione e consultazione sindacale** di cui all'art. 14, D.Lgs. 148/2015. Pertanto, alla stessa devono essere allegati, a seconda della causale invocata, la comunicazione preventiva, il verbale di esame congiunto o l'accordo sindacale.

Tabella n. 3 - Esempi di termini di presentazione tardiva della domanda

Per il periodo di sospensione dall'1.1.2016 al 31.3.2016 il termine ultimo utile per la presentazione della domanda è il 16.1.2016. Per effetto dell'applicazione del richiamato disposto di cui all'art. 15, co. 3, la presentazione della domanda oltre tale termine non comporta la perdita del diritto alla prestazione, ma uno slittamento del termine di decorrenza della stessa, che può decorrere non prima di una settimana dalla presentazione della domanda (cioè dal lunedì della settimana precedente). L'eventuale presentazione della domanda in data 20.1.2016, oltre il termine ordinario indicato dalla norma, comporta la decorrenza della prestazione dal giorno lunedì 11.1.2016. In quest'ultimo caso il datore di lavoro dovrà comunicare le ore di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa riferite al periodo non indennizzabile dall'1.1.2016 al 10.1.2016.

Misura delle prestazioni

La misura delle prestazioni per le ore di lavoro non prestate è calcolata in modo **equivalente** a quanto previsto per i trattamenti di **cassa integrazione guadagni ordinaria**, secondo le modalità esposte nell'Allegato 1 della Circolare 197/2015. A norma degli artt. 6, co. 2 e 7, D.M. 94343/2016, l'importo dell'assegno di solidarietà e dell'assegno ordinario sono calcolati ai sensi dell'art. 3, del D.Lgs. 148/2015 e quindi in misura pari all'**80%** della **retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. L'importo così determinato è **ridotto**, a norma dell'art. 26, L. 28.2.1986, n. 41, dell'importo derivante dall'applicazione delle **aliquote contributive** previste a carico degli **apprendisti**, ad oggi pari al **5,84%**, e **non può superare** gli **importi massimi mensili** determinati dall'art. 3, co. 5, D.Lgs. 148/2015 e riportati nella Tabella n. 4.

Tabella n. 4 - TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (CIRC. 48/2016)

RETRIBUZIONE (EURO)	TETTO	IMPORTO LORDO (EURO)	IMPORTO (EURO) AL NETTO DEL 5,84%
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	Alto	1.167,91	1.099,70

Durata delle prestazioni

L'art. 8, co. 1 del citato Decreto interministeriale prevede che, per ciascuna unità produttiva, i trattamenti di assegno ordinario e di assegno di solidarietà **non possono superare** la durata

massima complessiva di **24 mesi** in un **quinquennio mobile**. Lo stesso articolo, al co. 2, prevede un'**eccezione** a tale limite; dispone infatti che, ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel biennio mobile, viene computata nella misura della **metà**. Oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata **per intero**. Sarà pertanto possibile, nel rispetto del biennio mobile riferito alle singole prestazioni, avere le seguenti **durate massime**, anche se non continuative, nel quinquennio mobile:

- **36 mesi** di assegno di **solidarietà**;
- **24 mesi** di assegno di **solidarietà** + **6 mesi** di assegno **ordinario** + altri **6 mesi** di assegno **ordinario**;
- **24 mesi** di assegno di **solidarietà** + **6 mesi** di assegno **ordinario** + **6 mesi** di assegno di **solidarietà**.

Autorizzazione e ricorsi

Gli interventi ed i trattamenti garantiti dal Fondo sono definiti con **provvedimento del Direttore** (o del **dirigente delegato**) della sede Inps territorialmente competente. In caso di aziende plurilocalizzate, il provvedimento di concessione è comunque unico ed è emesso dal direttore di sede (o dirigente delegato) competente in relazione alla struttura territoriale Inps nell'ambito del cui territorio insiste la **sede legale** del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'**accentramento contributivo**.

Tabella n. 5 - STRUTTURE INPS COMPETENTI ALLA DEFINIZIONE DELLE ISTANZE

Unità produttiva ubicata nella medesima Provincia dove è iscritto il datore di lavoro: la struttura Inps territorialmente competente alla definizione dell'istanza è quella presso cui è iscritto il datore di lavoro
Unità produttiva ubicata in una Provincia diversa da quella dove è iscritto il datore di lavoro: la struttura Inps territorialmente competente alla definizione dell'istanza è quella presso cui è ubicata l'unità produttiva.
In caso datori di lavoro plurilocalizzati, la struttura Inps territorialmente competente alla definizione dell'istanza è quella nel cui territorio insiste la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il medesimo ha richiesto l'accentramento contributivo
Una volta emesso il provvedimento di definizione le strutture Inps territorialmente competenti in relazione alla singola unità produttiva emetteranno conforme autorizzazione al conguaglio o al rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro ovvero, nei casi espressamente previsti, al pagamento diretto

Avverso i provvedimenti adottati dal Direttore di sede o suo delegato per le materie di competenza è possibile proporre **ricorso** al **Comitato amministratore**, al quale, ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. d) del Decreto interministeriale, spetta decidere in unica istanza. I ricorsi devono essere indirizzati al Comitato amministratore del Fondo di integrazione salariale, presso la Direzione generale dell'Inps e trasmessi esclusivamente tramite canale telematico accedendo ai Servizi OnLine del Portale istituzionale www.inps.it. Per una corretta canalizzazione dell'istanza di ricorso è necessario, una volta effettuato l'accesso a RiOL (Ricorsi on line) con Pin dispositivo, selezionare le seguenti

opzioni nell'ordine: Nuovo ricorso Gestione Lavoratori Privati/Prestazioni a sostegno del reddito/Soggetto richiedente prestazioni/contributo di solidarietà FIS.

Finanziamento delle prestazioni

Le prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale, a decorrere **dall'1.1.2016**, sono così **finanziate**:

- per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**, un **contributo ordinario** dello **0,65%** della **retribuzione mensile imponibile** ai fini previdenziali dei lavoratori **dipendenti** (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), di cui **2/3** a carico del **datore di lavoro** e **1/3** a carico del **lavoratore**;
- per i datori di lavoro che occupano mediamente **dai più di 5 a 15 dipendenti**, un **contributo ordinario** dello **0,45%** della **retribuzione mensile imponibile** ai fini previdenziali dei lavoratori **dipendenti** (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), di cui **2/3** a carico del **datore di lavoro** e **1/3** a carico del **lavoratore**.

I datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale che abbiano una **media occupazionale maggiore di 5 dipendenti** sono tenuti a versare il contributo ordinario di finanziamento nella misura di cui alla lett. b), co. 1, dell'art. 10 del decreto in oggetto (0,45%) a far data dall'1.1.2016. A decorrere dalla medesima data, i datori di lavoro analogamente rientranti nella disciplina del Fondo di cui si tratta, con una media occupazionale **maggiore di 15 dipendenti**, sono tenuti a versare il contributo di finanziamento nella misura di cui alla lett. a), co. 1, del citato art. 10 (0,65%).

L'art. 29, co. 8, D.Lgs. 148/2015, dispone che qualora siano previste le prestazioni di **assegno ordinario** e **assegno di solidarietà**, è dovuto dal datore di lavoro che ricorra alle sospensioni o riduzioni di attività lavorativa un **contributo addizionale**, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura del **4%** della **retribuzione persa** (la stessa è pari alla differenza tra la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito qualora non fossero intervenuti gli eventi tutelati e quella che effettivamente viene data in rapporto all'orario ridotto o sospeso).

Codifica aziendale

I datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del D.M. 94343/2016 continueranno ad essere contraddistinti dal c.a. «**0J**», che, dall'1.1.2016, assume il significato di «azienda tenuta al versamento dei contributi ex D.I. n. 94343/2016 (Fondo integrazione salariale)». Poiché il contributo è mensilmente dovuto solo dai datori di lavoro che hanno occupato mediamente più di 5 dipendenti nel semestre precedente, in presenza del codice di autorizzazione «**0J**» il **controllo del requisito** occupazionale di più di 5 dipendenti nel semestre sarà effettuato dall'**apposita procedura automatizzata** predisposta dall'Inps secondo le modalità descritte in precedenza. I datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più di 5 dipendenti computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno dare comunicazione alle strutture territoriali Inps di competenza per consentire l'attribuzione alle matricole con numero di dipendenti inferiore a tale limite, oppure l'eventuale modifica, del seguente codice di autorizzazione: «**6G**» che assume il nuovo significato di «Azienda con più di 5 dipendenti e fino a 15 che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi al Fondo di integrazione salariale». Ai fini della corretta applicazione dell'aliquota contributiva, i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più di 15 dipendenti computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno dare comunicazione alle strutture territoriali Inps di competenza per consentire

l'attribuzione alle matricole con numero di dipendenti inferiore a tale limite, oppure l'eventuale modifica, del seguente codice di autorizzazione: «2C» che assume il nuovo significato di «Azienda che opera su più posizioni tenuta al versamento dei contributi relativi ai Fondi di solidarietà», nel caso di azienda con più di 15 dipendenti che opera su più posizioni. Ogni variazione della media occupazionale tale da determinare una variazione del codice di autorizzazione dovrà essere comunicata alla sede Inps competente a cura del datore di lavoro. Qualora un medesimo datore di lavoro eserciti attività plurime connotate da autonomia funzionale, gestionale e organizzativa e, quindi, classificate in settori diversi, il requisito occupazionale, di norma, deve essere determinato in relazione al numero di dipendenti distintamente occupati in ognuna delle attività.

Modalità di compilazione del flusso Uniemens

Per le imprese con più di 15 dipendenti già rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale, l'aliquota contributiva pari allo 0,65% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, è stata **aggiornata** a far data dall'**1.1.2016**. Viceversa, per i datori di lavoro con media occupazionale tra **più di 5 e 15** dipendenti, a decorrere dal mese di **ottobre 2016**, ai fini della compilazione del flusso Uniemens, la contribuzione ordinaria, pari allo 0,45%, sarà calcolata nell'**aliquota complessiva** applicata sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di **tutti i lavoratori dipendenti**, con esclusione dei dirigenti, con differenziazione delle aliquote descritte in precedenza. Per i datori di lavoro con limite dimensionale tra 5 e 15 dipendenti computato con riferimento al **semestre precedente**, in relazione ai contributi dovuti per le mensilità da gennaio a settembre 2016, il flusso Uniemens deve essere compilato seguendo le indicazioni riportate di seguito. Ai fini del versamento del contributo ordinario, dovuto per le mensilità da gennaio a settembre 2016, le aziende valorizzeranno – all'interno di <DenunciaAziendale> <AltrePartiteADebito> – l'elemento <AltreADebito> ed indicando i seguenti dati: in <CausaleADebito> il codice «M149» avente il significato di «Contributo ordinario Fondo di Integrazione salariale gennaio-settembre 2016»; in <Retribuzione> l'importo dell'imponibile, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti; in <SommaADebito> l'importo del contributo, pari allo 0,45% dell'imponibile contributivo (da >5 a 15 dipendenti). Ai fini del versamento del contributo ordinario, dovuto per le mensilità da gennaio a settembre 2016, le aziende valorizzeranno – all'interno di <DenunciaAziendale> <AltrePartiteADebito> – l'elemento <AltreADebito> ed indicando i seguenti dati: in <CausaleADebito> il codice “M131” o “M149”; in <Retribuzione> l'importo dell'imponibile, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti; in <SommaADebito> l'importo del contributo pari allo 0,45% dell'imponibile contributivo (da >5 a 15 dipendenti); pari allo 0,65% dell'imponibile contributivo (da >15 dipendenti). La regolarizzazione delle competenze arretrate, relative al periodo da gennaio a settembre 2016, dovrà avvenire entro il giorno 16 dicembre p.v. Resta ferma la possibilità, per gli interessati, di proporre **istanza di rateazione dei debiti contributivi** in fase amministrativa, secondo le regole generali, con aggravio degli interessi di dilazione nella misura vigente alla data di presentazione della domanda.

2. Al via i controlli sulla fruizione dell'incentivo per l'assunzione dei giovani

L'art. 1, D.L. 28.6.2013, n. 76, conv. con modif. dalla L. 9.8.2013, n. 99, ha istituito, nel limite delle risorse di cui ai co. 12 e 16 del medesimo articolo, un **incentivo** per i **datori di lavoro** che **assumevano**, con contratto di lavoro a tempo **indeterminato**, lavoratori **fino a 29 anni di età** in possesso dei requisiti previsti dalla stessa normativa. Tale disposizione normativa è stata successivamente **abrogata** dall'art. 29, co. 1, D.Lgs. 150/2015, che ha però **salvato** gli effetti della precedente previsione in relazione alle assunzioni e alle trasformazioni intervenute prima dell'entrata in vigore dello stesso decreto e fino alla **completa fruizione** degli incentivi spettanti. Da

ultimo, la Determinazione 17.12.2015, n. 167 ha approvato la Convenzione tra Inps e Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che prevede, tra l'altro, un **ulteriore finanziamento** del suddetto incentivo relativamente ai rapporti di lavoro svolti nelle Regioni Abruzzo, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Toscana, Umbria, Valle D'Aosta, Veneto e nelle Province autonome di Trento e Bolzano. Il suddetto ulteriore finanziamento è diretto a sovvenzionare, come espressamente chiarito con Nota del Ministero del Lavoro del 20.4.2016, prot. 0006056, integrativa della convenzione, gli incentivi autorizzati entro il 30.6.2015 e fruiti da marzo 2014 a novembre 2015.

Tabella n. 6 – Art. 1, D.L. 76/2013. Incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30, privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale

PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELL'INCENTIVO
L'incentivo è destinato ai datori di lavoro che instaurano rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato - anche a tempo parziale - o che trasformano i rapporti a tempo determinato con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (30 anni non compiuti) alla data dell'assunzione)
Il beneficio si applica anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro , ai sensi della L. 142/2001, nonché alle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione , sia essa a tempo indeterminato che determinato
L'incentivo non trova applicazione per le assunzioni di lavoratori domestici
L'incentivo è legittimamente riconoscibile per l'assunzione degli apprendisti . In considerazione della circostanza che per il rapporto di apprendistato l'ordinamento già prevede una disciplina di favore - caratterizzata da forme di contribuzione ridotta rispetto alla contribuzione ordinaria, altrimenti dovuta dal datore di lavoro -, l'agevolazione prevista dall'art. 1, D.L. 76/2013 per l'assunzione di un apprendista non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista (es.: Alfa ha assunto un apprendista per il quale deve una contribuzione pari all'11,61% della retribuzione; in questo caso l'incentivo previsto dall'art. 1, D.L. 76/2013 spetta nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale)
Al datore di lavoro che assume a tempo indeterminato spetta un beneficio economico, pari ad 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali , entro il limite massimo mensile di € 650 per ogni lavoratore
In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi ; in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'incentivo spetta per 12 mesi
Le assunzioni devono riguardare lavoratori giovani che si trovino in una delle condizioni di svantaggio previste dall'art. 1, co. 2, D.L. 76/2013 (essere privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi oppure essere privi di diploma)
Il godimento del beneficio è poi subordinato ad una serie di condizioni riguardanti il datore di lavoro: le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione. Il datore di lavoro deve risultare in posizione regolare in ordine all'assolvimento dei propri obblighi contributivi e agli obblighi inerenti la tutela della sicurezza dei lavoratori . Deve altresì applicare gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali , laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e rispettare gli altri obblighi di legge
Il datore di lavoro deve rispettare i principi di cui all'art. 4, co. 12, 13 e 15, L. 92/2012 - abrogati

dall'art. 34, D.Lgs. 150/2015 ed ora nuovamente disciplinati dall'art. 31 del medesimo D.Lgs.. 150/2015, ma vigenti, nella loro formulazione originaria, in riferimento al periodo delle assunzioni/trasformazioni agevolabili - di seguito elencati:

- l'assunzione **non deve** essere **attuazione** di un **obbligo preesistente**;
- l'assunzione **non deve violare** un **diritto** di precedenza alla **riassunzione** spettante ad altro lavoratore diverso da quello assunto;
- presso l'unità produttiva ove si intende fruire dell'agevolazione **non devono** essere in atto **sospensioni per crisi** o **riorganizzazione aziendale**, salvo che coinvolgano professionalità sostanzialmente diverse da quelle del lavoratore oggetto di incentivo;
- il lavoratore assunto **non deve** essere stato **licenziato** negli **ultimi 6 mesi** da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti **assetti proprietari** sostanzialmente **coincidenti** con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo

I nuovi controlli

Con la Circolare 22.9.2016, n. 180, l'Inps rende noto che, oltre ai controlli automatizzati fin qui svolti dalle procedure informatiche, le strutture territoriali intraprendono una serie di **ulteriori verifiche** di natura amministrativa e/o ispettiva in ordine alla legittimità e alla misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili. Tali attività saranno condotte on desk (attraverso verifiche automatizzate di natura amministrativa) ovvero attraverso delle verifiche di natura ispettiva (limitatamente alle funzioni dell'Istituto a seguito del riassetto dell'attività ispettiva in materia di lavoro e previdenza sociale operato con il D.Lgs. 149/2015). L'**attività di controllo** in ordine alla legittimità e alla misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili sarà svolta seguendo le **linee guida** previste dalla check list illustrata nella Tabella n. 7.

Tabella n. 7 - CHECK LIST VERIFICHE DI NATURA AMMINISTRATIVA E/O ISPETTIVA

OGGETTO DEL CONTROLLO	METODO DI ACCERTAMENTO
Durata massima del beneficio (18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato/ 12 mesi per trasformazioni di rapporti a termine)	Verifica dei dati contenuti nelle denunce contributive mensili (Uniemens) e trimestrali (DMAG) trasmesse
Assenza di sospensioni di rapporti di lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (art. 4, co. 12, lett. c), L. 92/2012 e art. 31, co. 1, lett. c), D.Lgs. 150/2015)	Visura degli elenchi riportanti le aziende destinatarie di provvedimenti CIGS e CIGD , mediante accesso agli archivi informatizzati dell'Inps, con riscontro (positivo o negativo) dell'unità produttiva presso la quale sono occupati i lavoratori oggetto del beneficio contributivo
Assenza di assetti proprietari coincidenti e/o di rapporti di collegamento e controllo , nei 6 mesi precedenti l'assunzione, tra il datore di lavoro richiedente il beneficio e il precedente datore di lavoro che ha disposto	Verifica dei dati residenti nell'applicativo « Infocamere » (archivio unico aziende iscritte presso le CCIAA)

il licenziamento del medesimo lavoratore (art. 4, co. 12, lett. d), L. 92/2012 e art. 31, co. 1, lett. d), D.Lgs. 150/2015)	
Svantaggio del lavoratore privo di diploma di scuola media superiore o professionale	Acquisizione di flussi informativi forniti dai competenti Centri per l'impiego
Svantaggio del lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito (rapporto di lavoro subordinato della durata minima di 6 mesi nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione)	Verifica dell'estratto conto assicurativo del lavoratore e delle comunicazioni telematiche di assunzione UniLav
Svantaggio del lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito per attività autonome o di collaborazione (sussistenza nei 6 mesi precedenti l'assunzione di un reddito, su base annuale, inferiore a € 4.800 nel caso di attività autonoma propriamente detta e inferiore a € 8.000 nel caso di attività di collaborazione)	Verifica dell'estratto conto assicurativo del lavoratore e dell' iscrizione del medesimo presso le diverse gestioni contributive amministrare dall'Inps (applicativo ARCA) o da altre amministrazioni (casellario dei lavoratori attivi)
Osservanza da parte del datore di lavoro degli istituti economici e normativi dettati dai contratti collettivi di lavoro (art. 1, co. 1175, L. 296/2006)	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti ispettivi effettuati da Inps, Inail, Direzioni territoriali del lavoro, Guardia di finanza ed organi abilitati, ai sensi della legge 183/2010
Osservanza da parte del datore di lavoro delle norme poste a tutela della sicurezza dei lavoratori (art. 1, co. 1175, L. 296/2006 – art. 9, D.M. 24.10.2007)	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti operati dall'Inail e dai competenti uffici delle Asl
Rispetto del diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un precedente impiego a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (art. 4, co. 12, lett. b), L. 92/2012 e art. 31, co. 1, lett. b), D.Lgs. 150/2015)	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di segnalazioni da parte dei lavoratori ovvero di informazioni provenienti dalle Direzioni territoriali del lavoro
Incremento netto del numero dei lavoratori occupati rispetto alla media dei 12 mesi precedenti. L'incremento deve essere mantenuto (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di vigenza dei rapporti di lavoro incentivati. L'incremento e il suo mantenimento devono essere valutati in relazione all' intero assetto proprietario del datore di lavoro, configurabile anche in più aziende controllate o collegate	Calcolo del numero di lavoratori occupati nel periodo di riferimento, desumibile dalle denunce contributive mensili (Uniemens) o trimestrali (DMAG) della singola azienda o del complesso di aziende riunite nel medesimo assetto proprietario. Il controllo è effettuato prioritariamente sulla posizione aziendale di riferimento per il lavoratore oggetto del beneficio e, in una fase successiva, sul complesso delle aziende unite nel medesimo assetto proprietario
Corrispondenza tra il contenuto delle comunicazioni obbligatorie di assunzione inoltrate al Ministero del Lavoro e i dati	Verifica della rispondenza dei dati relativi all'assunzione/trasformazione del rapporto comunicati con la denuncia contributiva (UniEmens o DMAG)

registrati nelle denunce contributive mensili trasmesse all'Inps	con quelli risultanti dalle comunicazioni obbligatorie UNILAV/UNISOMM
Coincidenza del datore di lavoro titolare della denuncia contributiva mensile con l' intestatario dell' istanza di accesso alla fruizione del beneficio	Confronto tra modulo telematico DL76 e UniEmens/DMAG
Coincidenza dei dati anagrafici del lavoratore oggetto del beneficio con quelli indicati nell'istanza	Confronto tra i dati registrati nella comunicazione obbligatoria (UniLav/UniSomm) e quelli presenti nel modulo telematico DL76
Accertamento della natura privata o privatistica del richiedente	Esclusione di Comuni, Province, Regioni, Enti Pubblici in genere, Stato ed Amministrazioni statali

Concluse le attività di controllo amministrativo o ispettivo, il funzionario incaricato, sulla base delle risultanze emerse nel corso della verifica e della documentazione acquisita, compila la suddetta check-list, dando conto dell'esito regolare o irregolare di ogni singolo controllo. Nelle ipotesi di controllo on desk o sul posto concluso con **esito negativo** riguardante i presupposti di **legittimità** della fruizione dell'incentivo l'Istituto procederà alla **formale contestazione dell'irregolarità** riscontrata al datore di lavoro **intimandogli di sanare l'irregolarità** entro i termini di legge, fermo il diritto di proporre **ricorso amministrativo** secondo la normativa in vigore.

3. Ticket licenziamento: le esclusioni dall'obbligo di versamento per il 2016

L'art. 2, co. 34, L. 28.6.2012, n. 92, ha disposto, per il periodo 2013 – 2015, l'**esclusione dall'obbligo di versamento del contributo** sulle **interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato**, disciplinato dall'art. 2, co. 31 della stessa, nei casi di:

- **licenziamenti** effettuati in conseguenza di **cambi di appalto** (ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNLL);
- **interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato**, nel settore delle **costruzioni edili**, per **completamento delle attività e chiusura del cantiere**.

Successivamente, la L. 25.2.2016, n. 21, di conversione del D.L. 30.12.2015, n. 210, all'art. 2-quater, ha modificato il testo del suddetto art. 2, co. 34, L. 92/2012, sostituendo alle parole «*Per il periodo 2013-2015*» quelle «*Per il periodo 2013-2016*». Per effetto di tale disposizione, quindi, anche nell'anno **2016**, per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato rientranti nei casi succitati continua ad essere **escluso l'obbligo di versamento del contributo** di cui all'art. 2, co. 31 della medesima legge. Beneficiano della predetta esclusione anche i datori di lavoro che abbiano proceduto ad effettuare **licenziamenti** nel periodo **1.1.2016 – 26.2.2016**, ancorché l'art. 2-quater abbia acquistato efficacia dal giorno successivo a quello di pubblicazione della L. 21/2016 (27.2.2016), per effetto di quanto disposto dall'art. 15, co. 5, L. 23.8.1988, n. 400. Tale interpretazione è suffragata, inoltre, dal tenore letterale del novellato art. 2, co. 34, L. 92/2012, che ridefinisce il periodo temporale di efficacia dell'esclusione dall'obbligo contributivo in argomento estendendola, in via generale, all'anno 2016.

Istruzioni operative

L'Inps, con il Messaggio 24.10.2016, n. 4269, ha stabilito che per la corretta gestione delle fattispecie di esonero dall'obbligo di versamento del contributo per le interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ex art. 2, co. 34, L. 92/2012, di cui al succitato punto 1, anche per

l'anno 2016, i datori di lavoro interessati valorizzeranno in <DenunciaIndividuale>, l'elemento <Cessazione>, indicando in <GiornoCessazione> il giorno dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro, e nell'elemento <TipoCessazione> i codici cessazione, già in uso, «1M» ovvero «1N». Relativamente alla fattispecie di cui al suddetto punto 2, i datori di lavoro che abbiano risolto i rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 2, D.L. 21.4.2011, valorizzeranno in <DenunciaIndividuale>, l'elemento <Cessazione>, indicando in <GiornoCessazione> il giorno dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro, e nell'elemento <TipoCessazione> il codice cessazione di nuova istituzione «1P» avente il significato di «licenziamento per cambio gestore ex art.2, D.I. 21.04.2011». I datori di lavoro, che procederanno all'assunzione ex art. 2, D.L. 21.4.2011, valorizzeranno in <DenunciaIndividuale>, l'elemento <Assunzione>, indicando in <GiornoAssunzione> il giorno dell'avvenuto inizio del rapporto di lavoro, e nell'elemento <TipoAssunzione> il codice assunzione di nuova istituzione «1P» avente il significato di «assunzione per cambio gestore ex art.2, D.I. 21.04.2011». Con lo stesso messaggio si rende noto che per il **recupero** del contributo eventualmente pagato nel periodo dall'1.1.2016 alla data di pubblicazione del messaggio stesso (*rectius* 24 ottobre 2016), i datori di lavoro utilizzeranno la procedura delle **regolarizzazioni Uniemens**. **Analoga procedura** di regolarizzazione Uniemens dovrà essere utilizzata dai datori di lavoro per il **recupero del contributo di licenziamento** eventualmente già versato, ma **non dovuto** in relazione alle risoluzioni di rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 2, D.L. 21.4.2011.

4. Primi chiarimenti sul nuovo obbligo di comunicazione delle prestazioni di lavoro accessorio

Con il Messaggio 4.11.2016, n. 4429, l'Inps porta a conoscenza del personale ispettivo il contenuto della Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 2.11.2016, prot. 2013737, con la quale vengono fornite alcune risposte a quesiti inerenti al **nuovo obbligo di comunicazione delle prestazioni di lavoro accessorio** previsto dal D.Lgs. 185/2016. In particolare, il Ministero si sofferma sulle **variazioni e/o modifiche delle comunicazioni** già effettuate, specificando che le stesse devono essere comunicate **almeno 60 minuti prima** delle **attività** cui si riferiscono. Lo stesso dicastero coglie inoltre l'occasione per evidenziare che la **mancata comunicazione delle variazioni** è sanzionata con la **medesima sanzione** prevista per la mancata comunicazione, poiché in tutti e due i casi si riscontra la violazione dell'obbligo di comunicare, entro 60 minuti dall'inizio della prestazione, il nome, il luogo ed il tempo di impiego del lavoratore. Conseguentemente, in entrambi i casi, si viola l'art. 49, co. 3, penultimo periodo, D.Lgs. 81/2015 e ciò dà luogo, pertanto, all'applicazione della relativa **sanzione**. In ambito sanzioni, specifica altresì che nell'ipotesi in cui non siano state effettuate **né la dichiarazione di inizio attività** da parte del committente nei confronti dell'Inps **né la comunicazione alla sede territoriale competente** dell'Ispettorato nazionale del lavoro, si procede a contestare **esclusivamente la maxi sanzione per lavoro nero**, in quanto la mancata comunicazione è assorbita dalla mancata dichiarazione di inizio attività. Relativamente alla comunicazione in argomento viene chiarito che la stessa può essere effettuata, oltre che dall'impresa, anche dai **consulenti del lavoro** e dagli altri **professionisti abilitati** ai sensi della L. 12/1979, purché gli stessi indichino anche nell'oggetto, la e-mail, il codice fiscale e la ragione sociale dell'impresa utilizzatrice dei voucher. Le comunicazioni possono riguardare **cumulativamente** anche una **pluralità di lavoratori**, purché riferite allo **stesso committente** e purché i dati riferiti a ciascun lavoratore siano **dettagliatamente e analiticamente esposti**. Si riporta nella Tabella n. 8 l'elenco completo delle Faq fino ad ora diffuse sull'argomento.

Tabella n. 8 - FAQ: COMUNICAZIONI LAVORO ACCESSORIO

QUESITO	RISPOSTA
Nelle ipotesi in cui il prestatore di lavoro	Nelle ipotesi in cui il prestatore svolga l'attività per

<p>accessorio svolga l'attività per tutta la settimana dal lunedì al venerdì i committenti non agricoli o professionisti devono effettuare la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro per ciascun singolo giorno ovvero possono effettuare un'unica comunicazione?</p>	<p>l'intera settimana, i datori di lavoro non agricoli possono effettuare una sola comunicazione con la specificazione delle giornate interessate, del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata</p>
<p>I datori di lavoro agricoli come devono effettuare la comunicazione?</p>	<p>La comunicazione per i datori di lavoro agricoli presenta contenuti parzialmente diversi rispetto a quella degli altri committenti. Può essere effettuata con riferimento ad un arco temporale «fino a 3 giorni» e non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività</p>
<p>Per il prestatore che svolge l'attività in un'unica giornata ma con due fasce orarie differenziate – ad esempio dalle 11:00 alle 15:00 e dalle 18:00 alle 24:00 – occorre effettuare due comunicazioni distinte oppure risulta sufficiente un'unica comunicazione?</p>	<p>È sufficiente effettuare un'unica comunicazione con la specificazione degli orari in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorativa</p>
<p>Le variazioni e/o modifiche devono essere comunicate almeno 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono?</p>	<p>La variazione della comunicazione già effettuata va comunicata almeno 60 minuti prima delle attività cui si riferisce. Più in particolare, a titolo esemplificativo, è possibile individuare le seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se cambia il nominativo del lavoratore: almeno 60 minuti prima dell'inizio dell'attività lavorativa; • se cambia il luogo della prestazione: almeno 60 minuti prima dell'inizio dell'attività lavorativa presso il nuovo luogo della prestazione; • se si anticipa l'orario di inizio della prestazione: almeno 60 minuti prima del nuovo orario; • se si posticipa l'orario di inizio della prestazione: entro 60 minuti prima del nuovo orario; • se il lavoratore prolunga il proprio orario di lavoro rispetto a quanto già comunicato: prima dell'inizio dell'attività lavorativa ulteriore; • se il lavoratore termina anticipatamente l'attività lavorativa: entro i 60 minuti successivi; • se il lavoratore non si presenta: entro i 60 minuti successivi all'orario di inizio della prestazione già comunicata
<p>La mancata comunicazione delle variazione</p>	<p>Ogni variazione e/o modifica che comporta una</p>

viene sanzionata con la medesima sanzione prevista per la mancata comunicazione?	violazione dell'obbligo di comunicare entro 60 minuti dall'inizio della prestazione il nome, il luogo e il tempo di impiego del lavoratore si risolve in una mancata comunicazione di cui all'art. 49, co. 3, penultimo periodo, D.Lgs. 81/2015 e dà luogo, pertanto, all'applicazione della relativa sanzione
Nelle ipotesi in cui non siano state effettuate né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'Inps né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro si procede esclusivamente con il provvedimento di maxi sanzione per lavoro nero oppure occorre contestare anche la mancata comunicazione?	Si procede esclusivamente con la contestazione della maxi sanzione per lavoro nero in quanto la mancata comunicazione risulta assorbita dalla prima
I soggetti che, pur in possesso di partita Iva non sono imprenditori (P.A., ambasciate, partiti, associazioni sindacali, Onlus, ecc.) devono effettuare la comunicazione alla DTL competente per territorio?	No. I soggetti indicati e gli altri soggetti che non rientrano nella nozione di imprenditore o professionista non sono tenuti ad effettuare la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro, ma devono provvedere esclusivamente alla dichiarazione di inizio di attività nei confronti dell' Inps
La comunicazione può essere effettuata da un consulente del lavoro o altro professionista abilitato per conto dell'impresa?	Sì. I consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati ai sensi della L. 12/1979 possono effettuare le comunicazioni in questione per conto dell'impresa ferma restando, come richiesto dalla Circolare 1/2016 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, l'indicazione anche nell'oggetto della e-mail del codice fiscale e della ragione sociale dell' impresa utilizzatrice dei voucher
Ogni comunicazione deve riguardare un singolo lavoratore al massimo?	No. Le comunicazioni possono riguardare cumulativamente anche una pluralità di lavoratori , purché riferite allo stesso committente e purché i dati riferiti a ciascun lavoratore siano dettagliatamente e analiticamente esposti
Qual è la sede competente dell' Ispettorato dove inviare la comunicazione?	È quella individuata in base al luogo di svolgimento della prestazione . Se viene effettuata una comunicazione presso una sede diversa il committente potrà comunque comprovare l' adempimento dell'obbligo