



NOVITA' : CERTIFICAZIONE UNICA in previsione del 730 precompilato !!!!!!!!:
N.B. il sostituto d'imposta deve certificare oltre al CUD anche i compensi ai lavoratori autonomi entro il 7 marzo 2015 - Agenzia Entrate - Comunicato 10/09/2014



L'Agenzia delle entrate, presentando la bozza del mod. CUD per l'anno 2015, ha reso noto che i sostituti d'imposta da un lato dovranno utilizzare la certificazione unica per certificare i redditi erogati ai dipendenti e i corrispettivi pagati ai lavoratori autonomi, ai collaboratori e ai professionisti e dall'altro dovranno trasmetterla all'Agenzia stessa entro il 7 marzo 2015. La nuova certificazione è il primo passo del progetto fiscale che si concluderà con la possibilità per l'Agenzia delle entrate di inviare ai dipendenti e ai pensionati il mod. 730 precompilato.

Relativamente ai lavoratori autonomi i dati da indicare riguarderanno i compensi lordi corrisposti distinti dalle somme non soggette a ritenuta per regime convenzionale, gli imponibili, le ritenute effettuate a titolo di imposta, nonché addizionali regionali e comunali distinte tra applicate a titolo di acconto, d'imposta e quelle sospese.

Sempre in merito ai lavoratori autonomi trovano posto anche i dati sui contributi previdenziali a carico del soggetto che ha erogato i corrispettivi e la quota dei contributi a carico del lavoratore autonomo.

In merito al fallimento e alla liquidazione, dovranno essere comunicati i dati sulle somme corrisposte prima della data del fallimento e quelle corrisposte dal curatore o commissario.

Novità si hanno anche relativamente ai familiari del lavoratore. Per ogni familiare a carico viene richiesto il codice fiscale ed il numero di mesi a carico. Per i figli è richiesto anche se sono minori di tre anni, la percentuale di detrazione spettante e l'indicazione della detrazione al 100% per l'affidamento ai figli.

Nota per aziende con contabilità esterna ai nostri uffici ATTENZIONE:

In relazione alle novità intervenute in materia di CERTIFICAZIONE UNICA nell'eventualità in cui nell'anno 2014 la Vostra Impresa abbia avuto rapporti con liberi professionisti con versamenti di tributi relativi ai codici 1040/1038, Vi preghiamo di informarci se il modello 770/2015 riferito a tali quadri dovrà essere elaborato e spedito da Confartigianato.

In caso affermativo, si chiede di inviare entro il 31 ottobre, ai nostri uffici, tutta la documentazione necessaria (fatture e relativi F24) dal mese di riferimento 01/2014 al mese di 08/2014; mentre per la parte restante dell'anno (da 09/2014 a 12/2014) si chiede di consegnare tale materiale entro e non oltre il 31/01/2015.

DDL Jobs Act: - Disegno di Legge 19/09/2014 - n. 1428



La Commissione Lavoro del Senato della Repubblica, il 19 settembre 2014, ha rivisto il testo del DDL Jobs Act n. 1428, contenente una serie di deleghe al Governo in materia di riforma del lavoro, riconoscendo ai dipendenti dello stesso datore di lavoro la possibilità di cedere tra loro, giorni di riposo aggiuntivi previsti dalla contrattazione collettiva, in favore del lavoratore genitore del figlio minore che necessita della presenza fisica di cure costanti per le particolari condizioni di salute.

Le altre novità, rispetto al testo del Disegno di Legge licenziato dal Governo, possono essere così sintetizzate:

- Semplificare le procedure burocratiche per la concessione degli ammortizzatori sociali incentivando gli strumenti telematici e digitali.
- Concedere la CIG soltanto a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro (dirottando risorse destinate alla CIG per finanziare i contratti di solidarietà).
- Rapportare i limiti di durata dei trattamenti di integrazione salariale al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della CIGO e della CIGS, incentivando la rotazione.
- Fissare un termine certo per l'avvio dei fondi di solidarietà bilaterali.
- Rivedere l'ambito di applicazione e le regole di funzionamento dei contratti di solidarietà.
- Coinvolgere il soggetto beneficiario dei trattamenti di integrazione salariale in attività a beneficio delle comunità locali, al fine di incentivare la ricerca attiva di una nuova occupazione attraverso percorsi personalizzati.
- Rivedere le procedure e gli adempimenti del collocamento obbligatorio delle persone affette da disabilità al fine di favorirne l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro.
- Incentivare la bilateralità nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità e prossimità nell'ambito dei servizi di welfare.
- Istituire il fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai versamenti contributivi.
- Introdurre il divieto per le P.A. di richiedere dati dei quali le stesse siano già in possesso.
- Garantire data certa e autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore in merito a dimissioni o risoluzione consensuale.
- Prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio.
- Rivedere la disciplina delle mansioni, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego di persone in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento.

- Rivedere la disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e temperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.
- Introdurre il compenso orario minimo applicabile oltre ai rapporti di lavoro subordinato anche alle collaborazioni coordinate e continuative.
- Rideterminare l'ammontare dei contributi ed estendere la possibilità di ricorso alle prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue ed occasionali, in tutti i settori produttivi attraverso l'elevazione dei limiti di reddito attualmente previsti e assicurare la tracciabilità dei buoni lavoro acquistati.
- Abrogare tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali che risultano incompatibili con quelle del testo organico semplificato (il T.U. del lavoro), al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.
- Razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione dell'Agenzia unica delle ispezioni del lavoro.
- Introdurre la tax credit quale incentivo al lavoro femminile per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli o disabili non autosufficienti che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo.
- Riconoscere la possibilità ai dipendenti dello stesso datore di lavoro di cedere tra loro giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo in favore del lavoratore genitore del figlio minore che necessita della presenza fisica di cure costanti per le particolari condizioni di salute.

Modalità di presentazione delle deleghe di pagamento F24



Con la circolare n. 27 del 19 settembre 2014, l'Agenzia delle entrate ha reso note le modalità tramite cui presentare online la delega di pagamento F24 a decorrere dal 1° ottobre 2014 e ha chiarito i casi in cui sarà ancora possibile utilizzare il modello F24 cartaceo.

A partire dalla predetta data i modelli F24 a saldo zero potranno essere presentati esclusivamente attraverso i servizi online "F24web", "F24online" o tramite un intermediario abilitato. Inoltre, i modelli F24 con crediti utilizzati in compensazione con saldo finale maggiore di zero e quelli con saldo superiore a 1000 euro dovranno viaggiare esclusivamente con i servizi telematici dell'Amministrazione finanziaria o mediante internet banking (banche, Poste Italiane, Agenti della riscossione e prestatori di servizi di pagamento, convenzionati con l'Agenzia). I contribuenti (a eccezione dei titolari di partita Iva) potranno continuare a utilizzare il modello cartaceo anche dopo il 1° ottobre per il versamento di somme pari o inferiori a 1000 euro, a patto che non ci siano crediti in compensazione. La stessa possibilità è offerta nel caso di modelli precompilati dell'ente impositore, anche se i versamenti sono superiori a 1000 euro (a condizione che non siano indicati crediti in compensazione). È ammesso l'uso dell'F24 di carta fino al 31 dicembre di quest'anno anche per i versamenti rateali in corso di tributi, contributi e altre entrate, anche in caso di somme superiori a 1000 euro, di crediti in compensazione o di saldo del modello pari a zero. La presentazione del modello F24 cartaceo è inoltre possibile per i soggetti che hanno diritto ad agevolazioni fiscali, nella forma di crediti di imposta, utilizzabili in compensazione esclusivamente presso gli agenti della riscossione.

Minori: il certificato penale non è necessario in presenza di tirocinanti **Ministero Lavoro - Risposta ad interpello 15/09/2014 - n. 25**



Il Ministero del Lavoro, con risposta all'interpello n. 25 del 15 settembre 2014, ha reso noto che nell'ipotesi di attività alberghiere occorre richiedere il certificato penale per i reati contro i minori solo per quelle attività che coinvolgano un contatto diretto esclusivamente con soggetti minori, come avviene ad esempio per l'addetto al c.d. miniclub o al babysitting, ecc.

Diversamente, il certificato non è necessario per quelle attività del settore afferenti al ricevimento, portineria, cucina, pulizia piani, in quanto in tal caso la platea dei destinatari non è costituita soltanto da minori, né tantomeno risulta preventivamente determinabile.

Anche in presenza di tirocinanti o lavoratori minorenni in azienda, non si richiede al datore di lavoro l'assolvimento dell'obbligo in questione per il personale impiegato nella stessa unità produttiva, quand'anche addetto ad attività di tutoraggio, svolgendosi di norma tale ultima attività in via eventuale e, comunque, complementare all'attività lavorativa principale per il cui svolgimento il lavoratore è stato assunto.

Infine, il Ministero ricorda che l'obbligo in questione sussiste al momento dell'assunzione del lavoratore e non anche nel caso in cui, nel corso di un rapporto di lavoro già instaurato, lo stesso sia successivamente spostato ad altra attività rientrante nel campo applicativo della disposizione.

Ammortizzatori in deroga 2014: i chiarimenti ministeriali **Ministero Lavoro - Circolare 11/09/2014 - n. 19**



Con la circolare n. 19 dell'11 settembre 2014, il Ministero del lavoro ha fornito rilevanti chiarimenti in merito alla nuova disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga.

Per quanto riguarda la CIG in deroga, si è specificato che i nuovi requisiti soggettivi (anzianità aziendale di 8 mesi per il 2014 e di 12 per il 2015) si applicano alle prestazioni concesse in base ad accordi stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014. Inoltre si precisa che il trattamento può essere richiesto, oltre che dai soggetti individuati dall'art. 2082 c.c., ovvero gli imprenditori, anche dai piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 c.c. (analoga considerazione vale anche per la mobilità in deroga).

La circolare chiarisce anche i tempi e le modalità per la presentazione delle domande di concessione o proroga della CIG in deroga sulla base di accordi regionali, nonché sulla base di accordi sottoscritti in sede governativa. In entrambe i casi, in sede di prima applicazione, le domande relative ad eventi iniziati in un momento antecedente la data di entrata in vigore del decreto, si considerano valide se presentate entro il 1° ottobre 2014.

Per quanto riguarda la mobilità in deroga, i lavoratori interessati possono accedervi se non sussistono le condizioni per ricorrere ad un'altra prestazione a sostegno del reddito connessa alla cessazione del rapporto di lavoro, prevista dalla normativa vigente. In mancanza dei requisiti per il riconoscimento dell'indennità ASpl, al lavoratore in possesso del trattamento mini-ASpl sarà concesso quest'ultimo trattamento ed è da escludersi,

quindi, l'accesso ai trattamenti di mobilità in deroga. Per quanto riguarda i lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga, la circolare precisa che è da escludersi la concessione della mobilità in deroga ai lavoratori che siano in possesso dei requisiti per accedere prioritariamente ai trattamenti di mobilità ordinaria, alle indennità ASpl e mini-ASpl, alle indennità di disoccupazione agricola con requisiti ordinari e ridotti. Inoltre, con riferimento agli interventi di CIG in deroga, i lavoratori dipendenti di imprese soggette alla disciplina in materia di CIG ordinaria e alla disciplina dei Fondi di solidarietà devono essere ammessi in via prioritaria ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria, ove ne sussistano le condizioni di accesso, ovvero devono essere ammessi a beneficiare delle prestazioni ordinarie erogate dal Fondo di solidarietà di appartenenza o, in via sussidiaria, da quello residuale nel caso di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro.

Rientro anticipato dalla malattia e obbligo certificato medico di rettifica



L'INPS con messaggio 6973/2014 detta le regole per il rientro anticipato dalla malattia

Il messaggio premette che la normativa che ha istituito l'invio telematico del certificato di malattia, ha disposto che il medico possa anche inviare, durante il periodo di prognosi, certificati che annullano i precedenti (ad esempio in caso di errori) o li rettificano (nel caso riscontri nel paziente un decorso della malattia più favorevole tale da indurre una riduzione della prognosi).

Tali disposizioni vanno raccordate con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro (art. 2087 c.c. e D.Lgs. 81/2008, che obbligano il lavoratore a prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro), e il datore a garantire la sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Infatti il datore di lavoro, non conoscendo la diagnosi, non è in grado di valutare se il dipendente possa essere guarito e se abbia recuperato le energie psicofisiche in modo tale da garantire se stesso e l'ambiente di lavoro.

Se il datore di lavoro ammettesse il lavoratore in azienda prima della scadenza della prognosi, non assolverebbe gli obblighi imposti dalle norme in materia di sicurezza.

[Pertanto l'Istituto dispone che "ogni dipendente assente per malattia che, considerandosi guarito, intenda riprendere anticipatamente il lavoro rispetto alla prognosi formulata dal proprio medico curante, potrà essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico di rettifica dell'originaria prognosi".](#)

Il Responsabile Servizio Libri Paga
Michele Ianiri