



# TeamSystem Labour review

n. 211

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

# 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](http://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

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
NASpI: nuovi chiarimenti Inps	<b>8</b>
Riduzione contributiva nel settore dell'edilizia per l'anno 2015	<b>14</b>
<b>Schede operative</b>	
La nuova disciplina del part-time	<b>16</b>
Le istruzioni Inps sul nuovo lavoro accessorio	<b>19</b>
Prime istruzioni Inps per il congedo parentale a ore	<b>21</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali luglio 2015	<b>24</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di ottobre	<b>27</b>

## Rapporto di lavoro

---

### **Jobs Act: parere favorevole delle Commissioni lavoro Camera e Senato agli ultimi 4 decreti attuativi**

Le Commissioni lavoro di Camera e Senato, nella seduta del 5 agosto, ha espresso parere favorevole, con osservazioni, in merito agli ultimi quattro decreti attuativi del Jobs Act, relativi a: politiche attive; ammortizzatori sociali; semplificazioni; attività ispettiva.

**Camera dei deputati, Senato, seduta 5/8/2015**

### **Publicata in Gazzetta la Legge fallimentare**

È stata pubblicata sulla G.U. n.192 del 20 agosto, S.O. n.50, la L. n.132 del 6 agosto 2015, che ha convertito con modifiche il D.L. n.83/15, recante misure urgenti in materia fallimentare, civile e processuale civile e di organizzazione e funzionamento dell'amministrazione giudiziaria.

Sono introdotti nuovi limiti al pignoramento della pensione (€ 672,00 mensili) e dello stipendio (€ 1.344,00 mensili) e sui prelievi forzosi sui conti correnti nei casi in cui un creditore abbia a che fare con un debitore insolvente.

**Legge 6/8/2015 n.132, G.U. 20/8/2015, n.192, S.O. n.50**

### **Lavoro accessorio: le prime istruzioni Inps**

L'Inps, con circolare n.149 del 12 agosto, ha offerto le prime istruzioni operative in tema di lavoro accessorio:

- il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire è innalzato a € 7.000,00 nel corso dell'anno civile;
- le disposizioni si applicano anche in agricoltura;
- è stata resa strutturale la possibilità, per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di effettuare prestazioni di lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di € 3.000,00 di compenso per anno civile. Per l'anno in corso tale valore comprende anche le prestazioni di lavoro accessorio già rese dal 1° gennaio al 24 giugno 2015;
- i committenti imprenditori o liberi professionisti hanno l'obbligo di acquistare esclusivamente con modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, solo attraverso la procedura telematica Inps, tabaccai aderenti alla convenzione Inps-Fit, servizio internet banking Intesa Sanpaolo, Banche Popolari abilitate. I committenti non imprenditori o professionisti, possono invece continuare ad acquistare i buoni anche presso gli uffici postali di tutto il territorio nazionale;
- è previsto l'obbligo di comunicare alla DTL competente, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento a un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.

Infine viene precisato che fino al 31 dicembre 2015 varrà la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni già richiesti al 25 giugno 2015. Sono inoltre fatte salve le eventuali operazioni di acquisto, attivazione e relativo accredito di buoni cartacei effettuati da committenti imprenditori o professionisti fino al 12 agosto 2015.

**Inps, circolare 12/8/2015, n.149**

### **Tfr: indice di rivalutazione di luglio 2015**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2014, per il mese di luglio 2015 è pari a 1,015187. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di luglio è pari a 107,2.

**Istat, comunicato stampa 11/8/2015**

## **Flussi extra Ue 2014: termine istanze prorogato al 31 dicembre 2015**

I Ministeri dell'Interno e del Lavoro, con circolare congiunta n.4454 del 7 agosto, hanno prorogato al 31 dicembre 2015 il termine di presentazione delle domande relative ai flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari per lavoro non stagionale per l'anno 2014, poiché la quota complessiva di 17.850 ingressi di cittadini stranieri non comunitari per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo, fissata dal D.P.C.M 11 dicembre 2014, risulta essere stata utilizzata dagli Sportelli Unici per l'immigrazione (SUI) in misura fortemente ridotta (circa il 21,8 % del totale).

**Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 7/8/2015, n.4454**

## **Comunicazione telematica dell'offerta di conciliazione per i contratti a tutele crescenti**

Il Ministero del Lavoro, con nota n.3845 del 22 luglio, ha fornito ulteriori chiarimenti su taluni aspetti operativi connessi alla comunicazione telematica dell'offerta di conciliazione per i contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti. La comunicazione prevista dal co.3, art.6, D.Lgs. n.23/15:

- è dovuta solo nei casi in cui il datore di lavoro proponga la conciliazione al lavoratore;
- è dovuta anche dalle agenzie per il lavoro nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
- non va effettuata quando il rapporto di lavoro si risolve durante il periodo di prova.

I datori di lavoro possono effettuare tale comunicazione direttamente o per il tramite dei soggetti abilitati.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 22/7/2015, n.3845**

## **Contributi e fisco**

---

### **Edilizia: confermata per l'anno 2015 la riduzione contributiva dell'11,50%**

L'Inps, con il messaggio n.5336 del 17 agosto, ha confermato che dal 1° settembre 2015 le aziende del settore dell'edilizia potranno inoltrare l'istanza per accedere allo sgravio contributivo dell'11,50%, applicabile per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2015.

Hanno diritto all'agevolazione contributiva i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore dell'artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007 da 412000 a 439909.

**Inps, messaggio 17/8/2015, n.5336**

### **Incentivi per incremento assunzioni 2012: aziende ammesse e fruizione**

L'Inps, con messaggio n.5337 del 17 agosto, ha reso noto che si sono concluse le attività istruttorie e di verifica in relazione alle istanze per la fruizione degli incentivi per le assunzioni effettuate nel 2012, previsti dalla L. n.191/09. Le aziende ammesse agli incentivi possono consultare la comunicazione di accoglimento accedendo al sito [www.inps.it](http://www.inps.it), mediante l'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di responsabilità del contribuente", che è stata utilizzata per inviare la richiesta del beneficio. Alle aziende ammesse sono stati attribuiti i codici di autorizzazione in relazione ai tre diversi incentivi previsti:

- disoccupati con almeno 50 anni, titolari di indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali: codice 0G (ZERO G);
- incentivi per il mantenimento in servizio di lavoratori con almeno 35 anni di anzianità contributiva: codice 0U (ZERO U);
- disoccupati di qualunque età, titolari di indennità di disoccupazione ordinaria o del trattamento speciale di disoccupazione edile: codice 0W (ZERO W).

Per le operazioni di conguaglio i datori di lavoro utilizzeranno i codici Uniemens indicati nelle comunicazioni di accoglimento. I conguagli dovranno essere effettuati entro tre mesi ad iniziare dalla denuncia contributiva relativa al mese di luglio 2015.

**Inps, messaggio 17/8/2015, n.5337**

## **Lavoratori dello spettacolo e dello sport: applicazione aliquota aggiuntiva 1%**

L'Inps, con messaggio n.5327 del 14 agosto, ha offerto chiarimenti sulle modalità di applicazione dell'aliquota aggiuntiva 1% a carico dei lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico e precisazioni sulle modalità di valorizzazione di alcuni elementi della sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens.

**Inps, messaggio 14/8/2015, n.5327**

## **Sgravio contributivo contrattazione secondo livello 2014: istanze dal 26 agosto**

L'Inps, con messaggio n.5302 del 12 agosto, ha reso noto che dalle ore 15.00 di mercoledì 26 agosto 2015 alle ore 23.00 di giovedì 24 settembre 2015 potranno essere trasmesse telematicamente – singolarmente o tramite i flussi XML – le domande utili a richiedere lo sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello riferito agli importi corrisposti nell'anno 2014, come illustrato nella circolare n.128/15. Al fine di consentire la verifica e l'eventuale aggiornamento delle domande inviate, sarà possibile annullare e trasmettere nuovamente le domande fino alle ore 23.00 di venerdì 25 settembre 2015. L'Istituto ha rilasciato la procedura di acquisizione e trasmissione con il manuale utente e la documentazione tecnica contenente le specifiche aggiornate per la creazione del flusso dati per la compilazione delle domande.

**Inps, messaggio 12/8/2015, n.5302**

## **Deleghe committenti Inps: termine prorogato al 30 settembre 2015**

Il Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro, con circolare n.0008764/U/38 dell'11 agosto, ha comunicato che è stato prorogato al 30 settembre 2015 il termine, inizialmente fissato al 31 agosto, per la compilazione delle deleghe degli intermediari incaricati dai datori di lavoro per la gestione dei collaboratori, artigiani e commercianti nei confronti dell'Inps.

**Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro, circolare 11/8/2015, n.0008764/U/38**

## **Concordato preventivo omologato e rilascio del Durc**

L'Inps, con messaggio n.5223 del 6 agosto, riprendendo la nota 21 luglio 2015 del Ministero del Lavoro, ha chiarito che è obbligatorio rilasciare il Durc alle imprese che abbiano conseguito l'omologazione del concordato preventivo anche laddove il relativo piano non contempli l'integrale soddisfazione dei crediti di Inps e Inail muniti di privilegio. Poiché il concordato è approvato dai creditori che rappresentano la maggioranza dei crediti ammessi al voto, può verificarsi in concreto che il decreto di omologazione di cui all'art.180 L.F. non preveda l'integrale soddisfazione dei crediti previdenziali muniti di privilegio. Per queste ragioni è stato specificato che, qualora i crediti privilegiati Inps e Inail risultino soddisfatti in misura parziale o retrocessi al rango di crediti chirografari in base al decreto di omologazione, trova applicazione la previsione di cui all'art.184 L.F., secondo cui *"il concordato omologato è obbligatorio per tutti i creditori anteriori alla pubblicazione nel registro delle imprese del ricorso di cui all'articolo 161"*. Pertanto, dopo il decreto di omologazione, pur in presenza di una parziale soddisfazione dei redditi previdenziali muniti di privilegio, e fino a quando non sia adempiuto il concordato, si verifica la sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative, con la conseguenza che deve essere dichiarata la regolarità contributiva.

Il messaggio invita inoltre le Sedi ad esprimere sempre voto contrario ai piani che prevedono la non integrale soddisfazione dei crediti previdenziali, eccetto in caso di transazione previdenziale, che resta quindi l'unico caso in cui l'Istituto riconosce la regolarità contributiva anche in caso di soddisfazione parziale dei propri crediti privilegiati.

**Inps, messaggio 6/8/2015, n.5223**

## **Denunce mensili Uniemens "anomali e provvisori": riflessi sul Durc**

L'Inps, con messaggio n.5207 del 6 agosto, ha chiarito che, stante l'indefinibilità delle denunce Uniemens "anomali e provvisori", non possa ritenersi assolto l'obbligo contributivo. Pertanto, le denunce che riportano una "squadatura" tra la somma dei singoli elementi contributivi individuali e i dati dichiarativi "totale a debito e totale a credito" a livello aziendale presentate a decorrere dal 1° ottobre 2015 saranno equiparate a quelle non generabili e segnaleranno l'irregolarità nella verifica per il Durc on line. Qualora, a seguito dell'invito a regolarizzare, le anomalie evidenziate non fossero sistemate nei termini assegnati, l'irregolarità sarà confermata. In presenza di tali denunce sarà inviata apposita segnalazione tramite comunicazione bidirezionale al fine di consentirne la definizione. Le "denunce squadrate" (anomali-provvisori-non generabili) sono comunque consultabili e verificabili attraverso la funzione di "servizi per le aziende e i consulenti/Uniemens/Consultazione denunce individuali", scheda DM10 Virtuali.

A decorrere dal 15 settembre 2015 l'Inps forzerà la quadratura dei DM virtuali di competenza fino a dicembre 2014; la quadratura forzata dei DM10 originariamente provvisori e anomali comporterà l'immediato abbinamento con l'importo versato, l'eventuale passaggio al recupero crediti nel caso di insolvenza totale o parziale e le conseguenti fasi di calcolo e ripartizione.

**Inps, messaggio 6/8/2015, n.5207**

## **La presenza di ruoli scaduti non preclude il rimborso da 730**

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.73/E del 4 agosto, ha chiarito che il divieto di compensazione previsto in presenza di debiti iscritti a ruolo di importo superiore a € 1.500,00 per i quali è scaduto il termine di pagamento opera esclusivamente in caso di compensazione "orizzontale". Non rientrando in tale categoria, il recupero delle somme rimborsate ai sostituiti e delle ritenute versate in più non è soggetto a tale limite.

**Agenzia delle Entrate, risoluzione 4/8/2015, n.73/E**

## **Lavoratori frontalieri italiani in Svizzera: cessati i benefici contributivi per le ri-assunzioni**

L'Inps, con messaggio n.5147 del 3 agosto, ha chiarito che, essendo cessata l'operatività della L. n.147/97, sono conseguentemente cessati i benefici contributivi previsti per i datori di lavoro che assumano lavoratori frontalieri italiani in Svizzera.

L'art.4 della suddetta legge prevedeva, infatti, che i lavoratori frontalieri italiani in Svizzera rimasti disoccupati a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, potessero richiedere l'iscrizione nelle liste di mobilità, con conseguente operatività, in caso di loro assunzione, degli incentivi contributivi.

**Inps, messaggio 3/8/2015, n.5147**

## **Compensazione di cartelle esattoriali con crediti P.A.**

È stato pubblicato sulla G.U. n.176 del 31 luglio il decreto 13 luglio 2015 del Ministero dell'Economia, con cui è stato comunicato che la compensazione delle cartelle esattoriali in favore di imprese e professionisti titolari di crediti non prescritti, certi, liquidi ed esigibili, nei confronti della Pubblica Amministrazione avverrà secondo le modalità previste dal decreto del Ministro dell'Economia 24 settembre 2014 anche per l'anno 2015, con riferimento alle cartelle esattoriali notificate entro il 31 dicembre 2014.

**Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 13/7/2015; G.U. 31/7/2015, n.176**

## **Congedo parentale a ore: le istruzioni Inps**

L'Inps, con circolare n.152 del 18 agosto, ha impartito istruzioni in merito alla modalità di fruizione del congedo parentale in modalità oraria e ha reso disponibile l'applicazione per presentare l'istanza.

**Inps, circolare 18/8/2015, n.152**

## **Regolamentazione Ue: rimborsi e recuperi mediante compensazione di prestazioni familiari**

L'Inps, con circolare n.145 del 6 agosto, ha offerto chiarimenti sulle disposizioni comunitarie in materia di rimborsi e recuperi mediante compensazione di prestazioni familiari in regime Ue.

**Inps, circolare 6/8/2015, n.145**

## **730 precompilato: dati spese sanitarie inseriti automaticamente dal 2016**

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.103408 del 31 luglio, ha illustrato le modalità tecniche di utilizzo dei dati delle spese sanitarie ai fini dell'elaborazione della dichiarazione dei redditi precompilata a partire dall'anno 2016. A decorrere dal modello 730/2016, per portare in detrazione le spese mediche, non si procederà più in sede di compilazione del modello dichiarativo, ma sarà il Sistema Tessera Sanitaria a comunicare all'Agenzia delle Entrate, dal 1° marzo, le spese sanitarie sostenute e i rimborsi relativi a prestazioni non erogate o erogate solo parzialmente, nonché le spese relative a familiari a carico. Resta ferma la facoltà di "esercitare la propria opposizione a rendere disponibili all'agenzia delle Entrate, con relativa cancellazione, i dati relativi alle spese sanitarie sostenute nell'anno precedente e ai rimborsi effettuati nell'anno precedente per prestazioni parzialmente o completamente non erogate".

**Agenzia delle Entrate, provvedimento 31/7/2015, n.103408**

## **Modello 770/2015: in Gazzetta la proroga al 21 settembre 2015**

È stato pubblicato sulla G.U. n.175 del 30 luglio il D.P.C.M. 28 luglio, che ha prorogato dal 31 luglio al 21 settembre il termine per la presentazione in via telematica del modello 770/2015 (relativo all'anno 2014).

**D.P.C.M. 28/7/2015, G.U. 30/7/2015, n.175**

## **DNA soci: quando è obbligatorio l'invio**

L'Inail, con nota n.5351 del 30 luglio, ha chiarito l'ambito di applicazione dell'art.23, d.P.R. n.1124/65, in riferimento all'obbligo di invio della DNA in caso di cessazione del rapporto assicurativo.

L'Istituto precisa che la denuncia nominativa è obbligatoria per l'instaurazione del rapporto di lavoro e deve essere effettuata almeno un giorno prima dell'inizio del rapporto di lavoro, tramite il servizio telematico, disponibile nel sito [www.inail.it](http://www.inail.it) - "Denunce-DNA Soci".

Diversamente, in caso di variazione e cessazione del rapporto assicurativo, l'adempimento è soddisfatto con la seguente modulistica:

per il soggetto assicurato del nucleo artigiano, il campo "data fine rischio" del quadro V6, "denuncia di variazione- assicurazione artigiano- dati anagrafici e classificativi";

per il soggetto assicurato -soci e familiari- non artigiani, il campo "data fine rischio" del quadro P "denuncia di iscrizione/ variazione assicurazione soci e familiari non artigiani".

**Inail, nota 30/7/2015, n.5351**

## **Errato visto di conformità: istituito il codice identificativo per la sanzione ridotta**

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.69/E del 30 luglio, ha istituito il codice identificativo "73" denominato "CONTRIBUENTE", da indicare nel modello F24, per consentire a Caf e professionisti che abbiano rilasciato un visto di conformità infedele di versare tramite F24 la sanzione ridotta (codice tributo 8925) nell'ipotesi di trasmissione della dichiarazione rettificativa del contribuente ovvero della comunicazione dei dati rettificati entro il 10 novembre.

Il codice consente quindi la corretta identificazione del soggetto "Contribuente", intestatario della dichiarazione dei redditi, oggetto dell'errato visto di conformità.

**Agenzia delle Entrate, risoluzione, 30/7/2015, n.69/E**

## **Istituito il codice per il credito d'imposta degli autotrasportatori**

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.68/E del 30 luglio, ha proceduto all'istituzione del codice tributo 6848, denominato "Credito d'imposta a favore delle imprese di autotrasporto per l'acquisizione di beni capitali - art.32-bis, co.2 D.L. n.133/14", per l'utilizzo in compensazione, mediante il modello F24, del credito d'imposta a favore delle imprese di autotrasporto per l'acquisizione di beni capitali, ai sensi dell'art.32-bis, D.L. n.133/14.

**Agenzia delle Entrate, risoluzione, 30/7/2015, n.68/E**

## **NASpI: indicazioni di carattere amministrativo-operativo**

L'Inps, con circolare n.142 del 29 luglio, ha offerto chiarimenti di carattere amministrativo-operativo su aspetti che possono incidere sulla prestazione NASpI e ha precisato elementi utili all'interpretazione del paragrafo 2.5, punto 4), circolare n.94/15, in ordine al quale sono state segnalate incertezze circa gli effetti sul calcolo della durata della NASpI.

In particolare l'Istituto approfondisce i seguenti aspetti: effetti sull'indennità NASpI in caso di rifiuto alle proposte di lavoro o di trasferimento del lavoratore; licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art.6, D.Lgs. n.23/15 e licenziamento disciplinare; requisito contributivo e meccanismo di neutralizzazione.

**Inps, circolare 29/7/2015, n.142**

## **Contribuzione 2015 artigiani e commercianti: predisposti gli F24**

L'Inps, con messaggio n.4956 del 24 luglio, ha comunicato che è stata ultimata l'elaborazione dell'imposizione contributiva per tutti gli artigiani e gli esercenti attività commerciali iscritti alla Gestione previdenziale per l'anno 2015 e non già destinatari di analogha comunicazione. A seguito della presente imposizione contributiva sono stati predisposti i modelli F24 necessari per il versamento della contribuzione dovuta, disponibili in versione precompilata nel Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti, sezione Posizione assicurativa - Dati del modello F24, dove è possibile consultare anche il prospetto di sintesi degli importi dovuti con le relative scadenze e causali di pagamento.

**Inps, messaggio 24/7/2015, n.4956**

## **Chiarimenti sull'intervento del Fondo di garanzia in caso di liquidazione del patrimonio**

L'Inps, con messaggio n.4968 del 24 luglio, ha offerto le istruzioni tecniche e amministrative per l'istruttoria delle domande per accedere alle prestazioni del Fondo di garanzia in caso di apertura della procedura di liquidazione del patrimonio, possibilità introdotta dall'art.14-ter, L. n.3/12. L'Istituto ricorda che la procedura può essere aperta solo nei confronti di datori di lavoro non soggetti alla Legge Fallimentare, qualora siano presenti i requisiti previsti dall'art.2, co.5, L. n.297/82. I lavoratori dipendenti da datori di lavoro per i quali sia stata aperta la procedura di liquidazione potranno presentare domanda di intervento del Fondo di garanzia solo dopo che il liquidatore abbia definitivamente approvato lo stato passivo da lui stesso redatto.

**Inps, messaggio 24/7/2015, n.4968**

## **NASpI: nuovi chiarimenti Inps** **Inps, circolare 29/7/2015, n.142**

*A integrazione dei chiarimenti forniti con la circolare n.94/15, l'Inps ha diramato importanti istruzioni operative relative alla fruizione della NASpI.*

### **Il testo della circolare n.142/15**

**Inps, circolare 29 luglio 2015, n.142**

[...]

#### **2. Effetti sull'indennità NASpI in caso di rifiuto alle proposte di lavoro o di trasferimento del lavoratore.**

Nelle more dell'attuazione tramite decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - del disposto di cui all'art. 7 del D.Lgs. n.22 del 2015 in materia di condizionalità alla erogazione della indennità NASpI, stante il rinvio all'applicabilità alla NASpI delle disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili, si confermano le disposizioni attuative e di prassi sulla risoluzione del rapporto di lavoro e sulla decadenza dalla prestazione nell'ipotesi di trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda e nell'ipotesi di rifiuto di partecipazione ad iniziative di politica attiva e di non accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

[...]

#### **3. Licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D. Lgs. n.23 del 2015 e licenziamento disciplinare.**

Accanto all'ipotesi legislativamente prevista di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.604 del 1966 come modificato dal comma 40 dell'art.1 della legge n.92 del 2012, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con interpello n.13 del 2015, ha chiarito che non è ostativo al riconoscimento della indennità NASpI l'ipotesi di licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D. Lgs. n.23 del 2015.

In particolare il predetto art.6 stabilisce che in caso di licenziamento il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento stesso, un importo che non costituisce reddito imponibile e non risulta assoggettato a contribuzione previdenziale e la cui accettazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento. Con il citato interpello è stato chiarito che l'accettazione in questione non muta il titolo della risoluzione del rapporto di lavoro che resta il licenziamento e pertanto tale fattispecie è da intendersi quale ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro.

Nel medesimo interpello è stato altresì chiarito che anche la nuova indennità di disoccupazione NASpI può essere riconosciuta ai lavoratori licenziati per motivi disciplinari. Il licenziamento disciplinare, infatti, non può essere inteso quale evento da cui derivi disoccupazione volontaria in quanto la misura sanzionatoria del licenziamento non risulta conseguenza automatica dell'illecito disciplinare ma è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro, costituendone esercizio del potere discrezionale.

In definitiva l'indennità NASpI può essere riconosciuta sia ai lavoratori che accettano l'offerta economica del datore di lavoro di cui all'art.6 del D.lgs. n.23 del 2015, sia a quelli licenziati per motivi disciplinari.

## **4. Requisito contributivo: almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.**

### **4.1. Meccanismo di neutralizzazione.**

Con riferimento alla individuazione del quadriennio per la ricerca del requisito contributivo richiesto, unitamente agli altri requisiti legislativamente previsti, si precisa quanto segue.

In presenza di una pluralità di periodi neutri - cioè periodi non utili ai fini della ricerca del requisito contributivo e lavorativo - che si susseguono si richiede che almeno il primo evento neutro cominci o sia in corso nel quadriennio di osservazione ai fini della ricerca del requisito contributivo. Il predetto quadriennio viene così ampliato in misura pari alla durata dell'evento neutro.

Se nel quadriennio così ampliato "si rinviene" un ulteriore evento neutro, il quadriennio dovrà essere ulteriormente ampliato in misura pari alla durata dell'evento rinvenuto.

Il procedimento di ampliamento si protrae fino alla ricostruzione del periodo di osservazione di 48 mesi (quadriennio) al netto degli eventi neutri.

Si chiarisce ad ogni buon conto che i periodi di inoccupazione o disoccupazione non danno luogo a neutralizzazioni ed a conseguenti ulteriori ampliamenti del quadriennio; tuttavia non determinano, di per sé, interruzione della ricostruzione del quadriennio di osservazione.

A tal fine giovi il seguente esempio:

Quadriennio dal 15.5.2015 al 15.5.2011, CIG a zero ore per 30 mesi dal 31.5.2011 al 1.12.2008, malattia non integrata dal 20 ottobre al 25 novembre 2008: il requisito contributivo, per effetto dei predetti eventi che determinano l'ampliamento del quadriennio, deve essere ricercato entro l'8.10.2008. Il quadriennio di osservazione sarà pertanto 15.5.2015 - 08.10.2008.

Qualora all'interno di detto quadriennio (15.05.2015 - 08.10.2008) si rinvenga un evento interrottivo del rapporto assicurativo (es. inoccupazione) che non si esaurisca entro detto quadriennio ma risalga, a ritroso, a data precedente estendendosi ad esempio dal 31.12.2008 al 20.09.2008, il suddetto evento non comporta ulteriore ampliamento del quadriennio: la retrodatazione del quadriennio si estenderà sempre fino all'8.10.2008. Il periodo dell'evento interrottivo del rapporto assicurativo non è, infatti, da considerare neutro e non comporta quindi ampliamento del periodo di osservazione (quadriennio) ma è utile alla ricostruzione del quadriennio. In concreto ovviamente, nell'esempio riportato, l'ultima contribuzione utilizzabile ai fini della verifica della sussistenza del requisito contributivo sarà quella presente fino al 1 gennaio 2009.

### **4.2. Neutralizzazione aspettativa sindacale ex art. 31 della Legge n.300 del 1970.**

L'art. 31 della legge n.300 del 1970 dispone espressamente che i periodi durante i quali i lavoratori sono collocati in aspettativa non retribuita in quanto chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali sono considerati utili ai fini del diritto e della misura delle pensioni.

In considerazione dell'esplicito richiamo della norma in questione alla sola tutela pensionistica ed in relazione all'orientamento della giurisprudenza della Corte di Cassazione - espresso in alcune pronunce rese in materia di trattamenti previdenziali non pensionistici (cfr. sentenze Cass. Civ. n. 7558 del 13/08/1997; n. 17130 del 3/12/2002) nelle quali essa ha affermato che se non vi sono disposizioni specifiche che prevedono il periodo di aspettativa per motivi politici e sindacali come utile figurativamente ai fini delle predette prestazioni - i periodi di aspettativa di cui al citato art. 31 coperti da contribuzione figurativa, non sono utili ai fini del perfezionamento del requisito contributivo per l'accesso alla prestazione NASpI.

Tuttavia, i suddetti periodi - seppure non utili per il perfezionamento del requisito contributivo - possono essere considerati "neutri" con un corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro.

Ciò in analogia a quanto previsto per l'indennità di mobilità rispetto alla quale, per il perfezionamento del requisito di sei mesi "di lavoro effettivamente prestato", i periodi di aspettativa di cui all'art. 31 della Legge n.300 del 1970 sono considerati "neutri".

## **4.3. Neutralizzazione dei periodi di CIG in deroga.**

Ai fini della determinazione del "quadriennio" per la ricerca del requisito contributivo (minimo 13 settimane) necessario, unitamente agli altri requisiti, per l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI nonché ai fini della ricerca del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro si osserva che, anche i periodi di CIG in deroga con sospensione dell'attività a zero ore - vista l'analogia di detta prestazione previdenziale di sostegno al reddito con la CIG ordinaria e straordinaria - sono da considerarsi "neutri" con corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro.

## **4.4 Neutralizzazione dei periodi di lavoro all'estero in Paesi non convenzionati.**

Ai fini della determinazione del "quadriennio" per la ricerca del requisito contributivo (minimo 13 settimane) necessario, unitamente agli altri requisiti, per l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI nonché ai fini della ricerca del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, si precisa che i periodi di lavoro all'estero - in Stati con i quali l'Italia non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali in materia di assicurazione contro la disoccupazione - sono da considerarsi "neutri" con corrispondente ampliamento sia del periodo di osservazione (quadriennio) per la ricerca della contribuzione utile alla prestazione di disoccupazione, sia del periodo di dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per la ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro.

[...]

## **5. Requisito lavorativo: trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.**

[...]

## **5.2. Eventi che consentono neutralizzazione ai fini della ricerca delle 30 giornate di lavoro "effettivo".**

### **5.2.a. Aspettativa sindacale ex art.31 della legge n.300 del 1970 e Cig in deroga.**

Si richiamano i paragrafi 4.2 e 4.3 relativi alla neutralizzazione dei periodi di aspettativa sindacale ex art.31 della legge n.300 del 1970 e di Cig in deroga anche ai fini della ricerca del requisito delle trenta giornate di effettivo lavoro nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro.

### **5.2.b. Malattia integrata dal datore di lavoro.**

Nella circolare n. 94 del 2015 al paragrafo "Requisiti" è stato precisato che - ai fini della ricerca del requisito delle "trenta giornate di lavoro effettivo" nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro per l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI - i periodi di malattia nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo) siano da considerare "neutri", con conseguente ampliamento del periodo di osservazione.

Analogamente, anche i periodi di malattia con integrazione della retribuzione a carico del datore di lavoro determinano - se si verificano o siano in corso nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro - un corrispondente ampliamento del periodo di osservazione all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate.

[...]

## **9. Nuova attività lavorativa in corso di prestazione**

### **9.1. Effetti del lavoro accessorio sull'indennità NASpI.**

Il recente Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n.81 disciplina, tra l'altro, il lavoro accessorio. In particolare l'art. 48 del richiamato d.lgs. n.81 del 2015 stabilisce che per prestazioni di lavoro

accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative di cui trattasi possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, anche essi rivalutati annualmente.

Il successivo comma 2 prevede che prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, anche essi rivalutati, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Alla luce della disciplina sopra esposta e delle disposizioni di cui al D.lgs. n.22 del 2015 che prevedono la cumulabilità della prestazione NASpI con i redditi derivanti da attività lavorativa, si precisa che l'indennità NASpI è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di 3.000 per anno civile.

Per i compensi che superano detto limite e fino a 7.000 euro per anno civile la prestazione NASpI sarà ridotta di un importo pari all'80 per cento del compenso rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

Il beneficiario dell'indennità NASpI è tenuto a comunicare all'INPS entro un mese rispettivamente dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della domanda di NASpI, il compenso derivante dalla predetta attività.

## **9.2. Effetti del lavoro intermittente sull'indennità NASpI.**

Il contratto di lavoro intermittente, disciplinato dagli artt. 13-18 del richiamato D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81, costituisce un contratto di lavoro dipendente che può essere stipulato a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.

Tale contratto può assumere una delle seguenti tipologie:

1. lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro e diritto alla indennità di disponibilità;
2. lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità.

### Tipologia 1

Nel caso in cui il lavoratore già beneficiario di indennità NASpI si rioccupi con un contratto di lavoro intermittente di cui alla prima tipologia e cioè con obbligo di risposta alla chiamata e diritto alla indennità di disponibilità, si precisa quanto segue.

Prima dell'evoluzione interpretativa delle disposizioni di cui all'art.2 della legge n.92 del 2012 e prima della disciplina dettata dall'art.9 del D.Lgs. n.22 del 2015 rispettivamente in materia di cumulo dell'indennità ASpI e NASpI con il reddito da lavoro dipendente nel caso di rioccupazione del beneficiario della prestazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con interpellazioni n.3147 del 22 dicembre 2005 e n.44 del 3 ottobre 2008 ha chiarito che la corresponsione dell'indennità di disoccupazione deve ritenersi esclusa per i periodi non lavorati durante i quali il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività lavorativa percependo la relativa indennità di disponibilità. Alla luce delle vigenti disposizioni sia in materia di indennità di disoccupazione ASpI che della nuova indennità NASpI, nell'ipotesi di rioccupazione con contratto di lavoro subordinato è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro dipendente laddove quest'ultimo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.

Pertanto, anche nell'ipotesi in esame di rioccupazione del beneficiario di indennità di disoccupazione-

ne con rapporto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata da parte del prestatore di lavoro e obbligo di corresponsione della indennità di disponibilità da parte del datore di lavoro è ammissibile, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato con una tutela retributiva continuativa assicurata dall'indennità di disponibilità, il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro, qualora quest'ultimo - comprensivo della indennità di disponibilità - non superi il limite di € 8.000 per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

In particolare trovano applicazione - in considerazione della durata del contratto, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, e del reddito annuo derivante dal medesimo - le disposizioni in materia di rioccupazione del beneficiario dell'indennità di disoccupazione con rapporto di lavoro subordinato e i conseguenti effetti di sospensione, riduzione e decadenza sulla prestazione.

## Tipologia 2

Nel caso in cui il lavoratore beneficiario di indennità NASpI si rioccupi con contratto di lavoro intermittente di cui alla seconda tipologia e cioè senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, l'indennità di disoccupazione NASpI resta sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa e può essere riconosciuta limitatamente ai periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra.

Tuttavia, anche per tale tipologia di lavoro intermittente, in applicazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n.22 del 2015, è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

Pertanto, laddove il percettore di NASpI intenda cumulare il reddito derivante dal rapporto di lavoro intermittente con la prestazione di disoccupazione, è tenuto a comunicare all'Istituto, entro il termine di un mese dalla ripresa dell'attività lavorativa, il reddito annuo che prevede di trarre dalla stessa. In tal caso la prestazione verrà ridotta e sarà effettuato il conguaglio a fine anno tra i redditi conseguiti in seguito all'attività lavorativa e l'indennità NASpI, secondo quanto previsto per la generalità dei lavoratori.

Stante quanto sopra, si sottolinea che nell'ipotesi in cui un lavoratore, non percettore di indennità di disoccupazione, sia titolare di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato di cui al pt.2 e cioè senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, per i periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra, non è possibile accedere alla indennità di disoccupazione. I periodi di lavoro e di non lavoro costituiscono infatti l'articolazione della prestazione lavorativa della tipologia del contratto in argomento e pertanto i periodi di non lavoro non possono essere assimilati ad una cessazione involontaria del rapporto di lavoro, presupposto per la presentazione della domanda di indennità di disoccupazione.

## **9.3. Effetti del lavoro all'estero sull'indennità NASpI.**

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato all'estero del soggetto percettore di NASpI occorre distinguere a seconda che il nuovo lavoro sia intrapreso in uno Stato che applica la normativa comunitaria o in uno Stato non comunitario che sia convenzionato con l'Italia in materia di disoccupazione con previsione dell'esportabilità della prestazione o in uno Stato non comunitario che non sia convenzionato con l'Italia in materia di disoccupazione. Si forniscono pertanto i seguenti chiarimenti in ordine alle diverse situazioni.

1. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che si reca in un Paese che applica la normativa comunitaria esportando la prestazione (artt. 7, 63 e 64 del Regolamento (UE) n. 883/2004). Se la persona disoccupata titolare di prestazione italiana chiede, in applicazione dell'articolo 64 del regolamento CE n. 883/2004, di esportare tale prestazione perché si reca in cerca di lavoro in uno Stato che applica la normativa comunitaria, è tenuta a iscriversi come persona in cerca di lavoro nello Stato in cui si è recata e quindi non è più a disposizione del Centro per l'impiego

in Italia. Qualora trovi lavoro in detto Stato si produrrà la decadenza dall'indennità NASpI.

2. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che lascia l'Italia avendo già un contratto di lavoro in Paese estero che applica la normativa comunitaria. In tale ipotesi l'indennità viene sospesa fino ad un massimo di sei mesi: in questo caso infatti nel momento in cui è stipulato il contratto di lavoro la persona disoccupata è iscritta al Centro per l'impiego. Al termine del contratto di lavoro all'estero, prima di ripristinare l'indennità sospesa, occorre verificare che l'interessato non si sia iscritto all'ufficio del lavoro dello Stato estero di ultima occupazione e abbia chiesto una prestazione a carico di detto Stato. In tale ipotesi l'indennità NASpI non potrà più essere ripristinata.
3. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che si reca in uno Stato non comunitario che sia convenzionato con l'Italia in materia di disoccupazione con previsione dell'esportabilità della prestazione, esportando la prestazione. In tale ipotesi si applica quanto previsto al precedente punto 1.
4. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che lascia l'Italia avendo già un contratto di lavoro in Paese non comunitario che sia convenzionato con l'Italia in materia di disoccupazione con previsione dell'esportabilità della prestazione. In tale ipotesi si applica quanto previsto al precedente punto 2.
5. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che si reca uno Stato non comunitario che non sia convenzionato con l'Italia in materia di disoccupazione. In tale ipotesi se la persona ha già un contratto di lavoro nel Paese in cui si reca, l'indennità viene sospesa fino ad un massimo di sei mesi, dopodiché si produce decadenza. Nel caso invece la persona si rechi nell'altro Paese per brevi periodi e per motivi documentati, si applica quanto già previsto con messaggio n.367/8.1.2009.
6. Percettore di indennità di disoccupazione NASpI che stipuli in Italia un contratto di lavoro subordinato da eseguire in un Paese che applica la normativa comunitaria. In tale caso, essendo il rapporto di lavoro disciplinato dalla normativa Italiana anche in materia previdenziale, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 9 del D.Lgs. n. 22 del 2015 e i conseguenti effetti di sospensione, riduzione e decadenza sulla prestazione, come nel caso di percettore di NASpI che si rioccupa in Italia.

## Riduzione contributiva nel settore dell'edilizia per l'anno 2015

**Inps, messaggio 17/8/2015, n.5336**

*L'Inps, con il messaggio 17 agosto 2015, n.5336, ha reso noto che a partire dal 1° settembre 2015 le aziende edili possono inoltrare l'istanza per accedere al beneficio nella misura fissata per il 2014, pari all'11,50%.*

### **Il testo del messaggio n.5336/15**

**Inps, messaggio 17 agosto 2015, n.5336**

**Oggetto: Riduzione contributiva nel settore dell'edilizia per l'anno 2015, ai sensi dell'art. 29 d.l. 244/1995.**

Come è noto, l'articolo 29 del decreto legge 23 giugno 1995 n. 244 – convertito, con modificazioni, con legge 8 agosto 1995 n. 341 – e successive modifiche e integrazioni, prevede che entro il 31 luglio di ogni anno il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali confermi o ridetermini la misura dello sgravio in oggetto, mediante decreto assunto di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La normativa prevede altresì che decorsi 30 giorni dal 31 luglio - e sino all'adozione del decreto - si applichi la riduzione già determinata per l'anno precedente, salvo conguaglio.

Poiché nel periodo suddetto non è intervenuto il decreto, a decorrere dal 1° settembre 2015 le aziende potranno inoltrare l'istanza per accedere al beneficio nella misura fissata per il 2014, pari al 11,50%.

Circa le modalità di determinazione della contribuzione su cui operare la riduzione e dei soggetti che ne hanno diritto, si rinvia ai criteri da ultimo illustrati con la circolare n. 75 del 10 aprile 2015. Si ricorda che hanno diritto all'agevolazione contributiva i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore dell'artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007 da 412000 a 439909.

Si ricorda, inoltre, che non costituiscono attività edili in senso stretto – pertanto sono escluse dalla riduzione contributiva in oggetto – le opere di installazione di impianti elettrici, idraulici ed altri lavori simili, contraddistinte dai codici Ateco 2007 da 432101 a 432909 e dai codici statistici contributivi 11306, 11307, 11308, 41306, 41307, 41308, sempre accompagnati dai codici di autorizzazione 3N e 3P.

Lo sgravio è applicabile per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2015.

Le istanze finalizzate all'applicazione della riduzione contributiva nel settore dell'edilizia relativamente al 2015 devono essere inviate esclusivamente in via telematica avvalendosi del modulo "Rid-Edil", disponibile all'interno del cassetto previdenziale aziende del sito internet dell'Istituto, nella sezione "comunicazioni on-line", funzionalità "invio nuova comunicazione".

Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettueranno alcuni controlli formali e attribuiranno un esito positivo o negativo alla comunicazione.

Le posizioni contributive relative ai datori di lavoro ammessi allo sgravio saranno contraddistinte dal codice di autorizzazione "7N"; a prescindere dalla data di inoltro dell'istanza, il codice di autorizzazione "7N" avrà validità da agosto a dicembre 2015.

I datori di lavoro autorizzati potranno esporre lo sgravio nel flusso UniEmens. Il beneficio corrente va esposto con il codice causale "L206" nell'elemento <AltreACredito> di <DatiRetributivi>; il recupero degli arretrati va esposto con il codice causale "L207", nell'elemento <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale>.

# Normativa e prassi in evidenza

Nei casi di matricole sospese o cessate, l'azienda che deve recuperare lo sgravio per i mesi antecedenti la sospensione o la cessazione, effettuerà la richiesta avvalendosi della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, allegando una dichiarazione conforme al fac-simile allegato al presente messaggio (allegato n. 1); la sede Inps competente, verificata la spettanza del beneficio, attribuirà il codice di autorizzazione "7N" relativamente all'ultimo mese in cui la matricola era attiva.

I datori di lavoro autorizzati alla riduzione contributiva secondo la modalità sopra descritta, ai fini della fruizione del beneficio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

Per gli operai non più in forza, i datori di lavoro potranno fruire del beneficio valorizzando nella sezione individuale del primo flusso UniEmens utile gli stessi elementi previsti per gli operai ancora in forza; non saranno ovviamente valorizzate le settimane, i giorni retribuiti ed il calendario giornaliero.

Sarà invece valorizzato l'elemento <TipoLavStat> con il codice "NFOR", che contraddistingue gli operai non più in carico presso l'azienda.

Nell'ipotesi in cui il decreto interministeriale dovesse escludere lo sgravio per l'anno 2015 o modificarne la misura rispetto all'anno 2014, l'Istituto provvederà a recuperare gli importi non spettanti, ovvero fornirà ai datori di lavoro le istruzioni per il conguaglio delle differenze a credito.

## La nuova disciplina del part-time

**I**l D.Lgs. n.81/15, relativo al riordino dei contratti di lavoro, in vigore dal 25 giugno 2015, ha apportato significative modifiche alla disciplina del contratto a tempo parziale, di seguito riepilogate.

### Le regole per l'assunzione

L'art.4, D.Lgs. n.81/15, introduce una nuova definizione di lavoro a tempo parziale, molto più semplice e generica rispetto al passato.

Ora non vi è più distinzione legale tra tipo orizzontale, verticale o misto: ciò non toglie che le possibili riduzioni rimangano, nella prassi, legate alla riduzione giornaliera o alla concentrazione in periodi predeterminati, anche in assenza di espresse qualificazioni normative.

A livello contrattuale, l'art.5, D.Lgs. n.81/15, conferma sostanzialmente quanto in precedenza previsto dall'art.2, D.Lgs. n.61/00, con la previsione della forma scritta esclusivamente "ai fini della prova". In assenza della forma scritta, l'esistenza della riduzione oraria potrà essere fatta valere per testimoni ai sensi dell'art.2725 cod.civ.: in base a tale articolo, che rinvia al n.3, art.2724 cod. civ., la prova per testimoni è ammessa solo quando il contraente abbia perduto, senza sua colpa, il documento che gli forniva la prova.

L'art.5, co.2, prevede inoltre che, a differenza dei contratti di lavoro a tempo pieno, debba essere indicato puntualmente, oltre alla durata ridotta della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Il co.3, art.5, D.Lgs. n.81/15, introduce un'importante novità, che va a normare un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato: quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della collocazione "può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite".

### Il lavoro supplementare

Importanti novità sono state introdotte anche per gli istituti che consentono una variazione dell'orario di lavoro, e cioè il lavoro supplementare e le clausole elastiche.

Riguardo al lavoro supplementare, l'art.6, dopo aver richiamato, al co.1, la possibilità di intervento della contrattazione collettiva, che regolamenti la facoltà per il datore di lavoro di richiedere prestazioni supplementari, intendendosi quelle oltre l'orario concordato tra le parti, al co.2 prevede, in assenza, la possibilità di richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Un piccolo inciso sulla nozione: ora l'art.6, co.1, D.Lgs. n.81/15, prevede espressamente che le prestazioni supplementari possano conformarsi anche in riferimento alle giornate, alle settimane o ai mesi. La disciplina previgente, ancorando il supplementare al part-time orizzontale, prevedeva esclusivamente l'aumento delle ore giornaliere.

Il limite del 25% non deve essere inteso come un divieto assoluto, in quanto il datore di lavoro può chiedere prestazioni in eccedenza: il lavoratore in questo caso avrà pieno diritto di rifiutare la richiesta.

Inoltre, sempre in assenza di disciplina contrattuale, il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Sono disciplinate anche le circostanze che legittimano il rifiuto al lavoro supplementare, riferite esclusivamente al supplementare legale: comprovate ragioni lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il co.4, art.6, D.Lgs. n.81/15, disciplina le c.d. clausole elastiche: non viene più riproposta la spaccatura tra clausole elastiche, volte all'ampliamento dell'orario di lavoro, e clausole flessibili, funzionali alla variabilità della collocazione, ma sotto l'ombrello delle clausole elastiche trovano dimora entrambe le situazioni. Si ritorna, dunque, almeno a livello definitorio, alla situazione antecedente alla riforma Biagi del D.Lgs. n.61/00.

La legge conferma il preavviso minimo per l'attivazione delle clausole elastiche, due giorni (art.6, co.5, D.Lgs. n.81/15), fatte salve diverse intese delle parti, sia nel senso di prevedere un preavviso più consistente, nella regolamentazione concreta della clausola, sia nel senso di consentire, con l'accordo del lavoratore, un'attivazione rapida, con un preavviso inferiore a 2 giorni.

Nell'intento di rendere più flessibile il lavoro a tempo parziale, il co.6, art.6, D.Lgs. n.81/15, prevede espressamente la possibilità di utilizzare le clausole flessibili in assenza di contrattazione collettiva, vincolandone la pattuizione alle procedure di certificazione presso le apposite commissioni. In esse, ovviamente in forma scritta, dovranno essere definite a pena di nullità le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificarne la collocazione temporale o variarne in aumento la durata: quest'ultima variazione non può eccedere il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Il limite massimo complessivo consente che vi siano per brevi periodi forti aumento della prestazione lavorativa.

Le modifiche dell'orario, sia in estensione che come variabilità, determinano in favore del lavoratore una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

Nel co.7, art.6, D.Lgs. n.81/15, si prevedono una serie di ipotesi in cui il lavoratore ha facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica: lavoratori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, ovvero che riguardino il coniuge, i figli o il genitore del lavoratore, lavoratore con figlio di età non superiore a 13 anni e con figlio convivente portatore di handicap, ovvero lavoratori studenti.

Al co.8 si specifica che il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

## **Trasformazione del rapporto**

La disciplina in ordine alle trasformazioni di orario, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, è contenuta nell'art.8, D.Lgs. n.81/15, norma che si apre con la previsione che *"il rifiuto a trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento"*.

Con il consenso del lavoratore, e con atto scritto, il rapporto può essere liberamente trasformato a tempo parziale, o viceversa, a tempo pieno.

La norma poi estende le situazioni in cui i lavoratori, trovandosi in situazioni familiari o di salute particolarmente delicate, hanno diritto alla trasformazione, ovvero diritti di priorità.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (art.3, co.3, L. n.104/92), che abbia necessità di assistenza continua, in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3, L. n.104/92, è ricono-

sciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il co.7, art.8, prevede la possibilità di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V, D.Lgs. n.151/01, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

## Le istruzioni Inps sul nuovo lavoro accessorio

**C**on circolare n.149 del 12 agosto 2015, l'Inps fornisce i primi chiarimenti dopo le novità introdotte dal D.Lgs. n.81/15 in materia di lavoro accessorio.

Il D.Lgs. n.81/15 ha sostituito la disciplina del lavoro accessorio per consentirne il ricorso in tutti i settori produttivi, garantendo, nel contempo, la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati e l'Inps, con la circolare n.149/15, ha fornito le prime indicazioni.

Le principali novità riguardano il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire, la possibilità di remunerazione con i voucher dei soggetti percettori di prestazioni integrative del salario e/o di prestazioni a sostegno del reddito, l'obbligo di comunicazione preventiva in capo al committente, la possibilità di acquisto esclusivamente telematica dei voucher da parte di committenti imprenditori o professionisti.

Fino al 31 dicembre 2015 varrà la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni già richiesti al 25 giugno 2015. Sono, inoltre, fatte salve le eventuali operazioni di acquisto, attivazione e relativo accredito di buoni cartacei effettuati da committenti imprenditori o professionisti fino al 12 agosto 2015.

### Limiti alle prestazioni

Il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire è stato innalzato da € 5.000,00 a € 7.000,00 (lordo € 9.333,00 rivalutabili annualmente) con riferimento alla totalità dei committenti nel corso di un anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre). Resta invariato il limite di € 2.000,00 per le prestazioni rese nei confronti del singolo committente imprenditore o professionista che, per il meccanismo di rivalutazione, per il 2015 è pari a 2.020,00 euro (lordo € 2.693,00).

Le disposizioni si applicano anche in agricoltura:

- alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, o in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
- alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'art.34, co.6, d.P.R. n.633/72, ma tali attività non possono essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

È inoltre stata resa strutturale la possibilità, per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di effettuare prestazioni di lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di € 3.000,00 (lordo € 4.000,00) di compenso per anno civile, da rivalutarsi annualmente. Per l'anno in corso tale valore comprende anche le prestazioni di lavoro accessorio già rese dal 1° gennaio al 24 giugno 2015.

### Modalità di acquisto

I committenti imprenditori o liberi professionisti hanno ora l'obbligo di acquistare esclusivamente con modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, solo attraverso:

- la procedura telematica Inps (c.d. voucher telematico) le cui modalità sono descritte nell'allegato 1 alla circolare;
- tabaccai che aderiscono alla convenzione Inps-Fit e tramite servizio internet banking Intesa

Sanpaolo;

- Banche Popolari abilitate.

I committenti non imprenditori o professionisti, possono invece continuare ad acquistare i buoni, oltre che attraverso i canali sopra descritti, anche presso gli uffici postali di tutto il territorio nazionale.

Non possono essere, dunque, acquistati buoni lavoro cartacei presso l'Inps, ad eccezione, fino al 31 dicembre 2015, di quelli riferiti alla corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

## Misura del voucher

In attesa dell'emanazione del decreto ministeriale che ne fisserà il valore e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in € 10,00 e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

## Comunicazione telematica della prestazione

È previsto l'obbligo di comunicare alla DTL competente, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento a un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi, ma il Ministero del Lavoro, con nota n.3337/15, ha già chiarito che, nelle more dell'attivazione delle procedure telematiche, la comunicazione è da effettuarsi secondo le procedure già in uso.

## Ruolo del concessionario

Il concessionario del servizio deve:

- erogare al lavoratore il compenso esente da qualsiasi imposizione fiscale;
- effettuare il versamento dei contributi previdenziali all'Inps (13% del valore nominale del buono, salva diversa determinazione in relazione all'aumento delle aliquote contributive della gestione separata) e all'Inail (7% del valore nominale del buono);
- trattenere l'importo autorizzato a titolo di rimborso spese.

Con decreto ministeriale sarà individuato il concessionario del servizio e saranno regolamentate le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali. Nelle more dell'emanazione del decreto, i concessionari sono individuati nell'Inps e nelle agenzie per il lavoro ex artt.4, co.1, lett.a) e c) e 6, co.1, 2 e 3, D.Lgs. n.276/03.

## Prime istruzioni Inps per il congedo parentale ad ore

**I**n attesa di ulteriori approfondimenti, l'Inps ha reso disponibile l'applicazione per presentare la domanda e ha fornito le prime indicazioni sui conguagli della prestazione con la circolare n.152/15.

La Legge di Stabilità per il 2013 ha modificato l'art.32 T.U. maternità/paternità, introducendo la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di fruire del congedo in modalità orari, previa definizione, ad opera della contrattazione collettiva, delle modalità, dei criteri di calcolo e dell'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. La contrattazione collettiva è stata pigra, così con il D.Lgs. n.80/15 è stato introdotto un criterio generale di fruizione del congedo in modalità oraria, che si applica in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, per i periodi fruiti dal 25 giugno al 31 dicembre 2015, salva l'adozione di ulteriori decreti legislativi (già promessi) che stabilizzino la misura.

Il congedo non è cumulabile con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U.: non può essere perciò fruito nei giorni in cui il genitore fruisca di riposi per allattamento o per assistenza ai figli disabili, ma è compatibile con permessi o riposi disciplinati da norme diverse (ad esempio i permessi ex art.33, co.2 e 3, L. n.104/92). La contrattazione collettiva, anche aziendale, può prevedere diversi criteri di compatibilità.

### Criteri di fruizione

Restano invariati la durata del congedo e i limiti complessivi e individuali entro i quali i genitori possono assentarsi dal lavoro, secondo l'ampliamento operato dal D.Lgs. n.80/15 del periodo entro il quale è possibile fruirne (da 8 a 12 anni del bambino) e del periodo entro il quale il congedo è indennizzabile, a prescindere dalle condizioni di reddito (da 3 a 6 anni del bambino).

Le diverse modalità di fruizione del congedo possono alternarsi fra loro. Se la fruizione di un periodo di congedo avviene su base oraria (nella stessa giornata, cioè, vi sono ore lavorate e ore di congedo), le domeniche (e i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo. Il congedo è fruibile in costanza di rapporto di lavoro con diritto alla retribuzione: pertanto non è fruibile e indennizzabile dopo la cessazione del rapporto di lavoro e nelle giornate in cui non sussista l'obbligo di prestare attività lavorativa.

### Esempio 1

Genitore dipendente che prende congedo parentale ad ore in ogni giornata lavorativa compresa tra il 1° luglio e il 22 luglio 2015: le domeniche e i sabati, in caso di settimana corta, ricadenti nell'arco temporale indicato non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

### Esempio 2

Lavoratrice che prende congedo parentale dal 3 luglio al 13 luglio 2015 ad ore nella giornata di venerdì 3 luglio, a giornata per la settimana successiva (da lunedì 6 a venerdì 10), ad ore il venerdì 13 luglio: le domeniche e i sabati compresi nel periodo considerato (4, 5, 11 e 12 luglio 2015) non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

### Criteri di computo e indennizzo

Nella fase iniziale il computo e l'indennizzo del congedo avvengono su base giornaliera, anche se la fruizione è oraria. In assenza di contrattazione collettiva la giornata si determina con riferimento all'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. In assenza di ulteriori specificazioni di

legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. In tal caso il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

Il congedo è indennizzato su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria, con riferimento alla retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo, esclusi il rateo giornaliero di gratifica natalizia o di tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente.

## **Contribuzione figurativa**

Le ore di congedo parentale, con o senza indennità, sono coperte da contribuzione figurativa fino al dodicesimo anno di vita del bambino o fino al dodicesimo anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento.

## **Presentazione della domanda**

Il dipendente avente diritto al congedo richiede il congedo al datore di lavoro e all'Inps. Nella fase transitoria, la richiesta all'Inps è presentata con apposita domanda on line, diversa da quella per il congedo giornaliero o mensile, indicando: se il congedo sia richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale; il numero di giornate di congedo da fruire in modalità oraria; il periodo all'interno del quale queste giornate intere saranno fruito.

Nella prima fase di attuazione la domanda è presentata per ogni singolo mese e può riguardare anche giornate di congedo fruito in modalità oraria prima della presentazione della domanda stessa. A regime, la domanda dovrà essere presentata prima dell'inizio del congedo, anche lo stesso giorno di inizio. L'applicazione è inserita nel gruppo di servizi denominati "Domande di maternità on line". L'acquisizione delle domande è possibile tramite i seguenti tre canali:

- web (servizi OnLine dedicati al Cittadino con accesso tramite PIN, selezionando le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito", "Maternità", "Acquisizione domanda");
- Contact center integrato, contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare, a pagamento;
- patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Salvi i casi di oggettiva impossibilità, il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni in caso di richiesta di congedo parentale mensile o giornaliero, e non inferiore a 2 giorni in caso di congedo orario.

## **Esempio 1**

In base al Ccl, una giornata di congedo parentale equivale a 6 ore e il genitore che intenda fruire di congedo per 12 ore dal 14 settembre al 22 settembre 2015 deve indicare 2 giornate nel predetto arco temporale.

## **Esempio 2**

In assenza di Ccl la giornata media lavorativa è pari a 8 ore e il genitore che intenda fruire di 5 giorni di congedo parentale in modalità oraria, 2 a gennaio e 3 a febbraio, presenta la domanda per il mese di gennaio specificando 2 giornate e il periodo all'interno del mese in cui intende fruire del congedo a ore, mentre per il mese di febbraio attiva la funzione "Nuovo periodo", indicando 3 giornate e il periodo in cui intende fruire del congedo a ore.

## **Uniemens e conguagli**

Per la prima fase di applicazione è stato istituito il nuovo <CodiceEvento> "MA0" (MA zero). A regime, qualora confermata come definitiva la misura sperimentale, e comunque non oltre il primo semestre del 2016, il sistema Uniemens consentirà una completa gestione del flusso informativo con il dettaglio di numero di ore di congedo fruito nel giorno.

Per il conguaglio della indennità anticipate al lavoratore deve essere valorizzato nell'elemento <MatACredAltre>, <CausaleRecMat>, il nuovo codice causale "L062"; nell'elemento <ImportoRecMat> il relativo importo. Il flusso Uniemens sarà integrato con ulteriori elementi informativi e, in particolare, saranno esposte nell'elemento <NumOreEvento> le ore di congedo fruito nel giorno espresso in centesimi.

## Rinnovi contrattuali luglio 2015

### Scuole private Aninsei – Accordo 22 luglio 2015

---

#### **Contratto a termine**

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore ai trentasei mesi. Oltre tale termine un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

È consentito il ricorso al contratto a tempo determinato, in particolare per:

- l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (campi scuola, colonie etc.);
- punte di più intensa attività amministrativa, burocratico-gestionale, tecnica connessa alla sostituzione, alla modifica, all'adempimento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità e di controllo di gestione;
- l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- sostituire, anche parzialmente, lavoratori in servizio nell'istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'istituto stesso;
- la partecipazione a progetti di lavoro socialmente utili;
- l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- personale docente non abilitato: ai sensi della lettera circolare MIUR prot. n.2668 del 29 ottobre 2001 *"in casi particolari di effettiva carenza di personale abilitato, debitamente confermata dagli Uffici scolastici regionali, i gestori delle scuole paritarie potranno conferire incarichi a tempo determinato a personale fornito solo del prescritto titolo di studio, in analogia a quanto previsto per le scuole statali"*.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente da atto scritto nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente, la data di presunta scadenza del rapporto e, nei casi di cui al punto 22.3, il nominativo del lavoratore assente.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro un massimo di cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

#### **Percentuale massima di lavoratori assunti con contratto a termine**

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 del decreto legislativo n. 81/2015 la percentuale massima dei contratti a tempo determinato non potrà superare il 30% del personale in servizio presso l'Istituto, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione decentrata. Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo integrativo stipulato con le R.S.A./R.S.U. e/o le OO.SS. della scuola territoriali firmatarie del presente c.c.n.l., la percentuale massima dei lavoratori da assumere con contratto a termine, di cui al successivo comma, può essere elevata in funzione delle specifiche esigenze della Scuola.

#### **Contratti a termine di carattere sostitutivo**

Oltre la percentuale massima di cui al precedente comma 22.2, è consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, in particolare nei casi previsti dalla ex L. n. 230/1962 ovvero in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, servizio militare, aspettative in genere e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

# Contrattazione collettiva

## Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale.

L'istituto dell'apprendistato è disciplinato dalla legge n.25/1955, dal D.P.R. n. 16/1956, dalla legge n. 196/1997, dall'art. 68 della legge n. 144/1999 e relativo regolamento e dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

I contratti di apprendistato sono soggetti al preventivo visto della Commissione paritetica regionale di cui all'art. 5.b), da rilasciare entro 15 gg dalla convocazione della Commissione.

Il piano formativo individuale contiene i percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate dal lavoratore.

## Mutamenti di mansioni

Nel caso in cui il personale sia incaricato, per 6 giorni lavorativi consecutivi, di funzioni pertinenti ad un livello superiore sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro.

Quando il periodo superi i 3 mesi anche frazionati in un anno, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui è stato assegnato comportano.

Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza.

Ove il mutamento di mansione affidata al dipendente sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, non comporterà promozione, anche nel caso di superamento del limite sopra indicato, ma solo differenza di retribuzione.

## Mansioni promiscue

Quando il dipendente non docente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli. Per tutti gli altri casi la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle retribuzioni calcolate indipendentemente e proporzionalmente per ciascuna mansione svolta.

## Retribuzione

Le retribuzioni minime spettanti per il triennio 2015/2018 sono quelle risultanti dalle seguenti tabelle:

Livelli	Retribuzione Ccnl 2010-2012	Retribuzione Ccnl 2015-2018			
	Dal 1/9/2012 €	Dal 1/9/2015 €	Dal 1/9/2016 €	Dal 1/9/2017 €	Dal 1/9/2018 €
I	1.122,83	1.131,15	1.147,79	1.164,43	1.181,07
II	1.149,62	1.158,14	1.175,17	1.192,21	1.209,25
III	1.205,14	1.214,07	1.231,93	1.249,79	1.267,65
IV	1.266,22	1.275,60	1.294,37	1.313,13	1.331,89
V	1.349,64	1.359,64	1.379,64	1.399,64	1.419,64
VI	1.349,64	1.359,64	1.379,64	1.399,64	1.419,64
VII	1.370,30	1.380,45	1.400,76	1.421,07	1.441,37
VIII A	1.436,38	1.447,02	1.468,31	1.489,59	1.510,88
VIII B	1.514,68	1.525,90	1.548,35	1.570,79	1.593,24

## Una tantum

A copertura del periodo 1° gennaio 2013-31 agosto 2015, al personale in servizio al 31 agosto 2015 va corrisposto con la busta paga di settembre 2015 un importo forfettario una tantum nei seguenti importi, in aggiunta all'implementazione del salario di anzianità:

# Contrattazione collettiva

Livello	Importi
VIIIA e VIIIB	75,00
IV, V, VI e VII	65,00
I, II, III	55,00

## Principali scadenze del mese di ottobre

---

### sabato 10 ottobre

#### **Giornalisti – Fondo di previdenza complementare**

Versamento dei contributi, relativi al mese precedente, dovuti al Fondo di previdenza complementare dei giornalisti italiani e invio della lista di contribuzione.

#### **Fondi dirigenti del commercio – Versamento**

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

#### **Contributi Inps – Datori di lavoro domestico**

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

### venerdì 16 ottobre

#### **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.

#### **Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta**

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

#### **Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta**

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del 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.

#### **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.

## **martedì 20 ottobre**

### **Previndai – Versamento**

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

### **Previndapi – Versamento**

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

## **domenica 25 ottobre**

### **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.

### **Assistenza fiscale – Presentazione 730 integrativo**

Termine entro il quale i contribuenti, che si avvalgono dell'assistenza fiscale, possono presentare, ai Caf o ai professionisti abilitati, il modello 730 integrativo.

## **sabato 31 ottobre**

### **Uniemens – Invio telematico**

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

# 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.