

L review



TeamSystem Labour review

n. 208

Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 N.46), art. 1, comma 1, DGB Pesaro

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem®

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

Dall'esperienza e dalla ricerca TeamSystem nasce **POLYEDRO, la tecnologia esclusiva che d'ora in poi troverai in ogni singolo modulo del sistema di gestione**, dalla contabilità all'archiviazione digitale, dalla gestione del personale a quella del magazzino.

La nuova piattaforma web nativa ha dato vita ad un'offerta innovativa per Professionisti e Aziende.

LYNFA e ALYANTE, due prodotti di ultima generazione: un'evoluzione naturale che migliora la flessibilità e semplicità di utilizzo di ogni applicazione, consentendo di lavorare in mobilità su smartphone, tablet e notebook: così puoi fare tutto in meno tempo e ovunque vuoi.

Un nuovo ambiente, nuovi strumenti, un nuovo modo di lavorare. Con l'affidabilità e la solidità di sempre.

Grazie alla tecnologia innovativa di POLYEDRO, TeamSystem si conferma leader in Italia e punto di riferimento nel settore dei software gestionali.

Sei caratteristiche fanno di POLYEDRO una tecnologia solida, ma molto flessibile:

- 1. USER EXPERIENCE:** è così semplice che ti sembra di usarlo da sempre.
- 2. MOBILITÀ:** usa le applicazioni via Web e mobile, dove e quando ne hai bisogno.
- 3. PRODUTTIVITÀ:** strumenti per organizzare il lavoro, collaborare e risparmiare tempo.
- 4. MODULARITÀ:** un set di applicazioni che crescono con te, affidabili e integrate.
- 5. WORKFLOW:** lo strumento che ti guida e fa scorrere meglio il tuo lavoro.
- 6. CLOUD:** riduce costi e rischi di gestione.

www.teamsystem.com

 **TeamSystem®**

TeamSystem
Labour **review**

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Yuri Gagarin, 205 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o.O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Le istruzioni Inps per la cassa in deroga	7
Schede operative	
Attività stagionali: la gestione dei contratti di lavoro	12
Istruzioni Inps sulla NASpI	18
<i>Bonus bebè</i> : adempimenti ed erogazione	24
Contrattazione collettiva	
Trasporto e logistica cooperative - Accordo 8 maggio 2015	26
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di luglio	27

Rapporto di lavoro

Dal 1° giugno obbligatoria la comunicazione telematica dell'offerta di conciliazione

Il Ministero del Lavoro, con nota n.2788 del 27 maggio, ha comunicato che dal 1° giugno sarà operativa la comunicazione obbligatoria in caso di proposta di conciliazione stragiudiziale relativa ai licenziamenti comminati ai lavoratori a cui si applica la disciplina in materia di licenziamento a tutele crescenti. La comunicazione deve essere effettuata entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, anche nel caso in cui la conciliazione non sia conclusa.

A tal fine dal 1° giugno, nella sezione "ADEMPIMENTI" del portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) sarà disponibile un'applicazione denominata "UNILAV_Conciliazione", attraverso la quale tutti i datori di lavoro potranno comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione.

Ministero del Lavoro, nota 27/5/2015, n.2788

Legittimo il controllo del dipendente con un falso profilo Facebook

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10955 del 27 maggio 2015, ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che, durante l'orario di lavoro, si intratteneva in conversazioni private mediante facebook. Tale attività illegittima era stata accertata dall'azienda mediante la creazione di un falso profilo facebook da parte del responsabile del personale.

Tale controllo è stato giudicato come una forma di controllo difensivo, destinato ad riscontare e sanzionare un comportamento idoneo a ledere il patrimonio aziendale, sotto il profilo del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti. Si è trattato di un controllo ex post, sollecitato dagli episodi occorsi nei giorni precedenti, e cioè dal riscontro della violazione da parte del dipendente della disposizione aziendale che vieta l'uso del telefono cellulare e lo svolgimento di attività extra-lavorativa durante l'orario di servizio.

La creazione del falso profilo *facebook* non costituisce, di per sé, violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro, attenendo ad una mera modalità di accertamento dell'illecito commesso dal lavoratore, non invasiva né induttiva all'infrazione, avendo funzionato come mera occasione o sollecitazione cui il lavoratore ha prontamente e consapevolmente aderito.

Corte di Cassazione, sez. lav., 27 maggio 2015, n. 10955

Sospensione dell'attività e computo dei soci nella soglia del 20% del personale

Il Ministero del Lavoro, con nota n.7127 del 28 aprile, ha offerto chiarimenti circa il criterio di calcolo della soglia del 20% ai fini dell'applicazione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale nel caso di lavoro "nero". La nota chiarisce che i soci amministratori che prestano attività lavorativa in azienda non andranno computati nel calcolo della percentuale dei lavoratori complessivamente occupati ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione. Ne consegue che tale esclusione opera anche nell'eventualità in cui venga rilevata la presenza di un solo lavoratore in nero, alla luce di quanto previsto all'art.14, co.11-*bis*, D.Lgs. n.81/08, con conseguente inapplicabilità del provvedimento di sospensione.

Per contro, i soci lavoratori cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici, dovranno essere computati agli effetti di cui sopra.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 28/4/2015, n.7127

Studi professionali: via libera al rinnovo del Ccnl

Il sito ConfprofessioniLavoro ha reso noto, con comunicato del 21 maggio, che in data 15 maggio le 19 associazioni di categoria, aderenti alla Confederazione nazionale libere professioni, hanno approvato all'unanimità l'ipotesi di rinnovo del Ccnl sottoscritta il 17 aprile 2015.

Confprofessioni, sito

Tfr: indice di rivalutazione di aprile 2015

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2014, per il mese di aprile 2015 è pari a 0,570093. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di aprile è pari a 107,1.

Istat, comunicato stampa 13/5/2015

In Gazzetta il Decreto Flussi 2015 per il lavoro stagionale

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.104 del 7 maggio 2015, il D.P.C.M. 2 aprile 2015 relativo alla "Programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari per lavoro stagionale nel territorio dello Stato per l'anno 2015".

A titolo di anticipazione della programmazione dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari per l'anno 2015, è stata prevista una quota di 13.000 unità, da ripartire tra le Regioni e le Province autonome a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in via di programmazione transitoria per motivi di lavoro subordinato stagionale, così da rispondere alle esigenze del settore agricolo e turistico alberghiero.

Una quota di 1.500 unità è riservata ai lavoratori non comunitari, cittadini dei Paesi sopra indicati, che abbiano fatto ingresso in Italia per prestare lavoro subordinato stagionale per almeno due anni consecutivi e per i quali il datore di lavoro presenti richiesta di nulla osta pluriennale per lavoro subordinato stagionale.

D.P.C.M. 2/4/2015; G.U. 7/5/2015, n.104

I chiarimenti del Ministero sulle assunzioni congiunte in agricoltura

Il Ministero del Lavoro, con provvedimento n.7671 del 6 maggio, ha fornito importanti chiarimenti in ordine alla possibilità di procedere con assunzioni congiunte in agricoltura, così come previsto dall'art.31 D.Lgs. n.276/03, a seguito delle modifiche disposte dal D.L n.76/12, convertito dalla L. n.99/13.

Le imprese agricole, comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di imprese, ovvero riconducibili a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, ovvero in caso di contratto di rete con almeno il 50% delle imprese siano qualificabili come imprese agricole ai sensi dell'art.2135 cod.civ. possono procedere all'assunzione congiunta di lavoratori dipendenti.

In conseguenza dell'assunzione congiunta, il lavoratore instaura un rapporto di lavoro con una pluralità di datori, dal punto di vista formale e sostanziale.

Le comunicazioni obbligatorie, ai sensi di quanto previsto dal D.M. 27 marzo 2014, da effettuarsi mediante il modello "UNILAVCong", possono essere effettuate dai seguenti soggetti:

- l'impresa capogruppo, per i gruppi di impresa;
- il proprietario, per le imprese riconducibili allo stesso proprietario;
- il soggetto individuato da uno specifico accordo o dal contratto di rete stesso quale incaricato tenuto alle comunicazioni di legge, per le imprese riconducibili a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado e per quelle legate tra loro da un contratto di rete.

Gli ulteriori adempimenti connessi alla gestione dei rapporti di lavoro, le registrazioni sul LUL, l'elaborazione dei prospetti paga, l'invio dei modelli UNIEMENS, devono essere effettuati dai medesimi soggetti individuati nel D.M. 27 marzo 2014.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 6/5/2015, n.7671

Pubblicato il vademecum 2015 per la gestione dei dati sensibili dei lavoratori

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato, in data 24 aprile 2015, un vademecum con le regole per il corretto trattamento della gestione dei dati sensibili dei lavoratori da parte di soggetti pubblici e privati.

Contributi e IRPEF

Anf: fissati i livelli reddituali validi dal 1° luglio 2015 al 30 giugno 2016

L'Inps, con circolare n.109 del 27 maggio, ha pubblicato le tabelle contenenti i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei, valide dal 1° luglio 2015 al 30 giugno 2016

Inps, circolare 27/5/2015, n.109

Cig in deroga e mobilità in deroga: criteri di concessione

L'Inps, con circolare n.107 del 27 maggio, ha indicato i criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente.

- Accesso alla Cig in deroga: le aziende possono trasmettere telematicamente le istanze all'Inps o alle Regioni, valorizzando obbligatoriamente il campo "data sottoscrizione accordo" con una data anteriore alla data di inizio del periodo di intervento richiesto.
- Accesso al trattamento di mobilità in deroga: il lavoratore deve presentare un'istanza all'Inps, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di licenziamento o dalla scadenza della precedente prestazione fruita oppure, se posteriore, dalla data del decreto di concessione della prestazione in deroga.

Inps, circolare 27/5/2015, n.107

Durc: procedura per il rilascio *on line* operativa dal 1° luglio

Il Ministero del Lavoro, con comunicato sul proprio sito del 21 maggio, ha reso noto che a far data dal 1° luglio 2015 sarà operativa la nuova procedura semplificata di rilascio *on-line* del Durc.

Sarà quindi possibile ottenere in tempo reale una certificazione di regolarità contributiva che avrà una validità di 120 giorni e potrà essere utilizzata per ogni finalità richiesta dalla legge (erogazione di sovvenzioni, contributi etc., nell'ambito delle procedure di appalto e nei lavori privati dell'edilizia, rilascio attestazione SOA) senza bisogno di richiederne ogni volta una nuova. Sarà inoltre possibile utilizzare un Durc ancora valido, sebbene richiesto da altri soggetti, scaricabile liberamente da internet.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, comunicato 21/5/2015, sito

Personale navigante, marittimo, dell'aviazione civile: gestione delle attività medico-legali

L'Inps, con circolare n.100 del 21 maggio, ha definito le competenze e i compiti delle U.O. medico legali per la gestione delle attività relative all'erogazione delle prestazioni per malattia, maternità, disabilità, donazione sangue e/o midollo osseo per il personale navigante, marittimo e dell'aviazione civile.

Inps, circolare 21/5/2015, n.100

Fondo credito: nuovo codice per l'Uniemens

L'Inps, con messaggio n.3363 del 18 maggio, ha rettificato quanto comunicato con circolare n.90/15 in merito al codice da indicare per esporre, nel flusso Uniemens individuale, i lavoratori per i quali viene versata la contribuzione figurativa correlata all'assegno straordinario per il sostegno del reddito del Fondo di solidarietà del personale del credito. Il codice corretto da inserire è "SC" anziché "SD".

Inps, messaggio 18/5/2015, n.3363

Oscillazione del tasso medio per la prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro

È stato pubblicato sulla G.U. n.111 del 15 maggio il decreto 13 marzo 2015 del Ministero del Lavoro, recante la determinazione dell'oscillazione del tasso medio per la prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 13/5/2015, G.U. 15/5/2015, n.111

NASpI: le istruzioni operative Inps

L'Inps, con circolare n.94 del 12 maggio, ha offerto gli attesi chiarimenti in merito all'introduzione della NASpI, la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego, che a far data dal 1° maggio 2015 ha sostituito ASpI e mini-ASpI.

L'Istituto riepiloga i requisiti di accesso alla prestazione, le modalità di calcolo, la durata della prestazione, le cause di decadenza. Per quanto riguarda le modalità di presentazione dell'istanza, viene chiarito che i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda telematica all'Inps entro sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Le istanze possono essere presentate tramite: *web*; enti di patronato; *contact center* integrato Inps-Inail. In merito alla decorrenza della prestazione l'Istituto precisa che la NASpI spetta a decorrere:

- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
- dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno;
- dall'ottavo giorno successivo alle date di fine dei periodi di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o di mancato preavviso, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno, ma nei termini di legge;
- dall'ottavo giorno successivo alla decorrenza del trentesimo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma nei termini di legge.

Inps, circolare 12/5/2015, n.94

Dis-Coll: disponibile il servizio *on line*

Dal 12 maggio 2015 è disponibile sul sito Inps il nuovo servizio Dis-Coll, che consente di inviare l'istanza per ottenere l'indennità di disoccupazione da parte dei lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto, che abbiano cessato l'attività dal 1° gennaio 2015 e siano rimasti senza lavoro, come stabilito dalla circolare n.83/15.

Il nuovo servizio Dis-Coll è pubblicato in Servizi online e accessibile con Pin dispositivo dal percorso: Accedi ai servizi>Servizi per il cittadino (Pin)> Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito (Sportello virtuale per i servizi di informazione e richiesta di prestazione)>ASpI, disoccupazione, mobilità e trattamento speciale edilizia> DIS COLL.

Inps, sito

Stanziate ulteriori risorse finanziarie per gli ammortizzatori sociali in deroga

L'Inps, con messaggio n.3244 del 12 maggio, ha reso noto che in data 8 maggio è stato emanato il decreto n.89936/15 del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, che ha assegnato ulteriori € 478.763.551,00 per gli ammortizzatori sociali in deroga alle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche, Molise, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria e Veneto, ripartite come indicato nel decreto.

L'Istituto precisa che l'assegnazione delle risorse, avvenuta in un momento distante e successivo ri-

spetto ai periodi di intervento oggetto di tutela, ha comportato per le Regioni la difficoltà di comunicare prontamente all'Inps gli accordi stipulati per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga e di rispettare i termini previsti, pertanto il Ministero, con nota n.9179 del 23 aprile 2015, ha esonerato l'Istituto dall'effettuare le verifiche e i controlli relativi alla compatibilità finanziaria a carattere preventivo.

Inps, messaggio 12/5/2015, n.3244

Bonus bebé: le modalità di presentazione dell'istanza

L'Inps, con circolare n.93 dell'8 maggio, ha offerto indicazioni sui requisiti e sulle modalità di presentazione della domanda per l'assegno a sostegno della natalità, previsto dalla Legge di Stabilità 2015. L'Istituto chiarisce che il genitore, anche affidatario, può presentare la domande solo se presenti nel contempo i seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana oppure di uno Stato dell'Unione Europea oppure, in caso di cittadino di Stato extracomunitario, permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo;
- residenza in Italia;
- convivenza con il figlio;

Isee del nucleo familiare di appartenenza del richiedente, oppure del minore nei casi in cui lo stesso faccia nucleo a sé, non superiore ai € 25.000,00 all'anno.

Il genitore avente i requisiti di legge presenta la domanda di assegno, una sola volta, per ciascun figlio nato o adottato o in affidato preadottivo nel triennio 2015-2017.

L'Inps, in data 12 maggio, ha reso noto che è attivo il servizio per l'invio telematico della domanda di assegno di natalità, disponibile nel *menu servizi on line*, che consente di compilare e inoltrare la domanda e di visualizzarne l'esito.

Inps, circolare 8/5/2015, n.93

Diritto alla NASpI e licenziamento disciplinare

Il Ministero del Lavoro, con interpello n.13 del 24 aprile, ha chiarito che anche il lavoratore licenziato per motivi disciplinari, ovvero il cui rapporto si è interrotto a seguito della c.d. offerta di conciliazione agevolata, ha diritto a vedersi riconosciuta la NASpI.

In riferimento all'ASpI, il Ministero del Lavoro aveva precisato, con interpello n.29/2013, che il licenziamento disciplinare non precludeva l'accesso all'ASpI, in quanto non può essere intesa come forma di disoccupazione volontaria, in ragione del fatto che la misura sanzionatoria adottata mediante il licenziamento è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio del potere discrezionale.

A differenza della disciplina sull'ASpI, nell'art.3 D.Lgs. n.22/15 è stato specificato l'ambito di applicazione "in positivo" per il riconoscimento della NASpI, senza indicare le ipotesi di esclusione.

Ad ogni modo, anche nell'ottica della nuova formulazione le ipotesi di licenziamento disciplinare devono essere considerate quale fattispecie della c.d. "disoccupazione involontaria" con conseguente riconoscimento della NASpI.

Il Ministero, inoltre, chiarisce che anche nel caso di accettazione dell'offerta di conciliazione agevolata spetta la NASpI, in quanto il titolo della risoluzione del rapporto rimane il licenziamento.

Ministero del Lavoro, interpello 24/4/2015, n.13

Le istruzioni Inps per la cassa in deroga Inps, circolare 27/5/2015, n.107

A seguito delle modifiche introdotte e dai recenti chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro, l'Inps ha diramato le proprie istruzioni operative, con la circolare 107/2015, in materia di cassa integrazione in deroga. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in data 1 agosto 2014, ha emanato il decreto n.83473, pubblicato il 4 agosto 2014 sul sito istituzionale www.lavoro.gov.it. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in data 11 settembre 2014, ha adottato la relativa circolare esplicativa n.19 e in data 24 novembre 2014 la nota n.5425, recante definizione di aspetti applicativi del D.I. n.83473 sui criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga.

Il testo della circolare Inps n.107

(...)

4. Cassa Integrazione Guadagni in deroga

L'art.2 del decreto fissa i criteri per la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga. La circolare esplicativa citata in premessa ha specificato alcuni aspetti, di seguito riportati.

4.1 Requisiti soggettivi

In particolare, le disposizioni contenute all'art.2 prevedono al comma 1 i requisiti soggettivi per accedere al trattamento di integrazione salariale in deroga.

Nel far riferimento ai lavoratori destinatari del trattamento il decreto stabilisce che l'integrazione salariale può essere concessa o prorogata ai lavoratori subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al conseguimento di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di riferimento.

Nelle disposizioni finali e transitorie, l'art.6, comma 1 del decreto, facendo riferimento alle prestazioni di cassa integrazione in deroga per l'anno 2014 stabilisce, altresì, che, in deroga all'art.2, comma 1, le prestazioni possano essere concesse ai succitati lavoratori subordinati, che siano in possesso di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 8 mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni.

Al riguardo e considerando il carattere restrittivo del requisito rispetto a quello già previsto dalla normativa previgente -90 giorni- la circolare esplicativa ha precisato che il requisito soggettivo dell'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 8 mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni deve essere applicato alle prestazioni concesse in base agli accordi stipulati presso le Regioni o ad esse comunque inviati, e in sede governativa per le imprese cd. plurilocalizzate a decorrere dal 4 agosto 2014, data di entrata in vigore del decreto.

Per i lavoratori in somministrazione, ai fini dell'accesso al trattamento di integrazione salariale in deroga, secondo quanto stabilito dalla citata nota ministeriale n.5425 del 24 novembre 2014, l'anzianità di servizio del lavoratore viene verificata presso l'agenzia di somministrazione in quanto suo datore di lavoro. In questi casi il rapporto di lavoro è infatti instaurato tra agenzia di somministrazione e lavoratore somministrato presso un utilizzatore.

Quanto alle aziende destinatarie della cassa integrazione guadagni in deroga l'art.2, comma 3, prevede che il trattamento può essere richiesto soltanto dai soggetti giuridici qualificati come imprese, ex articolo 2082 del codice civile. Con la sopracitata circolare n.19, il Ministero del lavoro e delle

politiche sociali ha precisato che rientrano nell'ambito di applicazione del comma 3 anche i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile (coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti), in quanto il piccolo imprenditore è di fatto sottoposto allo statuto generale dell'imprenditore, sia pure con alcune peculiarità definite dalla legge. La nota ministeriale n.5425 del 24 novembre 2014, precisa inoltre che anche le cooperative sociali, di cui alla legge dell'8 novembre 1991, n.381, evidentemente con riferimento ai lavoratori che hanno instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato, possono richiedere il trattamento di integrazione salariale in deroga, in quanto rientranti nella nozione di impresa di cui all'art.2082 c.c.

Infine, l'art.2, comma 8 ha sottolineato che, allo scopo di fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, l'impresa deve comunque aver preventivamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità (ferie residue e maturate, permessi, banca ore, ecc...). Si ritiene che tra gli strumenti ordinari di flessibilità si inseriscono anche gli istituti di fonte contrattuale.

In particolare si sottolinea che per quanto previsto dal decreto in argomento, per "permessi" si intendono i permessi a qualsiasi titolo retribuiti, mentre per "ferie residue e maturate" si intendono, come da nota ministeriale prot. n.5425 del 24 novembre 2014, quelle residue dell'anno precedente e quelle maturate fino alla data di inizio delle sospensioni; sono da escludersi le ferie programmate che coincidono, ad esempio, con le chiusure programmate.

4.2 Causali di concessione del trattamento

L'art.2, comma 1, elenca altresì le causali di concessione del trattamento che può essere erogato ai lavoratori che siano sospesi dal lavoro o effettuino orario ridotto per contrazione o sospensione dell'attività produttiva.

Tali causali sono:

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- b) situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
- c) crisi aziendali;
- d) ristrutturazione o riorganizzazione.

Si evidenzia che, secondo quanto stabilito dall'art.2, comma 2, il trattamento non può essere in nessun caso concesso per la causale di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa. La circolare ministeriale n.19 dell'11 settembre 2014 ha chiarito inoltre che, con riferimento alla sussistenza delle causali, si applicano, ove compatibili, le norme anche secondarie relative alle prestazioni di Cassa Integrazione Ordinaria e Straordinaria.

Per quanto attiene, infine, al settore della pesca, il comma 5 dell'art.2 precisa che il trattamento di integrazione salariale in deroga in favore dei lavoratori del settore in parola è concesso sulla base delle causali individuate in sede di specifici accordi ministeriali.

4.3. Trattamento d'integrazione salariale in deroga sulla base di accordi regionali

Nel caso di crisi che coinvolgano unità produttive site in un'unica Regione o Provincia autonoma, considerate le disposizioni contenute nel decreto interministeriale in argomento e nella nota ministeriale n.9179 del 23 aprile 2015, le Direzioni regionali dell'Istituto territorialmente competenti, fatto salvo il permanere in capo alla Direzione Centrale Prestazioni a sostegno del reddito delle attività di monitoraggio aggregato dei flussi finanziari, dovranno monitorare le spese delle Regioni e Province autonome al fine del rispetto del limite delle risorse finanziarie ad esse assegnate.

Di seguito si espone in dettaglio il nuovo flusso gestionale, considerando che le disposizioni di cui al decreto in argomento si applicano, come previsto dall'art.6, comma 1, esclusivamente agli accordi stipulati presso le Regioni o ad esse comunque inviati, a far data dal 4 agosto 2014, data di entrata in vigore del suddetto decreto, ferme restando le limitazioni e le previsioni di cui all'art.6, commi 2 e 3.

Flusso di Gestione della Cig in deroga regionale

In relazione alla Cig in deroga regionale si evidenzia che, da ultimo, con nota n.9179 del 23 aprile u.s., il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha apportato modifiche di natura sostanziale al

flusso di gestione delle domande, così come era previsto dall'art.2, commi 6, 7 e 12 del "decreto criteri deroga".

In particolare, l'art.2, comma 6, del suddetto D.I. n.83473 prevede che le Regioni e le Province autonome, allo scopo di assicurare la verifica preventiva della compatibilità finanziaria a cui è tenuto l'Inps, debbano comunicare prontamente all'Istituto gli accordi stipulati presso le Regioni o ad esse comunque inviati, nel rispetto dei termini di presentazione delle domande di cui al comma 7 dello stesso articolo.

La verifica preventiva della compatibilità finanziaria presuppone la determinazione esatta del budget assegnato ad ogni singola regione ed utilizzabile per la gestione degli ammortizzatori in deroga, prima dell'inizio della stipula degli accordi regionali. L'assegnazione delle risorse alle Regioni in un momento successivo rispetto ai periodi di intervento, ha determinato per le regioni la difficoltà di comunicare prontamente all'Inps gli accordi stipulati e quindi di rispettare quanto previsto dal D. I. n.83473.

Considerato che tale problematica si ripropone anche in relazione all'annualità 2015, l'Istituto è stato esonerato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia per l'anno 2014 che per l'anno 2015, dall'effettuare le verifiche ed i controlli relativi alla compatibilità finanziaria a carattere preventivo previsti dal D.I. n.83473 sugli accordi stipulati in sede istituzionale e dalla successiva verifica di coerenza della determinazione regionale con l'ipotesi di accordo preventivamente stimato, come previsto dal comma 12 dell'art.2 del decreto.

In considerazione di quanto sopra esposto, l'Inps dovrà pertanto effettuare solamente un monitoraggio della spesa attraverso il SIP (Sistema Informativo dei Percettori), mediante un controllo periodico successivo finalizzato alla verifica del rispetto, da parte delle Regioni e Province autonome, delle risorse loro assegnate dai decreti interministeriali di attribuzione dei fondi.

Le Regioni e le Province autonome, per trasmettere, tramite il sistema SIP, i provvedimenti concessori per periodi di competenza 2014 relativi ad accordi stipulati sia in data anteriore che posteriore all'entrata in vigore del decreto in argomento dovranno utilizzare, come numero di decreto, il numero fittizio "33334". Le Direzioni regionali Inps, con il supporto delle apposite schede di rendicontazione della spesa presenti sul SIP, dovranno monitorare le spese al fine di verificare il rispetto dei limiti di finanziamento concesso ad ogni Regione e Provincia autonoma.

Le Regioni e le Province autonome per trasmettere, tramite il SIP, i provvedimenti concessori per periodi di competenza 2015 riferiti ad accordi stipulati presso le Regioni o ad esse comunque inviati a far data dal 4 agosto 2014, dovranno utilizzare, come numero di decreto, il numero fittizio "33335" e le sedi INPS, nell'emettere le autorizzazioni di CIG in deroga per i sopradetti periodi di competenza, dovranno utilizzare lo stesso numero di decreto e come codice d'intervento il codice "699".

Tempi e modalità per la presentazione delle domande dell'azienda

Il decreto testualmente recita "l'azienda presenta, in via telematica, all'INPS e alla Regione, la domanda... corredata dall'accordo, entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro..."; pertanto, come chiarito anche in sede ministeriale, le aziende possono trasmettere telematicamente le domande di CIG in deroga all'INPS ovvero alle Regioni, in via alternativa.

Considerato che per le domande presentate all'Inps, così come per quelle presentate alla Regione, deve essere obbligatoriamente valorizzato il campo "data sottoscrizione accordo", si precisa che tale data deve essere anteriore alla data di inizio del periodo di intervento richiesto. L'assenza della valorizzazione di tale campo inibirà l'invio della domanda e verrà restituito un opportuno messaggio di errore.

a) Domande presentate all'Inps

In particolare in caso di trasmissione all'Inps, la domanda di CIG in deroga (SR100) dovrà essere presentata dall'azienda in via telematica sulla consueta piattaforma DigiWeb, entro venti giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, come previsto

dall'art.2 comma 7, nel rispetto delle modalità attualmente in uso.

Nella domanda all'Inps (SR100) dovrà obbligatoriamente essere valorizzato il campo "data della sottoscrizione dell'accordo".

Come previsto all'art.2, comma 7, in caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di CIG in deroga decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda stessa. Conseguentemente, per le domande presentate fuori termine, il cui periodo richiesto è già totalmente trascorso al momento della presentazione, la procedura DigiWeb, pur consentendone l'invio, restituisce un messaggio di evidenza all'utente, con il quale si comunica che la domanda non sarà presa in carico.

Viceversa, per le domande presentate fuori termine, ma il cui periodo richiesto non è totalmente scaduto al momento della presentazione della domanda (SR100), la procedura DigiWeb inibisce l'invio e restituisce un messaggio di evidenza all'utente, con il quale si invita lo stesso a rimodulare il periodo di intervento richiesto sulla base di quanto previsto dall'art.2, comma 7 "presentazione tardiva della domanda".

b) Domande presentate in Regione

In caso di presentazione della domanda di CIG in deroga direttamente all'Ente Regione da parte delle aziende, la Regione, unitamente alla determina di concessione, dovrà trasmettere in SIP anche i modelli di domanda (SR100) ad essa riferiti. Sarà cura della Regione verificare il rispetto dei termini di presentazione delle domande, come previsto dal comma 7 dell'art.2 del D.I. n.83473 del 1 agosto 2014.

Limiti di durata massima del trattamento

Il decreto n.83473 in argomento prevede dei limiti di durata massima del trattamento in relazione a ciascuna unità produttiva coinvolta, considerando tutti i periodi di concessione di integrazione salariale in deroga e/o proroga, così come individuati ai cc. 9 e 10 e nel rispetto dei dettami del successivo comma 11, distinguendo tra imprese non soggette alla disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria e alla disciplina dei fondi di solidarietà di cui all'art.3, commi da 4 a 41, della legge 28 luglio 2012, n.92, e imprese, invece, soggette a tale disciplina.

5. Indennità di Mobilità in deroga

La concessione dei trattamenti di mobilità in deroga da parte delle Regioni o Province autonome è subordinata al presupposto che per i lavoratori interessati non sussistano le condizioni di accesso ad ogni altra prestazione a sostegno del reddito connessa alla cessazione del rapporto di lavoro prevista dalla normativa vigente.

Il comma 1, dell'art.3 prevede, in particolare, che il trattamento di mobilità in deroga possa essere concesso soltanto ai lavoratori provenienti da soggetti giuridici qualificati come imprese, così come individuate dall'articolo 2082 del codice civile. Al riguardo, valgono le medesime considerazioni svolte al paragrafo 4.1 con riferimento ai piccoli imprenditori, come previsto dalla circolare n.19 dell'11 settembre 2014 del Ministero vigilante ed alle cooperative sociali come previsto nella nota ministeriale n.5425 del 24 novembre 2014.

Il comma 1 dell'art.3 stabilisce che la mobilità in deroga può essere concessa ai "lavoratori disoccupati che sono in possesso dei requisiti di cui all'art.16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n.223". Pertanto, in continuità con quanto finora previsto, si intende che la mobilità in deroga può essere concessa ai lavoratori subordinati, con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, sia a termine che non a termine, con qualifica di operai, impiegati o quadri, ivi compresi gli apprendisti ed i lavoratori somministrati, subordinatamente al conseguimento di un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato.

La suddetta circolare n.19 ha chiarito che quanto previsto dall'art.3, comma 1 del decreto in oggetto, cioè che la mobilità in deroga è rivolta a coloro che "risultano privi di altra prestazione legata alla cessazione del rapporto di lavoro", si intende che la concessione della mobilità in deroga è subordinata al presupposto che per i lavoratori interessati non sussistano le condizioni di accesso ad

ogni altra prestazione a sostegno del reddito connessa alla cessazione del rapporto prevista dalla normativa vigente. Pertanto, sulla base di quanto chiarito nella circolare n.19, la mobilità in deroga non può più essere concessa dopo il periodo di Aspi o miniAspi, mobilità ordinaria o disoccupazione agricola già fruito, o dopo un periodo di fruizione della NASPI, né può essere concessa se il lavoratore aveva diritto ad un ammortizzatore ordinario e non l'ha richiesto. Queste verifiche dovranno essere eseguite a cura dell'operatore di sede.

Se nella fase di istruttoria di una pratica di mobilità in deroga l'operatore di Sede dovesse constatare che la Regione ha emesso un provvedimento di concessione di mobilità in deroga per un lavoratore nelle condizioni appena descritte, verrà inviata una lettera di comunicazione al lavoratore ed alla Regione che ha emesso la delibera con l'indicazione dell'impossibilità per l'Istituto di dare esecuzione al provvedimento perché il lavoratore interessato ha già usufruito dell'ammortizzatore ordinario oppure aveva diritto all'ammortizzatore ordinario.

Il Ministero ha anche precisato che in caso di proroga di mobilità in deroga i lavoratori che avevano usufruito di un trattamento in deroga dopo un trattamento ordinario possono beneficiare della proroga della mobilità in deroga. A seguito dell'entrata in vigore del D.I. n.83473 del 1 agosto 2014, su avviso ministeriale, non possono essere concessi trattamenti di mobilità in deroga, senza soluzione di continuità rispetto all'evento del licenziamento, ovvero a trattamenti già conclusi (nota n.7065, dell'11 dicembre 2014, della Direzione Generale degli ammortizzatori sociali).

Il decreto in oggetto stabilisce che il lavoratore, ai fini della fruizione del trattamento di mobilità in deroga concesso, debba presentare un'istanza all'INPS, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di licenziamento o dalla scadenza della precedente prestazione fruita oppure, se posteriore, dalla data del decreto di concessione della prestazione in deroga.

Per aiutare le Regioni e Province autonome nella fase di istruttoria dei decreti di concessione verranno integrate le informazioni già disponibili in SIP.

6. Lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga

L'art.4 del decreto individua i lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga e precisa che i trattamenti di CIG e di mobilità in deroga in nessun caso possano essere concessi in favore di lavoratori per i quali ricorrono condizioni di accesso ad analoghe prestazioni previste dalla normativa vigente.

Con riferimento agli interventi di cassa integrazione in deroga i lavoratori dipendenti di imprese soggette alla disciplina in materia di CIG 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, dal Fondo di Solidarietà Residuale nel caso di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro, come previste e disciplinate dai rispettivi regolamenti.

Con riferimento alla mobilità in deroga si fa presente che la concessione è subordinata al presupposto che per i lavoratori interessati non sussistano le condizioni di accesso ad ogni altra prestazione a sostegno del reddito connessa alla cessazione del rapporto prevista dalla normativa vigente. Pertanto, sulla base di quanto chiarito nella circolare ministeriale n.19 dell'11 settembre 2014, la mobilità in deroga non può più essere concessa dopo il periodo di Aspi o miniAspi, mobilità ordinaria o disoccupazione agricola già fruito, o dopo il periodo di fruizione della NASPI, né può essere concessa se il lavoratore aveva diritto ad un ammortizzatore ordinario e non l'ha richiesto. Inoltre il Ministero vigilante ha chiarito altresì che, a seguito dell'entrata in vigore del D.I. n.83473 del 1 agosto 2014, non possono essere concessi trattamenti di mobilità in deroga, senza soluzione di continuità rispetto all'evento del licenziamento, ovvero a trattamenti già conclusi.

Attività stagionali: la gestione dei contratti di lavoro

Essendo oramai imminente l'inizio del periodo estivo, può essere utile dare uno sguardo generale ai tipi contrattuali utilizzabili per le attività definite come stagionali; da quelle turistiche per eccellenza a quelle prettamente commerciali. Si tratta tuttavia di esercizi che mostrano, operativamente, distinte caratteristiche: talora a sola apertura stagionale; talaltra ad apertura annuale, ma con picchi di lavoro, appunto, stagionali. La distinzione, si badi bene, non è di poco conto, ed incide sulle scelte contrattuali da operare.

Il contratto a termine stagionale

Quale prima tipologia contrattuale, sul fronte della stagionalità di lavoro, andiamo a valutare il contratto a tempo determinato, disciplinato nell'ordinamento italiano dal D.Lgs. n.368/2001¹. Tale normativa ha subito, nel corso del tempo, una molteplicità di interventi modificativi a dir poco impressionante e, talora, di notevole invasività pratica; tra gli ultimi si ricorda la Riforma del 2012, L. n.92, ed il D.L. n.34/2014². Proprio tali provvedimenti hanno modificato l'assetto di base del tipo contrattuale, influenzandone anche l'aspetto relativo alla sua versione più tipicamente stagionale. La stagionalità dell'attività non è più, infatti, condizione legittimante delle assunzioni temporanee, sia con il contratto a termine che con la somministrazione di lavoro, stante l'abrogazione del regime delle causali.

Detto in estrema sintesi, il contratto a termine stagionale si distingue per tutta una serie di esoneri da regole che, invece, investono appieno la sua forma ordinaria. Regole per lo più limitative del suo utilizzo che, stante la caratteristica della stagionalità, il legislatore ha preferito rendere inapplicabili. Non potendo, per ovvi motivi di spazio, ripercorre tutte le disposizioni sul tipo contrattuale, ci concentreremo nell'analizzare quelle che sono le caratteristiche peculiari della sua forma stagionale, gli esoneri appunto, che ne contraddistinguono, in fondo, la sua particolarità.

Occorre fare preliminarmente molta attenzione alla base definitoria dell'inapplicabilità di talune regole; essa può infatti derivare, come anticipato, dalla normativa del 1963, ovvero anche da previsione di contrattazione collettiva. È questo un aspetto estremamente delicato, cui fare riferimento al momento della valutazione operativa da svolgere. Vediamo, quindi, quali sono queste particolari situazioni di esonero, sempre avendo ben chiaro il nuovo assetto acausale del tipo contrattuale, scaturito dal D.L. n.34. Spesso, come si constaterà, le regole e le eccezioni sono mescolate in un groviglio di comma tipico, purtroppo, di molte normative italiane; è pur vero che ciò deriva da quella stratificazione normativa innanzi esposta.

Si avverte, onde evitare inutili ripetizioni, che i richiami normativi che seguiranno, sono essenzialmente rivolti al testo del D.Lgs. n.368/01.

Come noto, ex art.5 co.4 *bis*³, viene prevista una durata massima di contratti a termine tra due parti, anche per sommatoria e comprensiva di eventuali proroghe, per una determinata mansione, pari a 36 mesi. Col successivo comma 4 ter, del medesimo articolo, il legislatore specifica che tale durata massima non trova applicazione nei confronti delle attività stagionali, così come definite ex DPR n.1525/63, ovvero di quelle attività che saranno individuate da avvisi comuni o da contratti collettivi nazionali.

Ecco la prima importante deroga; data la caratteristica della stagionalità, si è voluto emendare il tipo contrattuale da una delle sue principali limitazioni. Si noti subito, tuttavia, come tale eccezione possa anzitutto valere solo nei confronti delle imprese strutturalmente stagionali, ossia quelle con

¹ DLgs. 06 settembre 2001, n. 368.

² DL. 20 marzo 2014, n. 34, pubbl. su G. U. Repubblica Italiana 20 marzo 2014, n. 66, convertito, con modifiche, dalla L. 16 maggio 2014, n. 78, con decorrenza dal 20 maggio 2014. In specifico, per il contratto a termine, si veda art. 1.

³ Con definizione preliminare anche in art. 1 comma 1.

ciclo produttivo ridotto su base annua; per le restanti aziende, con apertura annuale e picchi di lavoro solo stagionali, ci si dovrà rifare all'eventuale regola pattizia, che tuttavia più derivare solo dalla contrattazione di primo livello.

Altra eccezione viene posta a fronte della cd. regola degli stop and go, ovvero degli intervalli richiesti, ex lege, tra un contratto a termine ed uno successivo⁴. L'art.5, co.3, secondo periodo, dispone che tali intervalli temporali non siano necessari nei casi di attività stagionali ex DPR n.1525/63 (con rimando esplicito al co.4 *ter* dell'art.5), ovvero nelle ipotesi previste dai contratti collettivi, nazionali o aziendali. Il punto è chiaro: ove sia applicabile tale esonero, successivi contratti a termine saranno stipulabili senza necessità di interruzione. Non avendo previsto nulla, in termini agevolativi nell'ambito delle proroghe ammissibili, che restano comunque 5, la norma lascia agli stagionali la facoltà di evitare quest'ultimo istituto con la stipula di contratti ex novo in immediata successione. Da notare, anche su tale punto, i casi di ammissibilità: certamente per le imprese stagionali ex DPR n.1525, ma anche per quei settori dove la contrattazione collettiva abbia ritenuto di intervenire in merito. Contrattazione che, è bene evidenziarlo, potrà anche essere operata a livello aziendale; ciò lascia spazio quindi ai singoli operatori, quantomeno ai più strutturati, per possibili trattative sindacali.

Una specificità, se vogliamo collegata alla precedente, riguarda l'inapplicabilità della regola, ex art.5, c.4, concernente l'impraticabilità di due assunzioni a termine successive, senza soluzione di continuità, pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, ex *tunc*. Tale norma, rectius tale sanzione normativa, risulta non applicabile ex art.5, co.3. In conseguenza valgono, quali basi di operatività, quelle indicate al punto precedente: imprese stagionali ovvero previsioni da contrattazione collettiva nazionale od aziendale.

Una opportunità viene poi concessa nell'ambito delle limitazioni quantitative previste, ex lege, per il tipo contrattuale in esame. Come noto infatti, ex art. 1 comma 1, viene previsto che il contratto a termine non possa eccedere, in azienda, "il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione". Con la previsione ex art.10, co.7, lett. b, viene prevista la non applicabilità alle imprese stagionali ex DPR n.1525/63, di tali limitazioni quantitative. Per le altre realtà produttive, invece, la "individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato" viene demandata ai contratti collettivi nazionali. Si ha pertanto: fuori ogni limite per gli stagionali puri; regole contrattuali collettive nazionali, eventuali, per gli altri operatori.

Terminata la lista delle importanti eccezioni relative al contratto stagionale, vediamo, infine, un paio di rilevanti aspetti legali collegati sempre a tale fattispecie.

Anche in questa particolare forma del contratto a termine, viene normativamente previsto un diritto di precedenza. Il lavoratore con contratto a termine di tipo stagionale ha, infatti, un diritto di precedenza rispetto a nuove future assunzioni a termine, operate dal medesimo datore di lavoro, per le stesse attività (art.5, co.4 *quinquies*). Come accade per l'ordinario diritto di precedenza, anche in tale caso il diritto deve essere attivato dal lavoratore dipendente, con sua espressa manifestazione di volontà, entro 3 mesi (termine ridotto rispetto all'ordinario di 6 mesi) dalla cessazione del rapporto (ex art. 5 co.4 *sexies*). Viene inoltre previsto un secondo termine di decadenza, che porta comunque all'estinzione di tale diritto entro un anno dalla data anzidetta. Col DL. n.34/14, a mezzo modifica del citato comma 4 *sexies*, si è specificato che nel contratto di lavoro andrà comunque esplicitata la spettanza di tale diritto.

Da ultimo si noti come, in via agevolativa, i contratti a termine stagionali siano esclusi dal contributo aggiuntivo dell'1,4% previsto, per l'ordinaria forma contrattuale, ex art.2, co. 28 e 29, L. n.92/12.

Simbolo recente di quanto finora detto, per lo specifico ambito delle previsioni contrattuali collettive, risulta essere l'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 30 marzo 2015. All'art. 66 bis

⁴ Ex art. 5, comma 3, DLgs. n. 368/01, con intervalli previsti, tra i due contratti, di 10 o 20 giorni, rispettivamente per contratti di durata fino a 6 mesi o superiore.

viene infatti proposta una particolare disciplina per quelle aziende, non strutturalmente stagionali, che sono comunque coinvolte in specifici territori dalla stagionalità del lavoro. Per tali realtà si è concordato, quindi, che i contratti a termine conclusi per gestire i picchi di lavoro che siano riconducibili a ragioni di stagionalità, siano esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art.10, co.7, lett. b), d.lgs. n.368/01. Le località, in cui sarà operante tale disposizione, saranno individuate dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il contratto collettivo, con apposito accordo.

La somministrazione e i contratti di appalto

Oltre al contratto a termine, le prestazioni di lavoro connesse con le attività stagionali possono trovare formalizzazione giuridica in altre tipologie contrattuali flessibili, tali da consentire alle imprese di soddisfare le proprie esigenze organizzative.

In primo luogo si richiama la somministrazione di lavoro a tempo determinato, che sostanzialmente risponde alle stesse necessità del contratto a termine, stante anche l'abrogazione delle causali di giustificazione di tali contratti. Rispetto a quest'ultimo, nella disciplina applicabile non vi sono specificità per il lavoro stagionale e, pertanto, si applica la disciplina generale prevista dagli artt. 20 e ss. del D.Lgs. 276/2003.

Tratteggiandone i contenuti essenziali, con un occhio di riguardo alle problematiche del lavoro stagionale, si sottolinea che non vi sono limiti legali nella successione di contratti in somministrazione, a cui non si applicano il limite dei 36 mesi⁵ e gli stacchi obbligatori tra un contratto e l'altro (art. 5, comma 3, D.Lgs. 368/2001), come previsto dall'art. 22, comma 2, D.Lgs. 276/2003. Nessun limite legale espresso anche in materia di proroga, ma il rinvio alla contrattazione collettiva del somministratore, che può prevederne i casi e la durata.

Oltre alla forma ordinaria (nei settori del Turismo, GDO, Logistica, Alimentare, Agricoltura, TLC e Servizi alla persona), ai sensi del CCNL Agenzie di Somministrazione, art.51, (testo 7/04/2014) è possibile utilizzare la somministrazione tempo determinato con monte ore garantito (MOG).

In questa formula, i contratti di lavoro devono avere una durata minima di 3 mesi, garantendo al lavoratore una retribuzione minima pari al 25% su base mensile dell'orario di lavoro normale (a tempo pieno) applicato presso l'azienda utilizzatrice nel rispetto del principio di parità di trattamento retributivo.

L'attività lavorativa potrà essere richiesta al lavoratore in funzione delle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore: l'orario e/o il giorno della prestazione dovranno essere comunicati al lavoratore con un preavviso di 24 ore dall'inizio dell'attività stessa. Nel contratto di lavoro deve comunque essere predefinita la fascia oraria di riferimento:

- antimeridiana (6/14),
- postmeridiana (14/22),
- serale notturna (22/6),
- fascia oraria alternativa: massimo 6 ore da specificare nel contratto di assunzione.

Il lavoratore, nell'ambito della fascia prevista contrattualmente, dovrà prestare la propria disponibilità alla chiamata: in caso di rifiuto non vi è obbligo di retribuzione minima. Il rifiuto ingiustificato, nell'ambito della fascia contrattualmente prevista, si configura come assenza.

Qualora venga richiesta una attività lavorativa al di fuori della fascia oraria contrattualmente prevista non vi è obbligo di prestazione da parte del lavoratore.

I costi superiori della somministrazione di lavoro giustificano la scelta di tale contratto ogni qual volta l'impresa non intenda sostenere le fasi della selezione o della gestione amministrativa del rapporto, in particolare in piccoli contesti, per sopravvenienze o per brevi periodi all'interno della stagione.

È cronaca recente, anche nel settore turistico/alberghiero, la diffusione di proposte da parte di agenzie di somministrazione di altri stati della UE economicamente estremamente vantaggiose, in

⁵ Ai sensi dell'art. 5, comma 4 bis, ai fini del calcolo del limite massimo dei 36 mesi per il contratto a termine, si tiene conto dei periodi di missione, con mansioni equivalenti, in somministrazione a tempo determinato: come chiarito dal Ministero del Lavoro, con l'interpello 32/2012, ha chiarito che "il periodo massimo costituisce solo "un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non - invece - al ricorso alla somministrazione di lavoro". Ne deriva che, una volta raggiunti i trentasei mesi, il datore di lavoro potrà ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore".

base alla dichiarata applicazione della normativa nazionale dell'agenzia stessa. Come chiarito dal Ministero del Lavoro, con la circolare n. 14 del 9 aprile 2015, in virtù delle disposizioni in materia di distacco transnazionale (D.Lgs. n.72/00) e dell'art.23, co.1, del D.Lgs. n.276/03, a tali lavoratori si applicano i profili normativi, in particolare in materia di riposi e orario, e retributivi dei lavoratori alle dipendenze dell'utilizzatore previsti dalla normativa italiana. Nel caso in cui, nel corso di verifiche ispettive, si evidenzino irregolarità a tale principio di parità di trattamento, potrà essere adottata la diffida accertativa ex art.12 D.Lgs. n.124/04 nei confronti dell'utilizzatore, al fine della tutela retributiva dei lavoratori somministrati.

Nel caso si ricorra ad agenzie di lavoro comunitarie, è opportuno verificare la regolarità del contratto e della sua gestione mediante la documentazione elencata dal Ministero del Lavoro, sempre con la circolare sopra richiamata:

1. Contratto di somministrazione e autorizzazione amministrativa del Paese di stabilimento;
2. Documenti di riconoscimento e contratti di lavoro dei dipendenti;
3. Modelli A1 lavoratori interessati;
4. Prospetti paga già elaborati e tracciatura dell'orario;
5. Documenti in materia di salute e sicurezza.

Ancora più attenzione deve essere prestata nel caso in cui l'impresa si affidi a contratti di appalto per l'esternalizzazione di servizi prima gestiti direttamente, come ad esempio le pulizie o altri servizi ausiliari: è opportuno ricordare che l'esternalizzazione di un servizio comporta l'impossibilità di gestione diretta dei lavoratori coinvolti, in quanto, rispetto alla somministrazione, l'appaltatore deve organizzare i mezzi necessari, esercitare il potere direttivo e organizzativo sui lavoratori impiegati e sostenere il rischio di impresa. Il committente, inoltre, si pone nel rischio della solidarietà contributiva e retributiva e, nel caso di appalto con impresa straniera i rapporti di lavoro sono soggetti alle medesime condizioni di lavoro, legislative, regolamentari, amministrative o contrattuali collettive⁶, applicabili ai lavoratori dipendenti "analoghi" in base all'ordinamento interno.

Anche la contrattazione collettiva ha rilevato i forti rischi nell'utilizzo dell'appalto: il CCNL Turismo, art.97, prevede infatti una procedura sindacale, con comunicazione a RSA o RSU (in assenza, per le imprese con più di 15 dipendenti, si fa riferimento alle organizzazioni territoriali) e l'obbligo di parità di trattamento, non inferiore a quanto previsto dal Ccnl Turismo, per gli appalti di pulizia e di riassetto delle camere.

Il contratto a tempo parziale nelle imprese stagionali

Il contratto a tempo parziale tradizionalmente ha il suo utilizzo nelle attività stagionali per i picchi di attività interni alla stagione stessa, in particolare nei fine settimana mediante la forma verticale o mista. Oltre, ovviamente, a tutte quelle situazioni dove la prestazione lavorativa richiesta ha una durata ridotta su base orizzontale.

Riguardo al primo aspetto, spesso si è posto il problema della durata minima della prestazione prevista da molti contratti collettivi, in molti casi pari a 16 ore settimanali, creando non poche difficoltà alle strategie organizzative delle imprese.

Nel Ccnl Terziario Confcommercio, recentemente rinnovato il 30 marzo 2015, l'art.72 prevede la possibilità di concludere contratti di 8 ore settimanali per le giornate di sabato o domenica con studenti, lavoratori part time presso altri datori di lavoro e giovani fino a 25 anni di età compiuti.

La finalità, più storica che reale, visto le alternative esistenti come il lavoro intermittente e il lavoro accessorio, è quella di porre un limite alle scelte datoriali che potrebbero rendere eccessivamente precario il lavoratore, partendo dal presupposto che è interesse dei lavoratori, in via generale, essere impiegati a tempo pieno. Tenuto conto che potrebbero presentarsi situazioni in cui il lavoratore abbia interesse a prestazioni al di sotto del limite contrattuale, è necessario valutare la legittimità di tali clausole sia sotto la lente della normativa comunitaria, di cui il D.Lgs. n.61/00 costituisce l'attuazione, sia in funzione della disciplina della derogabilità alla contrattazione collettiva.

⁶ Stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Innanzitutto è bene ricordare che la clausola 5.1 della Direttiva n.97/81/CE obbliga gli Stati Membri a rimuovere gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che si frappongono alla diffusione del part-time. L'obiettivo coinvolge espressamente le parti sociali, nel processo di eliminazione degli ostacoli alla diffusione del contratto part-time, come afferma puntualmente la clausola 5.1 lett. b. Nel momento in cui tali clausole contrattuali escludono che il part-time possa diventare uno strumento di conciliazione delle esigenze personali con la possibilità di impiegarsi, ponendo quindi un ostacolo alla sua diffusione, possono essere considerate illegittime ai sensi della normativa comunitaria.

Inoltre, l'art.2077 cod.civ. in materia di rapporti tra contrattazione collettiva e contrattazione individuale consente la derogabilità alla disciplina del contratto collettivo in caso di disposizioni di miglior favore per il lavoratore. Tale principio è stato applicato dalla giurisprudenza. La Corte di appello Milano, con la sentenza 19 febbraio 2009, ha stabilito che *"le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono, nel caso di lavoro a tempo parziale, un orario minimo di lavoro, sono inderogabili ai sensi dell'art.2077 c.c., con la conseguenza che eventuali clausole derogative presenti nel contratto di lavoro individuale, che prevedano un orario inferiore, sono legittime solamente ove il datore di lavoro provi che la deroga sia nei fatti migliorativa per il lavoratore, e ove ciò non avvenga questi avrà diritto a percepire le differenze retributive fino a concorrenza dell'orario pieno che non ha potuto lavorare (fattispecie relative al Ccnl per le aziende del settore servizi di pulizia)"*.

Nel caso, quindi, del mancato rispetto della soglia minima, pur considerando tale situazione legittima rispetto al quadro normativo comunitario e interno, per esigenze sia del datore di lavoro, ovviamente, sia del lavoratore per particolari situazioni soggettive (come il secondo lavoro, ovvero esigenze di studio o di assistenza familiare), consigliamo la certificazione del contratto, prevista dagli artt.75 e ss. del D.Lgs. n.276/03.

Ad ogni modo, è opportuno evidenziare che, pur in presenza di contratti pienamente legittimi per le ragioni sopra esposte, il datore di lavoro comunque potrebbe essere considerato non adempiente rispetto alla contrattazione collettiva (co.1175 e 1176 della L. n.296/06), con la perdita del diritto alla percezione delle agevolazioni immediata e lunghi tempi, con un contenzioso che si prospetta complicato, per vedersi riconosciuta la legittimità della deroga alla contrattazione collettiva.

Part time verticale per cicli stagionali – La presenza, per il 2015, dell'esonero triennale ha riproposto all'attualità la possibilità di gestire le attività stagionali non con contratti temporanei, come il contratto a termine e la somministrazione, ma con part time verticali a tempo indeterminato. L'utilizzo in tale forma è perfettamente legittimo e non contrasta con la possibilità di beneficiare dell'esonero.

Il problema principale di tale costruzione è rappresentata dall'impossibilità per i lavoratori di ricevere indennità per la disoccupazione, l'odierna NASpI, per i periodi di non lavoro, fermo restando che il contratto rimane in essere e quindi il lavoratore non si trova tecnicamente in una situazione di perdita involontaria dell'occupazione. Già in passato, con i previgenti istituti per la disoccupazione, la questione era stata oggetto di interesse, sfociata con la sentenza della Corte Costituzionale 24 marzo 2006 (si veda anche la circolare Inps n.55/06): il perdurare del rapporto di lavoro nei periodi di sosta assicura al lavoratore impiegato a tempo parziale verticale "una stabilità ed una sicurezza retributiva, che impediscono di considerare costituzionalmente obbligata una tutela previdenziale della retribuzione nei periodi di pausa della prestazione" lavorativa.

Sicuramente la situazione determina un contrasto diretto tra istanze del lavoratore e del datore di lavoro, dove reciprocamente il vantaggio di una parte del contratto diventa uno svantaggio dell'altra. Nella non semplice gestione di tale contrasto, si registrano prassi a livello territoriale dove l'esonero non viene riconosciuto dall'Inps nelle attività stagionali con chiusura annuale, mentre viene riconosciuto per le punte di attività stagionali. Sul punto, sarebbe opportuno un chiarimento uniforme e ufficiale da parte dello stesso istituto.

Altre tipologie contrattuali: il lavoro accessorio e il lavoro intermittente

Nel lavoro stagionale, la concentrazione dell'attività determina anche dei forti sbalzi nella sua intensità che possono trovare un approdo giuridico interessante in altre tipologie contrattuali, come il lavoro intermittente e il lavoro accessorio.

È in via di definizione, come è ormai noto, il decreto di riordino delle tipologie contrattuali in attuazione della Legge Delega n.183/14 (*Jobs Act*).

Se, sostanzialmente, il lavoro intermittente rimane confermato nei suoi tratti essenziali e nelle sue condizioni di legittimità, se non per un ulteriore canale riconosciuto alla contrattazione aziendale nell'individuazione delle ipotesi di utilizzo, il lavoro accessorio vede aumentato a 7.000 euro il limite massimo per soggetto, fermo restando il limite di 2.000 euro per l'impresa. Inoltre, non appena sarà in vigore la nuova disciplina, anche nel caso del lavoro accessorio dovrà essere effettuata la comunicazione della prestazione alla DTL, prima della stessa, in modalità telematiche.

Oltre ai limiti reddituali, non ce ne sono di ulteriori nell'utilizzo del lavoro accessorio: pertanto, nel rispetto del limite dei 2.000 euro, le prestazioni del lavoratore accessorio potrebbero essere intense, fermo restando che 1 ora di lavoro deve essere retribuita con 1 *voucher*, così da coprire con continuità periodi di lavoro di una certa durata. Si consiglia, comunque, il riconoscimento di periodi di riposo compatibili con il D.Lgs. n.66/03, tecnicamente non direttamente applicabile al lavoro accessorio ma potenziale parametro, in caso di sopravvenuto problema di salute con il lavoratore, di misurazione della responsabilità datoriale.

L'apprendistato stagionale e la regolamentazione contrattuale

Il contratto di apprendistato trova una speciale regolamentazione nel caso in cui si riferisca ad attività stagionali: il co.5 dell'art.4 del D.Lgs. n.167/11 prevede infatti la possibilità che la contrattazione collettiva nazionale, stipulata da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possa prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto, anche a tempo determinato.

Il contratto del Turismo, vero e proprio apripista in materia, prevedeva, già prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.167/11, una forma di apprendistato a cicli stagionali, confermata a maggior ragione dopo la modifica normativa.

La disciplina è contenuta nell'art. 64, dove si consente, fatta salva una diversa regolamentazione territoriale, di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Nel caso sia assunto a termine, l'apprendista può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati, fermo restando la necessità di individuare un nuovo percorso formativo non coincidente con il precedente: l'assenza di una pianificazione a cicli originaria, che di fatto renderebbe inutile il diritto di precedenza stante il permanere del vincolo contrattuale, richiede la definizione di un nuovo piano formativo individuale che quanto meno sviluppi e specializzi la qualificazione professionale raggiunta.

Istruzioni Inps sulla NASpI

La Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) ha la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e sostituisce le indennità di disoccupazione ASpI e mini-ASpI con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015. Con la circolare n.94/15, della quale si sintetizzano alcuni passaggi di rilievo, l'Inps ha fornito la propria lettura delle disposizioni e istruzioni sul tema.

Destinatari

Destinatari della NASpI sono i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperativa con un rapporto di lavoro in forma subordinata, nonché il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato. Sono esclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art.1, co.2, D.Lgs. n.165/01, gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato. I collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, sono invece destinatari della Dis-Coll, sperimentale per il 2015 per gli eventi verificatisi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.

Requisiti

La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

1. siano in stato di disoccupazione involontario;
2. possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione (anche quella dovuta ma non versata);
3. possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Sono esclusi, pertanto, i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale, tranne che nei seguenti casi:

- dimissioni per giusta causa (ad esempio per mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative, *mobbing*, notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda, spostamento del lavoratore da una sede in assenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, comportamento ingiurioso del superiore);
- dimissioni durante il periodo tutelato di maternità (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio);
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito della procedura di conciliazione presso la DTL ex art.7, L. n.604/66.

Non è più richiesto alcun requisito di anzianità assicurativa.

Domanda

I lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il termine decorre dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

Alcune particolarità sulla decorrenza del termine sono connesse alle ipotesi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, maternità, vertenza sindacale o sentenza giudiziaria di un giudizio di merito, indennità di mancato preavviso, cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa, per le quali si rimanda alle istruzioni Inps.

Calcolo e misura 2015

Base di calcolo	Retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni, inclusi gli elementi continuativi e non continuativi e le mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta in Uniemens), divisa per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33.	
Settimane	Ai fini del calcolo sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite (in Uniemens settimane di tipo "X" o "2").	
Valore giornaliero	Nelle ipotesi di pagamento dell'indennità relativa a frazione di mese, il valore giornaliero dell'indennità è determinato utilizzando il divisore 30.	
Valore mensile	Retribuzione mensile = o < a € 1.195,00 mensili (per il 2015)	Indennità mensile pari al 75% della retribuzione.
	Retribuzione mensile > a € 1.195,00 mensili (per il 2015)	Indennità mensile pari al 75% di € 1.195,00 + il 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e € 1.195,00.
Massimale	L'indennità mensile non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di € 1.300,00.	
Riduzioni	La NASpI si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (91° della prestazione).	
Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo pari all'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti.		

Soci lavoratori e personale artistico

Per i soci lavoratori delle cooperative ex d.P.R. n.602/70 e il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, pur permanendo il meccanismo di allineamento progressivo dell'aliquota contributiva contro la disoccupazione che sarà a regime nel 2017, la misura della NASpI è allineata a quella della generalità dei lavoratori.

Durata della prestazione

La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. Non si computano i periodi contributivi che abbiano già dato luogo a erogazione delle prestazioni di disoccupazione, anche nei casi in cui dette prestazioni siano state fruite in unica soluzione in forma anticipata. Operativamente:

- ai fini del calcolo della durata della prestazione sono presi in considerazione solo i periodi di contribuzione presenti nel quadriennio di osservazione;
- ai fini del non computo dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione sono esclusi i periodi di contribuzione precedenti la prestazione della quale hanno costituito base di calcolo;
- i periodi di contribuzione relativi al rapporto di lavoro successivi all'ultima prestazione di disoccupazione sono sempre utili ai fini della determinazione della durata di una nuova NASpI poiché non hanno già dato luogo a erogazione di prestazioni di disoccupazione.

Il susseguirsi di discipline differenti sulla disoccupazione ha reso necessario individuare una serie di criteri, per i quali si rimanda alla circolare in oggetto, per quantificare i periodi di contribuzione che hanno dato luogo a erogazione di prestazione di disoccupazione anche quando la durata di questa non fosse rapportata alla contribuzione preesistente.

Ai fini della durata delle NASpI successive alla prima, le indennità già percepite determinano il non computo di un numero di settimane di contribuzione doppio rispetto alla durata della prestazione percepita.

Dal 1° gennaio 2017 la durata della prestazione sarà limitata a un massimo di 78 settimane.

Decorrenza

La NASpI spetta, in genere, a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda sia presentata entro l'ottavo giorno, oppure dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda presentata successivamente all'ottavo giorno. Criteri particolari valgono però in caso di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o mancato preavviso, licenziamento per giusta causa, contenzioso.

Occorre anche tener presenti gli effetti sospensivi sulla prestazione degli eventi di malattia e maternità che possano insorgere a prestazione NASpI già in corso.

Condizioni per l'erogazione

L'erogazione della NASpI è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.

Con decreto legislativo dovranno essere introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo, mentre con decreto del Ministro del Lavoro saranno determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della disposizione in ordine alla condizionalità, nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva.

I Centri per l'Impiego comunicano all'Inps le cause di decadenza dalla NASpI connesse alle attività di loro competenza.

I lavoratori potranno rilasciare direttamente all'Inps la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) al momento della presentazione della domanda di NASpI, qualora non abbiano già rilasciato tale dichiarazione tramite PEC o presentandosi personalmente presso il Centro per l'Impiego.

Incentivo all'autoimprenditorialità

Il lavoratore avente diritto alla NASpI può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli sia stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio. L'incentivo non è riconosciuto in caso di instaurazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto. Il lavoratore interessato deve presentare all'Inps, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività o, se l'attività sia iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpI, entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione NASpI.

L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'Assegno per il nucleo familiare.

Nuova attività lavorativa in corso di prestazione

Situazione	Conseguenze	Condizioni e obblighi
Nuovo lavoro subordinato superiore a 6 mesi con reddito annuale superiore a quello minimo escluso da imposizione.	Contratto superiore a 6 mesi: decadenza dalla NASpI.	
	Contratto fino a 6 mesi: sospensione della NASpI e successiva sua erogazione per il periodo residuo.	

Schede operative

<p>Nuovo contratto di lavoro subordinato con reddito annuale inferiore a quello minimo escluso da imposizione.</p>	<p>NASpI ridotta dell'80% del reddito previsto, rapportato al periodo tra l'inizio del contratto e il termine il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.</p> <p>In caso di mancata comunicazione del reddito, se il rapporto di lavoro sia di durata pari o inferiore a 6 mesi si applica la sospensione, se di durata superiore a 6 mesi o a tempo indeterminato si applica la decadenza.</p>	<p>Comunicare all'Inps, entro un mese dall'inizio dell'attività, il reddito annuo previsto.</p> <p>Il datore di lavoro, o l'utilizzatore in caso di somministrazione, devono essere diversi da quelli all'atto della cessazione del rapporto e non devono presentare rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.</p>
<p>Cessazione di uno di due o più rapporti subordinati a tempo parziale con diritto alla NASpI e reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.</p>	<p>NASpI, ridotta dell'80% del reddito previsto, rapportato al periodo tra l'inizio del contratto e il termine del godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.</p>	<p>Comunicazione all'Inps, entro un mese dalla domanda di prestazione, del reddito annuo previsto derivante dal o dai rapporti rimasti in essere.</p>
<p>Svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, di impresa individuale o parasubordinata, con reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.</p>	<p>NASpI ridotta dell'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.</p>	<p>Informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività, o entro un mese dalla domanda di NASpI se l'attività era preesistente, dichiarando il reddito annuo che si prevede di trarre da tale attività.</p> <p>Se esonerati dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, presentare all'Inps un'autodichiarazione sul reddito ricavato dall'attività lavorativa entro il 31 marzo dell'anno successivo, pena la restituzione della NASpI percepita dall'inizio dell'attività lavorativa.</p>
<p>Attività lavorative autonome, parasubordinate, subordinate, occasionali in concomitanza con percezione della NASpI, qualora quest'ultima coinvolga più anni solari.</p>		<p>Entro il 31 gennaio di ogni nuovo anno successivo al primo, occorre comunicare il reddito presunto tramite modello NASpI Com, pena la sospensione della prestazione fino all'acquisizione della comunicazione.</p>
<p>Svolgimento, durante la percezione della NASpI, di diverse attività lavorative (autonome, parasubordinate, subordinate, occasionali) che non superino in ciascuno dei predetti settori i rispettivi limiti di reddito per il mantenimento dello stato di disoccupazione.</p>	<p>Spetta la NASpI ridotta dell'80% del reddito complessivo, purché lo stesso non sia superiore a quello massimo consentito per il mantenimento dello stato di disoccupazione (€ 8.000,00).</p>	

Decadenza dalla prestazione

Il beneficiario decade dalla fruizione della NASpI, con effetto dal verificarsi dell'evento interruttivo e con eventuale restituzione di quanto percepito ma non spettante, nei seguenti casi:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma senza provvedere alle comunicazioni previste;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpI;
- violazione delle regole di condizionalità (art.7, D.Lgs. n.22/15; art.4, co.41 e 42, L. n.92/12).

Eventi *ante* 1° maggio 2015

Agli eventi di disoccupazione intervenuti fino al 30 aprile 2015, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda di prestazione di disoccupazione, si applicano, fino alla scadenza naturale ovvero alla decadenza dalla prestazione, le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ASpI.

Prestazioni accessorie

Per i periodi di fruizione della NASpI sono riconosciuti d'ufficio i contributi figurativi entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso (per il 2015 € 1.820,00).

Il periodo di contribuzione figurativa per NASpI è computato per l'anzianità contributiva ai fini pensionistici.

Resta confermato il diritto all'assegno per il nucleo familiare per l'indennità in argomento.

Regime fiscale

L'indennità di disoccupazione NASpI costituisce reddito della stessa categoria di quello perduto o sostituito, pertanto l'Inps, in qualità di sostituto di imposta, sulle somme erogate a titolo di NASpI:

- applica le ritenute Irpef;
- riconosce, se richieste, le eventuali detrazioni fiscali per reddito e per carichi di famiglia;
- effettua il conguaglio fiscale di fine anno;
- rilascia la Certificazione Unica.

Ricorsi

Il ricorso avverso i provvedimenti adottati in materia di NASpI va presentato al Comitato Provinciale della struttura che ha emesso il provvedimento entro 90 giorni dal ricevimento del provvedimento amministrativo:

- *online* (tramite codice PIN rilasciato dall'istituto), utilizzando la procedura disponibile tra i "Servizi Online" del sito www.inps.it, seguendo il percorso: servizi online – per tipologia di utente – cittadino – ricorsi online;
- tramite i patronati e gli intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

La vertenza giudiziaria avverso il provvedimento di concessione o diniego della prestazione va proposta a pena di decadenza entro un anno.

Rinvio

Alla NASpI si applicano, per quanto non disciplinato espressamente dallo stesso decreto e in quanto compatibili, le norme già operanti in materia di indennità di disoccupazione ASpI, anche in merito al finanziamento.

L'interpello n.13 del Ministero del Lavoro

Il Ministero del Lavoro, con interpello del 24 aprile 2015, n.13, è a sua volta intervenuto in riferimento al diritto alla percezione dell'indennità NASpI per quei lavoratori licenziati disciplinarmente ovvero nei casi di accettazione da parte del lavoratore licenziato dell'offerta economica propostagli dal datore nella *c.d. conciliazione agevolata* ex art.6, D.Lgs. n.23/15. Ai sensi dell'art.3, D.Lgs. n.22/15, la NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, oltre ai casi di dimissioni per giusta causa e in tutti i casi in cui, in esito alla procedura di conciliazione di cui all'art.7, L. n.604/66 – introdotta dall'art.1, co.40, L. n.92/12 – le parti addivengano a una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Riguardo al primo aspetto, il Ministero conferma che le ipotesi di licenziamento disciplinare, anche quelle per giusta causa, rientrano nella fattispecie della *c.d. disoccupazione involontaria*, con conseguente riconoscimento della NASpI. Anche se legittimato da un grave inadempimento del lavoratore, il licenziamento per giusta causa rimane sempre un atto volontario del datore di lavoro. Anche in relazione alla nuova procedura della *c.d. offerta di conciliazione agevolata*, introdotta dall'art.6, D.Lgs. n.23/15, a seguito del licenziamento del dipendente soggetto alle tutele crescenti, il Ministero del Lavoro ritiene che la NASpI spetti al lavoratore che accetti tale l'offerta, in quanto non muta il titolo originario della risoluzione del rapporto di lavoro, il licenziamento, ma riguarda esclusivamente la rinuncia all'impugnativa dello stesso.

Bonus bebè: adempimenti ed erogazione

L 'Inps, con circolare 8 maggio 2015, n.93 ha illustrato la disciplina dell'erogazione del bonus bebè previsto dalla L. n.190/14 e consistente nella corresponsione di un assegno annuo di importo pari a 960 euro, da corrispondere mensilmente fino al terzo anno di vita del bambino, oppure fino al terzo anno dall'ingresso in famiglia del figlio adottato.

Ambito di applicazione e requisiti soggettivi del richiedente

- L'assegno è riconosciuto, a beneficio dei nuclei familiari, per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 fino ai tre anni di vita del bambino oppure fino ai tre anni dall'ingresso del figlio adottivo nel nucleo familiare a seguito dell'adozione;
- il beneficio spetta a condizione che il nucleo familiare del genitore richiedente, al momento di presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, sia in possesso di un Isee in corso di validità non superiore a € 25.000,00;
- a tal fine il valore dell'Isee è calcolato in riferimento al nucleo familiare del genitore richiedente ai sensi del D.P.C.M. n.159/13 "Regolamento concernente la revisione delle modalità di determinazione ed i campi di applicazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)".
- La domanda di assegno può essere presentata dal genitore, anche affidatario, che sia in possesso dei seguenti requisiti:
- cittadinanza italiana, oppure di uno Stato dell'Unione Europea oppure, in caso di cittadino di Stato extracomunitario, permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- residenza in Italia;
- convivenza con il figlio: il figlio ed il genitore richiedente, devono essere coabitanti ed avere dimora abituale nello stesso comune;
- Isee del nucleo familiare di appartenenza del richiedente, oppure del minore nei casi in cui lo stesso faccia nucleo a sé, non superiore ai 25.000 euro all'anno.

Misura e decorrenza dell'assegno

La misura dell'assegno dipende dal valore dell'Isee calcolato con riferimento al nucleo, in particolare, l'importo annuo dell'assegno è pari a:

- € 960,00 (€ 80,00 al mese per 12 mesi), nel caso in cui il valore dell'Isee non sia superiore a € 25.000,00 annui;
- € 1.920,00 (€ 160,00 al mese per 12 mesi), nel caso in cui il valore dell'Isee non sia superiore a € 7.000,00 annui.

L'assegno è erogato per massimo 36 mensilità che si computano a partire dal mese di nascita/ingresso in famiglia.

Termini e modalità di presentazione della domanda

Il genitore avente i requisiti di legge deve presentare la domanda di assegno all'Inps, una sola volta, per ciascun figlio nato o adottato o in affido preadottivo nel triennio 2015-2017 entro 90 giorni dall'evento (nascita, adozione etc.).

In ogni caso, qualora la domanda sia presentata oltre i predetti termini di 90 giorni, l'assegno decorrerà dal mese di presentazione della domanda.

In via transitoria, considerato che il beneficio è in vigore dal 1° gennaio 2015, per nascite/adozioni/affidamenti preadottivi avvenuti tra il 1° gennaio 2015 e la data di entrata in vigore del D.P.C.M. (27 aprile 2015), i termini di 90 giorni per la presentazione della domanda decorrono da tale data. Pertanto, per gli eventi predetti (nascite/adozioni/affidamenti preadottivi avvenuti tra il 1° gennaio

2015 ed il 27 aprile 2015) il termine di 90 giorni, utile per presentare tempestivamente la domanda di assegno, coincide con il 27 luglio 2015. Resta fermo che, per tali eventi, le domande di assegno possono essere presentate tardivamente, ossia oltre il 27 luglio 2015; in tale caso l'assegno spetta a decorrere dalla data di presentazione della domanda.

La domanda per il riconoscimento dell'assegno deve essere presentata all'Inps esclusivamente in via telematica mediante una delle seguenti modalità:

- *Web*: servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi on line);
- *Contact center* integrato: numero verde 803.164 (numero gratuito da rete fissa) o numero 06 164.164 (numero da rete mobile con tariffazione a carico dell'utenza chiamante);
- *Patronati*: attraverso i servizi offerti dagli stessi.

Pagamento dell'assegno

L'Inps corrisponde il beneficio per singole rate mensili, pari a € 80,00 o € 160,00, a seconda del valore dell'Isee, secondo le modalità indicate dal richiedente nella domanda.

Il pagamento mensile dell'assegno è effettuato dall'Istituto direttamente al richiedente.

Cause di decadenza

L'Istituto interrompe l'erogazione dell'assegno a partire dal mese successivo all'effettiva conoscenza di uno dei seguenti eventi che determinano decadenza:

- decesso del figlio;
- revoca dell'adozione;
- decadenza dall'esercizio della responsabilità genitoriale;
- affidamento esclusivo del minore al genitore che non ha presentato la domanda;
- affidamento del minore a terzi.

Aspetti fiscali

Il *bonus bebè* non concorre alla formazione del reddito complessivo di cui all'art.8, Tuir, di cui al d.P.R. n.917/86.

Trasporto e logistica cooperative

Accordo 8 maggio 2015

L'accordo sottoscritto da AGCI-SERVIZI, FEDERLAVORO-CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPSERVIZI e le segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI è applicabile esclusivamente alle cooperative che abbiano ad oggetto attività di facchinaggio, di trasporto, di logistica e movimentazione merci come disciplinate dal c.c.n.l. Sezione cooperazione.

Sistema di flessibilità

Al fine di contrastare le cooperative di comodo e/o spurie consentendo loro di utilizzare forme di flessibilità contrattuali, in un contesto di possibile verifica da parte delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, il presente istituto potrà essere utilizzato unicamente dalle cooperative in mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e da quelle che applicano integralmente il Ccnl sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente accordo.

Le ore di permesso retribuite relative a rol, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica, saranno sostituite con diverse modalità di pagamento che prevedano l'istituzione di un premio di risultato composto da una parte fissa e una variabile.

Il premio di risultato sarà definito con le seguenti modalità:

- La parte fissa non potrà essere inferiore al 25% del montante complessivo delle ore rinviate al premio.
- a) risultato del conto economico della cooperativa riferito alla attività oggetto di applicazione del presente c.c.n.l. (qualora la cooperativa assolva a una pluralità di attività): 70%;
- b) qualità della prestazione e della produttività: 30%.

Un'ulteriore parte oraria pari a 48 ore, potrà essere destinata ad una specifica banca ore. Trimestralmente le imprese retribuiranno la maggiorazione oraria, pari al 10%, sulle ore accantonate e potranno utilizzare le ore accumulate a compensazione delle minori ore prestate nei periodi di calo dei volumi di lavoro. Alla fine dell'anno solare la cooperativa retribuirà il 40% delle ore non utilizzate, mentre il restante 60% sarà destinato al premio di risultato come sopra definito. Le modalità di erogazione saranno definite a livello aziendale/territoriale tramite accordi sindacali unitari e successivamente depositati presso le competenti DTL. Le imprese cooperative le cui attività si svolgono prevalentemente in settori economici non rientranti nella filiera del presente c.c.n.l., fermi restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e l'orario contrattuale di 39 h settimanali (divisore mensile 168) dal lunedì al sabato, potranno utilizzare l'orario multi-periodale così come definito dall'art. 59, punto 1 del c.c.n.l., da calcolarsi come media su un arco temporale di 6 mesi e con un nastro lavorativo giornaliero non superiore a 13 ore.

Una tantum

A totale copertura del periodo 1° gennaio 2013/30 aprile 2015, ai lavoratori in servizio alla data del 1° maggio 2015, sarà corrisposta una somma "una tantum" pari ad euro 400,00 (quattrocento/00) in due tranches di euro 200,00 (duecento/00) ciascuna di cui la prima con la busta paga del mese di luglio e la seconda entro il 31 dicembre 2015.

Per i lavoratori assunti nel periodo tra il 1° gennaio 2013 e il 30 aprile 2015, l'importo sarà calcolato in ventiseiesimi per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.

Con la firma del presente accordo le Associazioni firmatarie hanno inteso chiudere la vertenza per il rinnovo contrattuale e superare i contenziosi aperti per le materie contenute nel suddetto accordo.

Principali scadenze del mese di luglio

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti 1° al 31 luglio 2015, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.

Si ricorda ai Signori clienti che tutti gli adempimenti sono stati inseriti, prudenzialmente, con le loro scadenze naturali, nonostante nella maggior parte dei casi, i versamenti che cadono di sabato e nei giorni festivi si intendono prorogati al primo giorno feriale successivo¹.

Martedì 7 luglio

Consegna e invio mod. 730

Consegna da parte dei datori di lavoro, CAF o professionisti abilitati ai dichiaranti, dipendenti e assimilati, del prospetto di liquidazione delle imposte nonché copia controllata ed elaborata della dichiarazione dei redditi e invio telematico

Venerdì 10 luglio

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali ai fondi M. Besusso, A. Pastore (Previr) e M. Negri a favore dei dirigenti di aziende commerciali relativi al 2° trimestre 2015.

Contributi Inps - Datori di lavoro domestico

Versamento all'Inps dei contributi previdenziali per i collaboratori domestici relativi al 2° trimestre 2015.

Giovedì 16 luglio

Irpef versamento ritenute - Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Il D.L. 6 dicembre 2011, n.201, ha previsto la soppressione dell'Ente e il trasferimento delle relative funzioni all'Inps.

¹ Si ricorda che l'art.18 del D.Lgs. 241/97, recita: "Le somme di cui all'articolo 17 (versamenti unitari che si effettuano tramite modello F24) devono essere versate entro il giorno sedici del mese di scadenza. Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo".

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Lunedì 20 luglio

Previdai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previdai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

FASC – Versamento

Versamento dei contributi relativi al mese precedente per i lavoratori iscritti a FASC

Sabato 25 luglio

Contributi Enpaia – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'Enpaia per gli impiegati di aziende agricole, relativi al mese precedente.

Inps – Richiesta autorizzazione Cig e Cigs

Presentazione all'Inps della richiesta di autorizzazione alla Cig e Cigs, per effetto di periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa iniziati in una settimana scaduta nel mese precedente.

Venerdì 31 luglio

Uniemens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva Uniemens relativa al mese precedente.

Mod. 770/2015 Semplificato e Ordinario – Invio telematico

Termine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2015 – Semplificato e Ordinario, mediante invio telematico.

Datori di lavoro – Conguaglio 730

A partire dalle retribuzioni di competenza del mese di luglio, i datori di lavoro devono effettuare le operazioni di conguaglio delle imposte, a credito o a debito, risultanti dai modelli 730/3 o 730/4 redditi 2014.

Datori di lavoro – Contributi Inps su ferie maturate e non godute

Con le retribuzioni relative a luglio, con scadenza del relativo versamento contributivo il 16 agosto, i datori di lavoro dovranno procedere ad assoggettare a contribuzione gli importi relativi alle ferie non godute dai lavoratori e maturate nell'anno 2012, salvo che il contratto collettivo non preveda una diversa scadenza rispetto a quella indicata dall'art.10, D.Lgs. n.66/03.

LYNFA Studio

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

LYNFA Studio è il sistema gestionale integrato per lo Studio Professionale. Un sistema straordinariamente nuovo perché basato sulla piattaforma tecnologica POLYEDRO, che offre tutti i vantaggi del web: facilità d'uso, strumenti di collaborazione e condivisione, accessibilità da remoto.

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

1. erogare servizi ai Clienti
2. gestire e sviluppare lo Studio

LYNFA Studio asseconda e dà slancio a tutte le attività del Professionista e del suo Studio. Dal più piccolo a quello con centinaia di posti di lavoro.

Ogni Studio è diverso: LYNFA Studio sa prendere esattamente la sua forma e crescere insieme a lui e alle sue necessità.

Insieme alle più classiche funzionalità gestionali, offre:

1. i più avanzati strumenti di controllo delle attività, ovunque ci si trovi, anche da tablet;
2. servizi di condivisione e collaborazione, come l'agenda, la pubblicazione documenti e la bacheca;
3. funzionalità che incrementano la produttività come il workflow e l'anagrafica unica;
4. servizi innovativi per i Clienti.

LYNFA Studio gestisce lo Studio con managerialità ed efficienza, lasciando al Professionista tutto il tempo e le energie per fare al meglio quello che solo lui può fare: gestire le relazioni, diversificare e accrescere le occasioni di business.



Fatturazione Elettronica Pubblica Amministrazione

La soluzione TeamSystem per il tuo Studio

Con **Service Web Fatturazione Elettronica** ti permettiamo di offrire ai tuoi clienti il servizio di emissione, inoltro e archiviazione delle fatture elettroniche verso la Pubblica Amministrazione. E naturalmente potrai anche gestire eventuali tue parcelle emesse nei confronti della PA.

Due appositi moduli - uno per le parcelle/ fatture dello studio ed uno per il programma di fatturazione c/terzi - consentono, inoltre, di emettere in automatico i documenti di vendita nel formato XML corretto.

1. HAI GIÀ IL FILE IN FORMATO XML E DEVI SOLO SPEDIRLO E ARCHIVIARLO?

Ti basta accedere al sito dedicato al servizio, autenticarti e fare l'upload del file XML dal tuo computer al server web.

2. HAI SOLO UNA FATTURA PRODOTTA IN MODO TRADIZIONALE?

Una volta che hai effettuato l'accesso al sito web dedicato e ti sei autenticato, devi solo selezionare

l'utility di compilazione manuale e inserire "intestazione" e "corpo" del tuo documento. La compilazione è guidata e semplificata e puoi anche effettuarla in tempi diversi. Ora ti basta un click sul pulsante "Invia fattura" ed hai terminato.

3. COSA SUCCEDERÀ ORA AL TUO DOCUMENTO?

Una volta che hai inviato il file o compilato il tuo documento noi provvediamo a:

- Apporre la firma digitale;
- Inviarlo all'SDI per l'inoltro all'ufficio della PA destinatario;
- Gestire tutte le notifiche con l'SDI;
- Riportare nella tua area riservata l'esito dell'invio;
- A conservare elettronicamente a termini di legge, se lo desideri, il documento inviato e le relative notifiche.