

periodico
omologato
DCOER0975
Posteitaliane

Lreview



TeamSystem Labour review

n. 212

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	
Riposi giornalieri per la lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino	12
I limiti al controllo del PC aziendale	13
Schede operative	
I nuovi ammortizzatori sociali in costanza di rapporto: CIGO e CIGS	17
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali ottobre 2015	26
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di novembre	27

Rapporto di lavoro

Abrogata l'autorizzazione del lavoro all'estero

Il Ministero del Lavoro, con nota n.20578 del 30 settembre inviata alle proprie Direzioni Interregionali del Lavoro, ha comunicato l'abrogazione della normativa in materia di autorizzazioni al lavoro all'estero, prevista dal combinato disposto dalla L. n.398/87 e dal D.P.R. n.346/94, come modificato da D.P.R. n.247/9, disposizioni abrogate dal D.Lgs. n.151/15. Tale abrogazione ha determinato l'estinzione del potere autorizzativo in capo all'Amministrazione, di conseguenza l'esercizio dei poteri datoriali verrà liberalizzato con riferimento anche alle istanze presentate prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo e ancora in corso di istruttoria.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 30/9/2015, n.20578

Apprendistato formativo: approvato il decreto con gli standard formativi

In data 1° ottobre è stato approvato in via definitiva in Conferenza Stato-Regioni lo schema di decreto dei Ministeri del Lavoro, dell'Istruzione e dell'Economia, che definisce gli standard formativi dell'apprendistato e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'art.46, co.1, D.Lgs. n.81/15.

Il provvedimento individua due tipologie di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato l'istituzione formativa e il datore di lavoro devono sottoscrivere un protocollo secondo il documento allegato al decreto.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ministero dell'Economia e delle Finanze, bozza di decreto**

Esonero contributivo triennale: rafforzamento dell'azione ispettiva

Il Ministero del Lavoro, con comunicato stampa del 30 settembre, ha reso noto che, in collaborazione con l'Inps, rafforzerà le attività ispettive relative ai contratti di lavoro a tempo indeterminato che prevedono l'esonero contributivo triennale, per identificare i comportamenti fraudolenti e i casi di preconstituzione irregolare delle condizioni di accesso alla decontribuzione.

Ai fini della verifica verranno incrociate le banche dati esistenti: l'Inps fornirà infatti alle DTL la lista delle imprese interessate e, in relazione ad esse, saranno esaminate le posizioni lavorative, anche precedenti, del personale per il quale si fruisce dell'esonero.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, comunicato stampa 30/9/2015

Diritto di precedenza nel lavoro a termine: le risposte dell'Inps

I consulenti del lavoro hanno pubblicato sul proprio sito due risposte a interpello dell'Inps in tema di diritto di precedenza nel lavoro a termine.

Nella risposta al primo quesito l'Istituto ha chiarito che al datore di lavoro non spetta l'agevolazione contributiva ex art.8, co.9, L. n.407/90 qualora abbia assunto un ex dipendente entro sei mesi dalla cessazione del precedente rapporto, anche qualora il dipendente non abbia effettuato la manifestazione di interesse alla riassunzione e abbia rinunciato a una prima offerta di lavoro da parte di lavoro dell'ex datore. Il rifiuto non determina infatti la perdita del diritto di precedenza per altre occasioni lavorative nel suddetto arco temporale. Pertanto si applica l'art.4, co.12, lett.a), L. n.92/12, che preclude gli incentivi qualora l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo preesistente.

L'Istituto precisa che tale ricostruzione è valida per i casi pregressi all'entrata in vigore del D.Lgs. n.81/15. Il c.d. Codice dei contratti, all'art.24, co.4, prevede infatti che il diritto di precedenza debba essere dichiarato nell'atto scritto e possa essere esercitato a condizione che il lavoratore

manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel secondo parere l'Inps precisa che, se il lavoratore assunto a tempo determinato prima della scadenza del contratto viene riassunto dal medesimo datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del precedente rapporto, l'assunzione deve considerarsi dovuta, in quanto effettuata in applicazione del diritto di precedenza maturato dal lavoratore stesso: in quest'ipotesi l'accettazione dell'assunzione vale come manifestazione implicita di volontà all'esercizio del diritto di precedenza. Invece, nella diversa ipotesi in cui il lavoratore receda anzitempo dal contratto e il datore di lavoro abbia intenzione di assumere un altro lavoratore, per evitare che il datore di lavoro risulti eccessivamente penalizzato dall'esistenza di una precedente dimissione, per far valere il diritto alla riassunzione è necessaria la manifestazione dell'interesse. Se questa manca, il datore di lavoro è libero di assumere un altro lavoratore.

Consulenti del lavoro, sito, interpellati Inps

Il datore di lavoro non può spiare le conversazioni via Skype dei dipendenti

Il Garante per la protezione dei dati personali, con newsletter n.406 del 28 settembre, ha chiarito che il datore di lavoro non può spiare le conversazioni via Skype dei dipendenti. Infatti, il contenuto delle comunicazioni di tipo elettronico o telematico scambiate dai dipendenti nell'ambito del rapporto di lavoro gode di garanzie di segretezza tutelate a livello costituzionale. Pertanto, il datore di lavoro non potrà effettuare alcun trattamento dei dati personali contenuti nelle conversazioni ottenute in modo illecito, limitandosi alla conservazione di quelli finora raccolti ai fini di un'eventuale acquisizione da parte dell'autorità giudiziaria.

Nel caso in esame il Garante ha accolto il ricorso di una dipendente che lamentava l'illecita acquisizione di conversazioni intrattenute con alcuni clienti/fornitori e poste poi alla base del suo licenziamento. Il datore di lavoro ha commesso una grave interferenza nelle comunicazioni, installando sul computer in dotazione alla dipendente un software in grado di visualizzare le conversazioni effettuate dalla ricorrente sia dalla propria postazione di lavoro sia da un computer collocato presso la propria abitazione.

Il datore di lavoro ha facoltà di definire le modalità di utilizzo degli strumenti aziendali, nel rispetto però della libertà e dignità dei lavoratori e dei principi di correttezza, pertinenza e non eccedenza del Codice privacy.

Garante per la protezione dei dati personali, newsletter 28/9/2015, n.406

Jobs Act: pubblicati in Gazzetta gli ultimi 4 decreti

Sono stati pubblicati sulla G.U. n.221 del 23 settembre, S.O. n.53, gli ultimi 4 decreti del *Jobs Act*, in vigore dal 24 settembre:

- D.Lgs. n.148 del 14 settembre 2015: riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- D.Lgs. n.149 del 14 settembre 2015: razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- D.Lgs. n.150 del 14 settembre 2015: riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
- D.Lgs. n.151 del 14 settembre 2015: razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

D.Lgs. 14/9/2015, nn.148-149-150-151, G.U. 23/9/2015, n.223, S.O. n.53

Applicabilità delle tutele crescenti agli autoferrotranvieri

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpellato n.24 del 24 settembre, ha chiarito che alla categoria degli autoferrotranvieri è applicabile la disciplina di cui al D.Lgs. n.23/15, con particolare riferimento alle tutele accordate in caso di illegittimità del recesso datoriale.

Considerato infatti l'orientamento giurisprudenziale espresso dalla Cassazione, con sentenza n.11547/12, secondo cui per tutte le fattispecie di licenziamento aventi titolo nel Regio decreto n.148/31 si applica la disciplina generale ex art.18, L. n.300/70, e le esigenze di certezza del diritto e parità di trattamento cui è ispirato, si ritiene che le tutele accordate in caso di licenziamento illegittimo dei lavoratori autoferrotranvieri debbano seguire la disciplina di carattere generale contenuta nell'art.18, L. n.300/70 e nel D.Lgs. n.23/15, secondo il rispettivo ambito applicativo e di decorrenza.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 24/9/2015, n.24

Richiesta di certificato penale del casellario giudiziale nel cambio appalto

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.22 del 24 settembre, ha chiarito la corretta interpretazione dell'art.2, D.Lgs. n.39/14, nei casi di cambio appalto.

In particolare il decreto citato, di attuazione della direttiva europea 2011/93/UE, prescrive l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di richiedere il certificato penale del casellario giudiziale, per verificare l'esistenza di condanne per reati di cui agli artt.600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies codice penale, legati a pornografia minorile, abuso e sfruttamento sessuale dei minori, nei casi di cambio appalto.

Considerato che nell'ambito del suddetto passaggio il personale in questione risulta impegnato nella medesima attività, spesso senza soluzione di continuità, il Dicastero ritiene che, per il personale avente un contatto diretto e regolare con minori, il datore di lavoro/impresa subentrante non sia tenuto ad alcun adempimento ulteriore, qualora abbia acquisito la documentazione di cui all'art.2, D.Lgs. n.39/14, già in possesso del precedente datore di lavoro/appaltatore.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 24/9/2015, n.22

Lavoratori itineranti: gli spostamenti domicilio-clienti sono "orario di lavoro"

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza C-266/14 del 10 settembre, ha chiarito che, qualora i lavoratori non abbiano un luogo di lavoro fisso o abituale, costituisce "orario di lavoro", ai sensi dell'art.2, punto 1, direttiva 2003/88/CE del 4 novembre 2003, il tempo di spostamento che tali lavoratori impiegano quotidianamente tra il loro domicilio e i luoghi in cui si trovano il primo e l'ultimo cliente indicati dal loro datore di lavoro. Infatti, il lavoratore itinerante, che non ha un luogo di lavoro fisso ed esercita le sue funzioni durante lo spostamento verso un cliente o in provenienza da questo, deve essere considerato come al lavoro anche durante tale tragitto: poiché gli spostamenti sono intrinseci alla qualità di lavoratore che non ha un luogo di lavoro fisso o abituale, il luogo di lavoro non può essere ridotto ai luoghi di intervento fisico di tale lavoratore presso i clienti del datore di lavoro.

Corte di Giustizia Europea, sentenza 10/9/2015, C-266/14

Raggiungimento dell'età pensionabile e licenziamento

La Corte di Cassazione, a Sezioni Unite, con la sentenza n.17589 del 4 settembre, ha stabilito che, in riferimento all'art.24, co.4, L. n.214/11, al lavoratore non è attribuito il diritto potestativo di proseguire nel rapporto fino al raggiungimento del settantesimo anno di età, in quanto la norma non crea nessun automatismo, ma solo prefigura la formulazione di condizioni previdenziali che costituiscono incentivo alla prosecuzione dello stesso rapporto per un lasso di tempo che può estendersi fino a 70 anni.

Si deve pertanto ritenere infondata l'opinione per cui la tutela dell'art.18 St.Lav. è attribuita solo nel caso venga raggiunto il limite massimo di flessibilità in materia pensionistica, pari a 70 anni, così da determinare l'automatismo a rimanere in servizio per poter beneficiare di tale tutela: quest'ultima, secondo il principio della Cassazione, risulta applicabile esclusivamente nel caso in cui le parti abbiano consensualmente ritenuto di procrastinare il rapporto, in presenza delle condizioni di adeguamento pensionistico.

Corte di Cassazione, Sezioni Unite, sentenza 4/9/2015, n.17589

Riposi giornalieri lavoratrice madre: datore non sanzionabile per rinuncia spontanea

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.23 del 24 settembre, ha chiarito la corretta interpretazione dell'art.39, D.Lgs. n.151/01, precisando che, qualora la lavoratrice madre non intenda usufruire, spontaneamente e per proprie esigenze, dei riposi giornalieri previsti durante il primo anno di vita del bambino e già richiesti al datore di lavoro, quest'ultimo non risulta sanzionabile per violazione dell'art.39.

Il diritto a fruire dei riposi in questione ha infatti natura potestativa e non di obbligo: il datore di lavoro si trova in una posizione giuridica passiva di soggezione qualora la lavoratrice madre decida spontaneamente di non fruire dei riposi per alcune giornate.

Il Ministero sottolinea che gli organi di vigilanza possono effettuare verifiche relativamente alla spontaneità della rinuncia della lavoratrice circa il godimento dei permessi in questione, pertanto è opportuno che la rinuncia sia giustificata da ragioni che rispondano in modo inequivocabile a un interesse della lavoratrice (ad es. frequenza di un corso di formazione, impossibilità di rientrare in casa in ragione di uno sciopero dei mezzi pubblici, etc.).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 24/9/2015, n.23

Verifica titolarità veicoli impiegati in attività produttive: accordo Ministero-Aci

In data 2 settembre è stato sottoscritto un accordo tra Ministero del Lavoro e Aci, affinché gli ispettori del lavoro possano accedere telematicamente alle informazioni contenute nel Pra (pubblico registro automobilistico) per effettuare verifiche in particolare nei settori autotrasporto, agricoltura e edilizia.

In questo modo potranno verificare, in tempo reale, la titolarità degli autoveicoli e confrontare queste informazioni con altre raccolte durante le ispezioni o provenienti dalla consultazione di altre banche dati a disposizione.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Aci, protocollo d'intesa 2/9/2015

Disponibile il servizio di iscrizione alla Rete del lavoro agricolo di qualità

L'Inps, con news sul proprio sito, ha reso noto che dal 1° settembre è aperta la procedura on line per l'invio telematico della domanda di iscrizione alla Rete del lavoro agricolo di qualità, che ha la finalità di sviluppare azioni positive di contrasto al caporalato e al lavoro nero in agricoltura. Il servizio consente di confermare o modificare l'indirizzo Pec dell'utente e mette a disposizione, per ogni azienda per cui si possiede la delega a inviare i modelli di denuncia contributiva trimestrale DMAG, la maschera da compilare per l'invio della domanda di iscrizione alla Rete del lavoro agricolo di qualità.

L'accesso è possibile con Codice Fiscale – PIN, previa autorizzazione dalle Sedi Inps all'invio dei modelli DMAG.

Inps, news 1/9/2015, sito

Permesso di soggiorno per motivi religiosi: non è convertibile in permesso di lavoro

Il Ministero dell'Interno, con circolare n.4621 del 27 agosto, sentito il Consiglio di Stato, ha chiarito che non è possibile la conversione del permesso di soggiorno per motivi religiosi in motivi di lavoro. Il Consiglio di Stato, con parere n.1048/15, ha precisato che la specificità ed eccezionalità del permesso di soggiorno per motivi religiosi esclude, in mancanza di una disposizione esplicita, la facoltà di conversione in permesso di lavoro.

Ministero dell'Interno, circolare 27/8/2015, n.4621

Contributi e fisco

Comunicazioni via Pec con l'Inps

L'Inps, con comunicazione sul proprio sito del 30 settembre, ha reso noto che a far data dal 12 ottobre 2015 il sistema che gestisce la Pec dell'Istituto consentirà esclusivamente la comunicazione con altri sistemi Pec, pertanto non sarà più possibile recapitare messaggi di posta elettronica ordinaria; un messaggio di posta elettronica ordinaria inviato a un indirizzo Pec dell'Istituto verrà rifiutato dal sistema, che fornirà al mittente una notifica di errore.

Inps, sito

Indennità ASpI per lavoratori sospesi abrogata dal 24 settembre

L'Inps, con messaggio n.6024 del 30 settembre, ha comunicato che, avendo il D.Lgs. n.148/15 abrogato l'art.3, co.17, L. n.92/12, l'Istituto non potrà più erogare prestazioni di "indennità di disoccupazione ASpI per lavoratori sospesi" per le giornate di sospensione intervenute dal 24 settembre 2015, giorno di entrata in vigore del decreto Ammortizzatori.

Per quanto riguarda le richieste di "indennità di disoccupazione ASpI per lavoratori sospesi" per periodi che contengono anche le giornate successive al 23 settembre 2015, la procedura Inps, ai fini della liquidazione, prenderà automaticamente in considerazione solo i periodi fino al 23 settembre 2015.

L'Istituto precisa inoltre che le richieste di "indennità di disoccupazione ASpI per lavoratori sospesi" potranno essere presentate entro e non oltre il 12 ottobre 2015.

Inps, messaggio 30/9/2015, n.6024

Rivalutate le prestazioni Inail per infortunio sul lavoro e malattia professionale

L'Inail, con circolare n.73 del 23 settembre, ha comunicato le rivalutazioni delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale nel settore industriale, compreso il settore marittimo, agricolo, medici radiologi e tecnici sanitari di radiologia autonomi, a decorrere dal 1° luglio 2015.

In relazione a ciò, l'Istituto illustra i riferimenti retributivi per procedere alla prima liquidazione delle prestazioni, alla riliquidazione delle prestazioni in corso, nonché gli indirizzi operativi alle unità territoriali ai fini della riliquidazione.

Inail, circolare 23/9/2014, n.73

Agenzia delle Entrate: il codice di comportamento per i dipendenti

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato il codice di comportamento per i propri dipendenti, al fine di garantire imparzialità, diligenza, efficienza e trasparenza nello svolgimento della propria attività di servizio e per prevenire fenomeni di corruzione e di illegalità. In particolare il codice regola gli aspetti legati al conflitto di interessi, al comportamento nei rapporti privati e in servizio, a riservatezza e rapporto con i mezzi di informazione.

Agenzia delle Entrate, sito

Decreto Ammortizzatori: l'Inps illustra le novità per Cigo e Fondi di solidarietà

L'Inps, con messaggio n.5919 del 24 settembre, in seguito alla pubblicazione in G.U. del D.Lgs. n.148/15, di riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, illustra le principali novità introdotte in tema di Cassa integrazione guadagni ordinaria e Fondi di solidarietà.

Le domande relative alle sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa precedenti il 24 settembre devono essere presentate con le consuete modalità, mentre le istanze per gli eventi di sospensione o riduzione verificatisi dal 24 settembre devono seguire la nuova disciplina, in base alla quale le domande devono essere corredate dall'elenco dei nominativi dei lavoratori interessati alla sospensio-

ne/riduzione di orario e dal numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale. Il dettaglio dei dati da fornire è riportato nel sito Inps, alla sezione Servizi online > Servizi per aziende e consulenti.

L'Istituto rimanda a una circolare di prossima emanazione la trattazione di: nuova disciplina, compreso il passaggio tra vecchia e nuova normativa; modalità di presentazione della domanda; ulteriori disposizioni contenute nel D.Lgs. n.148/15.

Inps, messaggio 24/9/2015, n.5919

Vittime gravi infortuni lavoro: importi per benefici a sostegno delle famiglie

È stato pubblicato sulla G.U. n.221 del 23 settembre il decreto 9 luglio 2015 del Ministero del Lavoro, che ha determinato, per l'esercizio finanziario 2015, gli importi dei benefici del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 9/7/2015, G.U. 23/9/2015, n.221

Cumulo di pensione e redditi da lavoro autonomo: le istruzioni per la dichiarazione reddituale

L'Inps, con messaggio n.5901 del 24 settembre, ha offerto chiarimenti in ordine all'individuazione dei pensionati tenuti alla comunicazione dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nell'anno 2014, da produrre all'Ente erogatore della pensione entro il 30 settembre 2015.

Inps, messaggio 24/9/2015, n.5901

Voucher baby sitting: riproporzionamento in caso di cessazione o modifica del rapporto

L'Inps, con messaggio n.5805 del 18 settembre, ha offerto chiarimenti in merito al riproporzionamento dei voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting o di servizi per l'infanzia per i casi di cessazione o modifica dei rapporti lavorativi delle madri beneficiarie relativamente agli aspetti innovati dal decreto ministeriale 28 ottobre 2014.

In caso di cessazione o modificazione del rapporto lavorativo, il termine iniziale dell'intervallo di tempo da considerare per quantificare i mesi di congedo parentale coincide con la data di presentazione della domanda, mentre il termine finale con il giorno di cessazione del rapporto lavorativo, da intendersi quale ultimo giorno lavorato, ovvero con il giorno di modifica del rapporto lavorativo. In caso di modifica del rapporto lavorativo da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, ai fini dell'individuazione del periodo teorico di beneficio concedibile, il termine iniziale del periodo dovrà coincidere con la data di presentazione della domanda, mentre il termine da prendere a riferimento per il riproporzionamento del beneficio è il giorno di modificazione del rapporto lavorativo da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. In tal modo, è possibile individuare, nell'ambito dei mesi di beneficio concessi, quanti debbano essere erogati pienamente e quanti, invece, debbano essere riconosciuti in maniera riproporzionata in funzione della modifica del rapporto lavorativo.

Il computo del periodo teorico deve essere effettuato secondo le regole ordinarie di cui al punto 14.2, allegato 1, circolare n.17/82. Pertanto nell'ipotesi in cui, alla data di modifica del rapporto lavorativo, il numero di giorni eccedenti i mesi interi sia maggiore di 15, il beneficio dovrà essere erogato, per il mese in cui avviene la variazione del rapporto di lavoro, con le modalità adottate nei mesi antecedenti la variazione stessa. Al contrario, nel caso in cui il numero di giorni eccedenti i mesi interi sia pari o minore di 15, il beneficio, per il mese in cui avviene la variazione del rapporto di lavoro, dovrà essere erogato con le nuove modalità determinate dall'avvenuta variazione del rapporto lavorativo.

Inps, messaggio 18/9/2015, n.5805

San.Arti.: iscrizione volontaria familiari fino al 31 ottobre 2015

San.Arti., con circolare n.7 dell'11 settembre, nel ricordare che il 31 ottobre 2015 si chiuderà la campagna d'iscrizione volontaria al Fondo per i familiari di lavoratori dipendenti, titolari d'impresa

artigiane, soci/collaboratori dell'imprenditore artigiano e loro familiari, ha indicato le informazioni utili inerenti la procedura d'iscrizione e contribuzione, le quote contributive previste e le prestazioni sanitarie integrative erogate dal Fondo.

San.Arti., circolare 11/9/2015, n.7

Tfr: indice di rivalutazione di agosto 2015

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2014, per il mese di agosto 2015 è pari a 1,280374. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di agosto è pari a 107,4.

Istat, comunicato stampa 14/9/2015

Legittimo il rifiuto al lavoro nelle festività

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.16592 del 7 agosto 2015, ha affermato che è necessario il consenso da parte del lavoratore per lo svolgimento di prestazione di lavoro durante le festività infrasettimanali, non potendosi applicare in via analogica la normativa sul lavoro festivo domenicale. Il lavoratore è infatti titolare di un diritto soggettivo di astensione dal lavoro nei giorni festivi, riconosciuto dalla L. n.260/49 e, pertanto, deve escludersi che il suddetto diritto possa essere posto nel nulla dal datore di lavoro, essendo rimessa la rinunciabilità del riposo nelle festività infrasettimanali solo all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore. A fondamento della pronuncia sono richiamati precedenti giurisprudenziali in cui sono state dichiarate nulle le clausole della contrattazione collettiva che dispongono l'obbligo di lavorare nelle festività.

Ad ogni modo, il Ccnl relativo al caso oggetto della sentenza disciplinava solo il trattamento retributivo, ma non anche il diritto del datore di lavoro di esigere tale prestazione.

Corte di Cassazione, sentenza 7/9/2015, n.16592

Bandi Isi 2015 e bandi Fipit 2014: linee di indirizzo

L'Inail, con delibera n.10 del 16 settembre, ha indicato le linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese che investono in sicurezza in relazione a Bandi Isi 2015 e bandi a valutazione Fipit 2014.

Per i Bandi a valutazione Fipit 2014 le eccedenze delle risorse destinate al settore agricolo sono destinate al settore edile, fino alla concorrenza delle risorse disponibili in ogni singolo bando regionale. Per i Bandi ISI 2015 sono confermate le risorse economiche previste, da integrare con le risorse economiche dei residui disponibili dei bandi ISI precedenti. Per quanto riguarda il settore terziario è previsto un incremento delle risorse economiche per un importo di 20 milioni di euro. Per il comparto agricoltura sarà predisposto un apposito bando, al fine di ottenere la deroga al computo dei finanziamenti nel calcolo del de minimis.

È stato inoltre previsto, per le imprese che, ammesse all'erogazione del contributo, abbiano omissso, nei termini previsti dal bando, di presentare la domanda di finanziamento corredata dalla prevista documentazione, l'invio di una segnalazione che la reiterazione di tale comportamento produce l'esclusione alla partecipazione ai bandi ISI successivi.

Inail, delibera 16/9/2015, n.10

Sgravi contributivi per contratti di solidarietà: emanato il decreto per l'anno 2016

Il Ministero del Lavoro, di concerto col Ministero dell'Economia, ha emanato il decreto interministeriale n.17981 del 14 settembre, inerente alla riduzione contributiva, relativa all'esercizio finanziario 2016, per le imprese che stipulino contratti di solidarietà, per le quali risultino individuati strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell'accordo o di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo.

Lo sgravio contributivo è riconosciuto nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%. L'impresa deve presentare istanza di accesso al beneficio, secondo le modalità individuate da apposita circolare ministeriale, alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione del Ministero del Lavoro, entro e non oltre trenta giorni successivi alla stipula del contratto di solidarietà (per i contratti di solidarietà in corso alla data di pubblicazione della circolare del Ministero del Lavoro che definirà le modalità telematiche di presentazione delle istanze entro e non oltre trenta giorni successivi a tale data). La domanda dovrà essere presentata anche all'Inps (ed, eventualmente, all'Inpgi), che, nei successivi 30 giorni, comunicherà alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione del Ministero del Lavoro la quantificazione dell'onere connesso allo sgravio contributivo richiesto, calcolato sulla base delle retribuzioni percepite nel corso dell'anno precedente dai lavoratori coinvolti dalle riduzioni orarie e sulla base della riduzione oraria disposta nel contratto di solidarietà. Il Ministero del Lavoro, entro i 120 giorni successivi, adotterà il provvedimento di concessione o diniego dello sgravio contributivo.

L'effettiva attuazione di strumenti volti al miglioramento della produttività saranno oggetto di verifiche ispettive effettuate entro il primo anno dall'inizio della riduzione concordata dell'orario di lavoro.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 14/9/2015, n.17981

Autotrasporto: agevolazioni per iniziative di formazione professionale

È stato pubblicato sulla G.U. n.211 dell'11 settembre il decreto 31 luglio 2015 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, relativo alla modalità di erogazione dei contributi a favore delle iniziative di formazione professionale nel settore autotrasporto.

I soggetti destinatari del beneficio sono le imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi, i cui titolari, soci, amministratori, dipendenti o addetti, inquadrati nel Ccnl logistica, trasporto e spedizioni, partecipino a iniziative di formazione o aggiornamento professionale volte all'acquisizione di competenze adeguate alla gestione d'impresa e alle nuove tecnologie; sono pertanto esclusi i corsi di formazione finalizzati all'accesso alla professione di autotrasportatore e all'acquisizione o al rinnovo di titoli richiesti obbligatoriamente per l'esercizio di una determinata attività di autotrasporto. Ai fini del finanziamento, l'attività formativa deve essere avviata a partire dal 1° dicembre 2015 e deve avere termine entro il 31 maggio 2016. Potranno essere ammessi costi di preparazione ed elaborazione del piano formativo anche se antecedenti a tale data, purché successivi alla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del presente decreto.

Possono proporre domanda di accesso ai contributi:

- le imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi aventi sede principale o secondaria in Italia, iscritte al Registro Elettronico Nazionale istituito dal Regolamento (CE) n.1071/09 e le imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi che esercitano la professione esclusivamente con veicoli di massa complessiva fino a 1,5 tonnellate, iscritte all'Albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi;
- le strutture societarie iscritte nella sezione speciale del predetto Albo ai sensi del co.5-bis, art.1, D.L. n.16/87, risultanti dall'aggregazione delle imprese di cui al punto a), limitatamente alle imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi iscritte nella citata sezione speciale dell'Albo.

Le istanze di accesso ai contributi possono essere presentate dal 28 settembre 2015 al 30 ottobre 2015 in via telematica, sottoscritte con firma digitale dal rappresentante legale dell'impresa, del consorzio o della cooperativa richiedente, secondo le specifiche modalità indicate a partire dal 14 settembre sul sito del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, nella sezione Autotrasporto Contributi ed Incentivi. Ogni impresa richiedente, anche se associata a un consorzio o a una cooperativa, potrà presentare una sola domanda di accesso al contributo.

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, decreto 31/7/2015, G.U. 11/9/2015, n.211

Start-up innovative: ammesso l'affitto d'azienda

Il Ministero dello Sviluppo Economico, con parere n.155183 del 3 settembre, ha precisato che è ammissibile creare una start-up innovativa il cui core business derivi dall'affitto dell'azienda.

L'art.25, co.2, lett.g), D.L. n.179/12, esclude infatti dalla possibilità di iscriversi come start-up le aziende costituite da fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo d'azienda, per evitare che si creino start-up innovative frutto di spin-off di precedenti esperienze consolidate, che non avrebbero i requisiti di fondo che il Legislatore lega alla figura della start-up stessa, ma non menziona la fattispecie dell'affitto dell'azienda o di un suo ramo.

Ministero dello Sviluppo Economico, parere 3/9/2015, n.155183

Intermediazione di manodopera e oneri contributivi

La Corte di Cassazione, con la sentenza 3 settembre 2015, n.17516, ha ribadito che, nell'ipotesi di interposizione illecita delle prestazioni di lavoro, non è configurabile una concorrente obbligazione del datore di lavoro apparente in riferimento ai contributi dovuti agli Enti previdenziali, rimanendo tuttavia salva l'incidenza soddisfacente di pagamenti eventualmente eseguiti dallo stesso datore di lavoro fittizio, senza che abbia rilevanza la consapevolezza dell'altruità del debito.

Tale pagamento indebito, da un punto di vista soggettivo, ai sensi del combinato disposto degli artt.1180 e 2036 cod.civ., è infatti qualificabile come pagamento di debito altrui, ai fini della relativa efficacia estintiva dell'obbligazione.

Corte di Cassazione, sentenza 3/9/2015, n.17516

Gestione Separata Committenti: emissione comunicazione debitoria 2014

L'Inps, con messaggio n.5548 del 4 settembre, ha reso noto che con data 24 agosto 2015 sono state elaborate le situazioni debitorie delle aziende committenti che per l'anno 2014 hanno denunciato, tramite il flusso Emens, il pagamento di compensi ai soggetti iscritti alla Gestione Separata. La situazione debitoria riguarda:

- l'omesso pagamento del contributo dovuto, sia totale che parziale, relativo ad ogni singolo periodo mensile;
 - le sanzioni civili calcolate sul contributo omesso e/o sul ritardato versamento totale o parziale.
- La comunicazione, anticipata via mail all'azienda committente e all'intermediario collegato (delegato), è pubblicata nel "Cassetto Committenti Gestione separata" e propedeutica al passaggio alle fasi successive per il recupero del credito tramite l'emissione dell'Avviso di addebito.

Per evitare errate emissioni di avvisi di addebito, le aziende committenti che abbiano inviato erroneamente denunce di compensi non corrisposti effettivamente nei periodi di competenza denunciati o abbiano indicato dati diversi da quelli corrisposti, devono inviare urgentemente i flussi di correzione. Tramite il "Cassetto bidirezionale Gestione separata committenti" è possibile segnalare l'errata esposizione dei dati o altra situazione relativa alla comunicazione debitoria.

Inps, messaggio 4/9/2015, n.5548

Congedo parentale per figli tra 8 e 12 anni: dal 14 settembre istanze telematiche

L'Inps, con messaggio n.5626 del 9 settembre, ha comunicato l'aggiornamento della procedura telematica per la presentazione delle istanze di congedo parentale riferite ai periodi tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino, o, in caso di adozione o affidamento, tra gli 8 e i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore. Dal 14 settembre sono ammesse esclusivamente le istanze trasmesse in via telematica.

Inps, messaggio 9/9/2015, n.5626

Rilevanza dell'occasione di lavoro nell'infortunio in itinere

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n.17685 depositata il 7 settembre, hanno affermato un importante principio in materia di infortunio in itinere, nel tentativo di comporre i

contrasti giurisprudenziali su tale materia.

In particolare, si è precisato che l'infortunio in itinere deve essere valutato, ai fini della sua risarcibilità in capo all'Inail, sia nella componente della causa violenta sia in quella dell'occasione di lavoro, con la conseguenza che, in caso di fatto doloso di terzo durante il tragitto casa-lavoro, legittimamente deve essere esclusa la tutela Inail, in quanto viene a mancare l'occasione di lavoro: il collegamento tra l'evento e il percorso, andata e ritorno, casa-lavoro, risulta basato, infatti, solo su una mera coincidenza cronologica e topografica.

Nel caso che ha originato la pronuncia una lavoratrice, mentre si recava al lavoro, era stata aggredita e accoltellata dal proprio convivente.

Corte di Cassazione, Sezioni Unite, sentenza 7/9/2015, n.17685

Calcolo premi Inail: aggiornati i limiti di retribuzione dal 1° luglio 2015

L'Inail, con circolare n.72 del 3 settembre, in seguito all'emanazione del D.M. 30 giugno 2015, che ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industriale con decorrenza 1° luglio 2015 e stabilito il minimale e il massimale di rendita, ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile ai fini del calcolo del premio assicurativo.

Inail, circolare 3/9/2015, n.72

Istituita la causale contributo per la Cassa portieri

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.79/E del 3 settembre, ha istituito la causale contributo "ASPO" per la riscossione, tramite modello F24, dei contributi da destinare al finanziamento della Cassa Portieri.

Agenzia delle Entrate, risoluzione 3/9/2015, n.79/E

Cessione dell'impresa familiare: tassazione solo per il titolare

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.78/E del 31 agosto, ha chiarito che la plusvalenza relativa alla cessione dell'unica azienda detenuta dall'impresa familiare è tassabile unicamente in capo al titolare della stessa; con la conseguenza di essere fiscalmente irrilevante per i collaboratori familiari.

Agenzia delle Entrate, risoluzione 31/8/2015, n.78/E

Riposi giornalieri per la lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino **Ministero del Lavoro, interpello 24/09/2015, n.23**

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.23 del 24 settembre, ha chiarito la corretta interpretazione dell'art.39, D.Lgs. n.151/01, precisando che, qualora la lavoratrice madre non intenda usufruire, spontaneamente e per proprie esigenze, dei riposi giornalieri previsti durante il primo anno di vita del bambino e già richiesti al datore di lavoro, quest'ultimo non risulta sanzionabile per violazione dell'art.39.

Il testo dell'interpello n.23/15

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 24/9/2015, n.23

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 39, D.Lgs. n. 151/2001 afferente alla disciplina dei riposi giornalieri per la lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino.

In particolare l'istante chiede se, nelle ipotesi in cui la lavoratrice madre non intenda usufruire, spontaneamente e per proprie esigenze, dei permessi già richiesti al datore di lavoro ex art. 39 di cui sopra, possa trovare o meno applicazione nei confronti di quest'ultimo la sanzione contemplata dall'art. 46 del medesimo decreto legislativo.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni industriali e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre muovere dalla lettera della disposizione ex art. 39 in virtù della quale "*il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore*".

In proposito, si precisa che i periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno, vengono considerati ore lavorative agli effetti sia della durata che della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice madre di uscire dall'azienda.

Alla luce del summenzionato dettato normativo, si evince dunque che il diritto di fruire dei riposi in questione ha natura di diritto potestativo, inteso quest'ultimo quale situazione giuridica soggettiva consistente nell'attribuzione di un potere alla lavoratrice madre cui corrisponde dal lato del datore una posizione giuridica passiva di soggezione e non di obbligo; il datore deve, infatti, consentire alla madre la fruizione dei permessi qualora la stessa presenti esplicita richiesta.

Nello specifico, a differenza di quanto avviene nell'ipotesi di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice madre può scegliere se esercitare o meno il proprio diritto, fruendo dei summenzionati riposi; nell'ipotesi in cui decida di esercitarlo e il datore di lavoro non le consenta il godimento dei periodi di riposo troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria stabilita dall'art. 46.

Diversamente, qualora la lavoratrice madre presenti una preventiva richiesta al datore di lavoro per il godimento dei permessi giornalieri e successivamente, in modo spontaneo e per proprie esigenze non usufruisca degli stessi per alcune giornate, non sembra ravvisabile la violazione dell'art. 39 e di conseguenza non potrà trovare applicazione la misura sanzionatoria ad essa collegata.

Resta ferma la possibilità, da parte degli organi di vigilanza, di effettuare eventuali verifiche in ordine alla spontaneità della rinuncia della lavoratrice circa il godimento dei permessi in questione. Al riguardo appare pertanto opportuno che la suddetta rinuncia sia giustificata da ragioni che rispondano in modo inequivocabile ad un interesse della lavoratrice (ad es. frequenza di un corso di formazione, impossibilità di rientrare in casa in ragione di uno sciopero dei mezzi pubblici ecc.).

I limiti al controllo del PC aziendale Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento del 4/06/2015

Il Garante per la protezione dei dati personali, con newsletter n.406 del 28 settembre, ha chiarito che il datore di lavoro non può spiare le conversazioni Skype dei dipendenti. Infatti, il contenuto delle comunicazioni di tipo elettronico o telematico scambiate dai dipendenti nell'ambito del rapporto di lavoro gode di garanzie di segretezza tutelate a livello costituzionale.

Il testo del provvedimento

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento del 4/06/2015

Visto il ricorso presentato al Garante in data 27 febbraio 2015 nei confronti di Zordan Logistica S.r.l. con cui XY, in qualità di ex dipendente della società resistente, rappresentata e difesa dagli avv.ti Laura Ottolini e Virginia Bonfante, ha chiesto, ribadendo le istanze già avanzate ai sensi degli artt. 7 e 8 D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali (di seguito "Codice"), la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati personali che la riguardano "riportati nella lettera di contestazione disciplinare consegnata a mani della dipendente in data 03.09.2014 nonché nella lettera di licenziamento ricevuta in data 22.09.2014, siccome trattati in violazione di legge"; la ricorrente, che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si occupava della "gestione dei rapporti con i clienti/fornitori esteri, in particolare russi ed ucraini", ha in particolare eccepito che i predetti dati, riferiti a conversazioni avute dalla medesima, nelle giornate del 12 e del 13 agosto 2014, con alcuni "partnership stranieri" del datore di lavoro mediante l'utilizzo del software Skype installato sul computer assegnatole in dotazione per lo svolgimento delle proprie mansioni, sarebbero stati acquisiti illegittimamente dalla resistente in quanto l'interessata non sarebbe mai stata informata "in ordine ai mezzi ed alle procedure utilizzate dal datore di lavoro per il controllo del pc aziendale", che quindi sarebbe avvenuto in modo occulto, e contestando altresì che parte delle conversazioni allegare a fondamento del licenziamento sarebbero state in realtà "effettuate (...) dalla ricorrente successivamente all'uscita dall'azienda direttamente da casa (su un diverso p.c.) tramite un diverso account Skype, privato, con profilo personale";

Visti gli ulteriori atti d'ufficio e, in particolare, la nota del 4 marzo 2015 con la quale questa Autorità, ai sensi dell'art. 149 comma 1 del Codice, ha invitato la società resistente a fornire riscontro alle richieste dell'interessata, il verbale dell'audizione svoltasi presso la sede dell'Autorità in data 23 marzo 2015, nonché la nota del 23 aprile 2015 con cui, ai sensi dell'art. 149 comma 7, è stata disposta la proroga del termine per la decisione sul ricorso;

Vista la nota del 19 marzo 2015 con cui la società resistente, rappresentata e difesa dall'avv. Francesca Consolati, nel contestare quanto affermato dalla ricorrente, ha eccepito di aver acquisito legittimamente i dati di cui è stata invocata la cancellazione in quanto la dipendente, il giorno 12 agosto 2014, sarebbe uscita dall'azienda per iniziare un periodo di ferie anticipate dovuto ad una situazione di tensione venutasi a creare tra le parti, lasciando acceso il proprio computer portatile con il monitor in funzione e con l'icona di Skype ancora attiva con una serie di conversazioni in atto; il rappresentante legale della società, sig. Ivano Zordan, "passando alla postazione della ricorrente per verificare a che punto fosse il lavoro svolto dalla stessa e appurare se avesse lasciato eventuali appunti (...)" successivamente all'uscita dall'azienda, avrebbe pertanto rilevato tale dimenticanza, prendendo altresì casualmente cognizione del contenuto di conversazioni, lesive della reputazione dell'azienda e dello stesso rappresentante legale, intrattenute dalla medesima tramite Skype con corrispondenti stranieri della società utilizzando come nome utente "..., zordan logistica"; il datore

Normativa e prassi in evidenza

di lavoro, "allarmato dalla situazione e rendendosi conto che la propria azienda poteva subire pregiudizi dal comportamento tenuto dalla dipendente", prese dunque contatti con la società addetta alla manutenzione straordinaria dei sistemi chiedendo alla stessa, "onde cercare di tamponare "la fuga di notizie"", di modificare la password di accesso al computer al fine di impedire alla ricorrente "di accedere anche dall'esterno ai dati aziendali" e rilevando tuttavia che l'opera denigratoria a suo danno era proseguita anche dopo l'allontanamento della medesima dall'azienda tenuto conto del fatto che le conversazioni Skype ripresero "alle ore 13.57 (la sig.ra XY evidentemente utilizzava lo stesso profilo (...) sia a casa che in azienda) e ciò che scriveva, veniva contemporaneamente visualizzato sullo schermo del pc aziendale a lei in uso e, simultaneamente, letto dal legale rappresentante" e dall'amministratore di sistema; la società resistente ha inoltre comunicato di aver, in ragione di ciò, tenuto acceso il computer della dipendente "per tutta la notte e il giorno successivo (13.8.2014) sino alle ore 16.40 allorquando, evidentemente, la dipendente cambiava la pw d'accesso al profilo Skype", dichiarando altresì di aver provveduto, prima di tale momento, a far installare sul medesimo computer un programma (SkypeLog View V1.52) che consentiva la visualizzazione "delle conversazioni temporanee che sono transitate (...) sul pc aziendale" fino al successivo verificarsi del cambio di password, provvedendo, nei giorni successivi, a stamparle e far tradurre quelle formulate in lingua straniera;

Viste le note del 23 e del 31 marzo 2015 con cui l'interessata ha rilevato come emerga con evidenza, nel riscontro fornito dal datore di lavoro, l'illiceità delle modalità adottate da quest'ultimo per la raccolta dei dati relativi ad alcune conversazioni Skype intrattenute dalla dipendente, essendo stata, tale attività, effettuata mediante l'installazione di un apposito programma sul computer portatile assegnato in uso alla stessa ed utilizzato per "visualizzare in tempo reale le conversazioni effettuate dalla ricorrente, una volta rincasata, sul proprio profilo Skype personale"; la ricorrente, nel ribadire di aver provveduto a disconnettere l'applicazione Skype presente sul computer aziendale prima di lasciare il posto di lavoro, ha inoltre contestato quanto affermato dalla resistente in ordine al presunto utilizzo da parte sua di un unico profilo "sia a casa che in azienda", producendo a tale riguardo "tabulati di conversazioni (...) dai quali si evince" come la stessa, una volta rincasata, "avesse utilizzato un diverso profilo, con nome utente "XX.", anziché YY""; la ricorrente ha altresì eccepito come la condotta posta in essere dal datore di lavoro è in contrasto sia con le disposizioni contenute nella policy aziendale adottata dalla società in materia, sia con la specifica autorizzazione rilasciata in merito all'azienda dal Servizio Ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro di Verona che espressamente esclude, tra l'altro, "l'utilizzo di strumenti informatici quale presupposto per l'adozione di forme di controllo (...) ovvero di misure disciplinari ai dipendenti" che, invece, nel caso specifico sono stati volutamente impiegati per estrapolare illecitamente dati posti poi a fondamento del "più grave tra i provvedimenti disciplinari, ossia il licenziamento per giustificato motivo soggettivo";

Vista la nota del 7 aprile 2015 con cui la società resistente ha precisato di non aver posto in essere alcuna attività di controllo preventivo tenuto conto del fatto che la ricorrente, il giorno in cui ebbe inizio il periodo di ferie anticipate, abbandonò il posto di lavoro lasciando il proprio computer acceso "con l'icona Skype in evidenza" rendendo quindi facilmente acquisibile il contenuto delle comunicazioni intercorse tra la stessa ed i clienti stranieri; il titolare del trattamento, nel confermare di aver provveduto ad installare sul computer in uso alla dipendente il programma SkypeLog View solo il pomeriggio del giorno 13.08.2014, ovvero dopo aver preso conoscenza dell'inoltro di comunicazioni denigratorie a soggetti esterni all'azienda iniziato "nella tarda mattinata del 12.08.2014", ha rilevato che "l'intento della Zordan è stato solo quello di documentare quanto posto in essere dalla lavoratrice e non certo (...) di controllare la stessa", indicando quindi a tal fine, come data d'avvio del processo di visualizzazione, quella dell'ultimo giorno di lavoro della dipendente ossia il 12.08.2014; la resistente, nel rappresentare di non aver attuato alcuna interferenza nelle altrui comunicazioni tenuto conto del fatto che la funzione del programma installato non sarebbe quella di controllare i contenuti, ma di impaginare cronologicamente i messaggi, ha pertanto eccepito che

Normativa e prassi in evidenza

tale condotta non possa ritenersi in via di principio vietata in quanto l'accesso alla corrispondenza telematica della dipendente sarebbe avvenuta non per verificare la corretta esecuzione della prestazione lavorativa, "ma a seguito dell'emersione di elementi di fatto tali da raccomandare l'avvio di una indagine retrospettiva" rivelatrice di violazioni gravi tali da giustificare il licenziamento per giusta causa soggettiva;

Vista la nota del 7 maggio 2015 con cui la ricorrente ha rilevato che, a prescindere dalla qualificazione tecnica fornita dal titolare del trattamento, "nelle giornate del 12 e 13 agosto 2014 la Zordan Logistica S.r.l. ha posto in essere una verifica occulta, prolungata e sistematica delle conversazioni effettuate dalla ricorrente attraverso il pc concesso in uso ed ha quindi utilizzato, per più di un mese dopo, i dati raccolti (...) per suffragare un licenziamento disciplinare"; né peraltro la legittimità della raccolta dei predetti dati risulterebbe giustificabile sulla base delle indicazioni contenute nella policy aziendale tenuto conto del fatto che "le specifiche disposizioni (...) non sono state in alcun modo osservate"; la ricorrente ha contestato altresì quanto affermato dal titolare del trattamento in ordine all'unicità del profilo Skype impiegato il cui utilizzo non avrebbe infatti richiesto l'installazione di un apposito programma "per poter visualizzare le conversazioni effettuate in tempo reale dalla ricorrente";

Rilevato che, pur spettando al datore di lavoro la definizione delle modalità di corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, occorre comunque, nell'esercizio di tale prerogativa, rispettare la libertà e la dignità dei lavoratori, nonché, con specifico riferimento alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, i principi di correttezza, (secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori), di pertinenza e non eccedenza di cui all'art. 11 comma 1 del Codice, tenuto conto del fatto che ciò può determinare il trattamento di informazioni personali, anche non pertinenti o di dati di carattere sensibile; rilevato che, nel caso di specie, ciò è reso ancora più evidente dal fatto che i dati raccolti riguardano comunicazioni telematiche in parte avvenute anche al di fuori dell'ambito lavorativo quando la ricorrente, collocata in ferie, si trovava già presso il proprio domicilio privato;

Rilevato altresì che, in generale, secondo quanto espressamente enunciato anche nel provvedimento contenente le "Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet" (adottato dall'Autorità il 1° marzo 2007 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 58 del 10 marzo 2007), il contenuto di comunicazioni di tipo elettronico e/o telematico scambiate dal dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro sono assistite da garanzie di segretezza tutelate anche a livello costituzionale "la cui ratio risiede nel proteggere il nucleo essenziale della dignità umana e il pieno sviluppo della personalità nelle formazioni sociali" (punto 5.2 lett. b)); ciò comporta la necessità che l'eventuale trattamento dei dati riferiti a comunicazioni di posta elettronica o assimilabili, inviate e ricevute dal dipendente nello svolgimento dell'attività lavorativa, debba essere garantito da un elevato livello di tutela atto ad impedire, in un'ottica di bilanciamento con i contrapposti interessi del datore di lavoro e in attuazione dei principi di necessità, correttezza, pertinenza e non eccedenza, "un'interferenza ingiustificata sui diritti e sulle libertà fondamentali di lavoratori, come pure di soggetti esterni che ricevono o inviano comunicazioni elettroniche di natura personale o privata"; rilevato che nel caso di specie l'interferenza nelle comunicazioni, per pacifica ammissione del datore di lavoro, risulta essere stata attuata attraverso la configurazione sul computer aziendale assegnato alla dipendente, peraltro assente per essere stata collocata in ferie, di un apposito programma atto a visualizzare sia le conversazioni Skype effettuate dalla ricorrente dalla propria postazione di lavoro prima di lasciare la sede aziendale che le conversazioni avvenute successivamente a tale momento tra l'interessata e soggetti terzi attraverso un computer collocato presso l'abitazione della stessa;

Rilevato pertanto che l'attività di raccolta posta in essere dal datore di lavoro, riguardando in parte comunicazioni avvenute nel corso di svolgimento delle mansioni della lavoratrice che comunicazioni effettuate dalla ricorrente al di fuori di esse, risulta essere stata posta in essere con modalità che si pongono in evidente contrasto sia con le "Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet",

nonché con la stessa policy aziendale adottata a riguardo dal titolare del trattamento e specificamente approvata negli stessi termini dalla Direzione Territoriale del Lavoro di Verona, che con le disposizioni più generalmente poste dall'ordinamento a tutela della segretezza delle comunicazioni (v. art. 15 Cost. e artt. 616 ss. c.p.);

Ritenuto pertanto, alla luce di quanto sopra esposto, di dover accogliere il ricorso e di dover, per l'effetto, ordinare alla società resistente, con effetto immediato dalla data di ricezione del presente provvedimento, di non effettuare alcun ulteriore trattamento dei dati personali relativi alle conversazioni Skype avvenute tra la ricorrente e soggetti terzi nelle giornate del 12 e del 13 agosto 2014, con conservazione di quelli finora trattati ai fini della eventuale acquisizione da parte dell'autorità giudiziaria;

Vista la documentazione in atti;

Visti gli artt. 145 e ss. del Codice;

Viste le osservazioni dell'Ufficio formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del regolamento del Garante n. 1/2000;

Relatore la dott.ssa Giovanna Bianchi Clerici;

TUTTO CIÒ PREMESSO IL GARANTE:

- accoglie il ricorso proposto e, per l'effetto, ordina a Zordan Logistica S.r.l. con effetto immediato dalla data di ricezione del presente provvedimento, di non effettuare alcun ulteriore trattamento dei dati personali relativi alle conversazioni Skype avvenute tra la ricorrente e soggetti terzi nelle giornate del 12 e del 13 agosto 2014, con conservazione di quelli finora trattati ai fini della eventuale acquisizione da parte dell'autorità giudiziaria.

Il Garante, nel chiedere a Zordan Logistica S.r.l., ai sensi dell'art. 157 del Codice, di comunicare quali iniziative siano state intraprese al fine di dare attuazione al presente provvedimento e di fornire comunque riscontro entro trenta giorni dalla ricezione dello stesso, ricorda che l'inosservanza di provvedimenti del Garante adottati in sede di decisione dei ricorsi è punita ai sensi dell'art. 170 del Codice. Si ricorda che il mancato riscontro alla richiesta ex art. 157 è punito con la sanzione amministrativa di cui all'art. 164 del Codice.

Ai sensi degli artt. 152 del Codice e 10 d.lgs. n. 150 del 2011, avverso il presente provvedimento può essere proposta opposizione all'autorità giudiziaria, con ricorso depositato al tribunale ordinario del luogo ove ha la residenza il titolare del trattamento dei dati, entro il termine di trenta giorni dalla data di comunicazione del provvedimento stesso, ovvero di sessanta giorni se il ricorrente risiede all'estero.

I nuovi ammortizzatori sociali in costanza di rapporto: CIGO e CIGS

Nell'ultima, e conclusiva, infornata di decreti attuativi della L. n. 183/14, spicca per importanza il Decreto attuativo di riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, riguardante principalmente le casse integrazioni, ordinarie e straordinarie, e i contratti di solidarietà (D.Lgs. n.148/15 - G.U. n.221/15, S.O. n.53, in vigore dal 24 settembre 2015,). Se, in altre materie, l'incisività dell'intervento è stato più annunciato che realizzato, con innovazioni circostanziate in un'opera essenzialmente di riordino normativo, con il D.Lgs. n.148/15 gli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro sono stati effettivamente ridisegnati e ristrutturati, con nuovi principi e nuove procedure. Una sorta di anno zero su una materia estremamente attuale e strategicamente fondamentale per imprese e professionisti.

L'Inps, con il messaggio n.5919/15, ha precisato che le domande per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa precedenti al 24 settembre potranno continuare ad essere presentate dalle aziende con le consuete modalità, previste nella previgente disciplina; le domande per gli eventi di sospensione o riduzione verificatisi successivamente dovranno, invece, seguire la nuova disciplina. Per il resto delle disposizioni operative, non rimane che attendere, speriamo poco, le imminenti istruzioni dell'Inps.

Con la pubblicazione, recante il riordino degli ammortizzatori sociali in deroga in costanza del rapporto, contenente disposizioni attuative delle misure previste dal *Jobs Act* che si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto in esame.

Si riepilogano di seguito le disposizioni di maggior interesse.

Lavoratori beneficiari

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria tutti i lavoratori assunti con contratto subordinato, compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante ed esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, con un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità lavorativa per la quale si chiede l'intervento di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

Tale requisito temporale non è richiesto qualora da domanda di integrazione salariale derivi da eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e ad essi sono estesi gli obblighi contributivi connessi alle integrazioni salariali di cui sono destinatari, ai quali non si applica lo sgravio contributivo del 100% per i primi 3 anni di contratto previsto per i datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a 9. Il diritto all'integrazione salariale varia a seconda della tipologia di tale integrazione applicabile in azienda:

- gli apprendisti assunti da imprese rientranti nel campo di applicazione sia delle integrazioni ordinarie che straordinarie, oppure delle sole integrazioni ordinarie, sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale;
- gli apprendisti assunti da imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni straordinarie sono destinatari dei trattamenti straordinari limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale.

Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Misura

La misura del trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra zero e il limite dell'orario contrattuale.

Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana, indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione di orario sia effettuata con ripartizione su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, la cui retribuzione sia ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività, l'integrazione è dovuta ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.

Agli effetti dell'integrazione, le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di 8 ore.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

L'importo del trattamento è soggetto a una riduzione in misura pari all'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti (art.26, L. n.41/86) e non può superare per il 2015 gli importi massimi di seguito elencati, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

- 971,71 euro con retribuzione di riferimento pari o inferiore a 2.102,24 euro;
- 1.167,91 euro con retribuzione di riferimento superiore a 2.102,24 euro.

Dal 2016, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, tali valori saranno aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

I massimali devono essere incrementati nella misura del 20% per i trattamenti salariali concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.

Durata

Il trattamento di integrazione salariale ordinario e straordinario, per ciascuna unità produttiva, non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

La durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà si computa nella misura della metà fino a 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per le imprese che svolgono attività di escavazione e/o di lavorazione di materiali lapidei industriali e artigiane (escluse quelle che svolgono l'attività in laboratori con strutture e organizzazione distinte dall'attività di escavazione), il trattamento salariale ordinario e straordinario di integrazione non può superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successivo a tale data.

Contribuzione aggiuntiva

Le imprese che presentano domanda di integrazione salariale sono obbligate a pagare un contributo aggiuntivo in misura pari a:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non pre-

state, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

- 12% oltre le 52 settimane, sino a un massimo di 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

Contribuzione figurativa

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia; il relativo contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.

Le somme occorrenti per la copertura della contribuzione figurativa sono versate al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo paga, con successiva richiesta di rimborso all'Inps o attraverso il sistema del conguaglio tra i contributi dovuti e le prestazioni corrisposte.

Per i trattamenti richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015, o se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni salariali devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo; per i trattamenti conclusi prima del 24 settembre 2015 i 6 mesi decorrono da tale data. Per le integrazioni ordinarie la sede Inps competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.

Nel caso di integrazioni straordinarie, il Ministero del Lavoro può autorizzare, contestualmente al trattamento, il pagamento diretto da parte dell'Inps, incluso l'assegno per il nucleo familiare ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente ne accerti l'assenza.

Condizionalità e politiche attive del lavoro

I lavoratori che subiscono una sospensione o riduzione dell'attività lavorativa superiore al 50% rispetto al normale orario di lavoro, calcolato su un periodo di 12 mesi, sono convocati dai centri per l'impiego per stipulare il patto di servizio e devono presentarsi, pena la perdita di parte delle integrazioni (art.22 D.Lgs. n.150/15).

Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Il diritto all'integrazione salariale decade se il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede Inps territorialmente competente dello svolgimento di tali attività, ma le comunicazioni obbligatorie ex art.4-bis, D.Lgs. n.181/00, a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, sono valide ai fini dell'assolvimento di tale obbligo di comunicazione.

CAPO II: INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE	
Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali Art.9	<p>I trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'Inps ex art.24, L. n.88/89, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali (art.13).</p> <p>Tale gestione evidenzia, per ciascun trattamento, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.</p>
Campo di applicazione Art.10	<p>La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:</p> <ol style="list-style-type: none"> imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione di energia, acqua e gas; cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative simili a quelle degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. n.602/70; imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato; imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei <i>film</i> e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi; imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; imprese addette all'armamento ferroviario; imprese industriali degli Enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica; imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.
Causali Art.11	<p>L'integrazione salariale ordinaria per sospensione o riduzione di orario in favore dei dipendenti delle imprese indicate nell'art.10 spetta in presenza delle seguenti causali:</p> <ul style="list-style-type: none"> situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse intemperie stagionali; situazioni temporanee di mercato.
Durata Art.12	<p>Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane. In caso di fruizione di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinarie, una nuova domanda può essere presentata per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa; nell'ipotesi di fruizione non consecutiva, l'integrazione salariale ordinaria non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile. Entrambi i limiti non si applicano agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di cui all'art.10, lett.k), l), m). Non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione. Nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale, in riferimento all'unità produttiva interessata dalla sospensione.</p>

Schede operative

Contribuzione Art.13	<p>A carico delle imprese aventi diritto al trattamento salariale ordinario elencata nell'art.10 è stabilito un contributo ordinario nella misura di:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;b) 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;c) 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;d) 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;e) 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;f) 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti. <p>Il limite dimensionale viene determinato, con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base del numero medio di dipendenti (compresi apprendisti e lavoratori a domicilio) in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa; per le imprese costituite in corso d'anno solare è preso come riferimento al numero dei dipendenti in forza alla scadenza del primo mese. L'azienda ha l'obbligo di informare l'Inps di ogni evento che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influisca ai fini del calcolo del limite dimensionale per la determinazione dello scaglione dell'addizionale.</p> <p>A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è previsto il pagamento del contributo addizionale di cui all'art.5. Il contributo addizionale non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.</p>
Informazione e consultazione aziendale Art.14	<p>L'azienda, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ha l'obbligo di comunicare in via preventiva alla Rsa o alla Rsu o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause, l'entità, la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.</p> <p>L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.</p> <p>Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili per i quali non è possibile differire la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicarne alla Rsa o alla Rsu o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale</p> <p>la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati; se la riduzione dell'orario è superiore alle 16 ore settimanali, si deve procedere, su richiesta di una delle parti da effettuarsi entro 3 giorni dalla comunicazione datoriale, ad un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro, da concludersi entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.</p> <p>Queste disposizioni trovano applicazione per le imprese dell'industria dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei soltanto alle richieste di proroga del trattamento con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.</p>
Procedimento Art.15	<p>La domanda di concessione deve essere presentata telematicamente all'Inps entro 15 giorni successivi all'inizio della sospensione o della riduzione di orario.</p> <p>Il mancato rispetto del termine comporta l'impossibilità di concessione del trattamento integrativo per i periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.</p> <p>Nel caso in cui dall'omessa o tardiva presentazione derivi un danno ai lavoratori, consistente nella perdita totale o parziale del trattamento integrativo, il datore di lavoro risponde del danno causato con una somma da corrispondere agli interessati equivalente nell'importo all'integrazione salariale non percepita.</p>

Schede operative

Concessione Art.16	A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede Inps territorialmente competente. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, da adottare entro 60 giorni dal 23 novembre, saranno individuati i criteri di esame delle domande di concessione.
Ricorsi Art.17	Nel caso in cui la domanda di trattamento di integrazione salariale venga rigettata è ammesso il ricorso, entro 30 giorni dalla comunicazione di diniego da parte dell'Inps, al Comitato amministratore della gestione prestazione temporanee ai lavoratori dipendenti previsto art.25, L. n.88/89.
Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo Art.18	Per il settore agricolo restano in vigore le disposizioni ex art.8 ss., L. n.457/72, per quanto compatibili con il presente decreto. Pertanto rimangono destinatarie della normativa della Cig speciale agricoltura le aziende esercenti attività, anche in forma associata, di natura agricola, comprese le cooperative agricole di lavoro, con esclusione di quelle che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici, in quanto per i dipendenti a tempo indeterminato si applica la normativa prevista per l'industria. Beneficiari dell'integrazione sono gli operai e gli impiegati/quadri con contratto a tempo indeterminato che svolgono annualmente, presso la stessa azienda, oltre 180 giornate di effettivo lavoro. La Cig speciale agricola interviene in caso di intemperie stagionali e altre cause non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori; il relativo trattamento è corrisposto ai lavoratori interessati per una durata massima di 90 giorni nell'anno.

CAPO III: INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Gestione di appartenenza delle integrazioni straordinarie Art.19	I trattamenti straordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'Inps ex art.37, L. n.88/89, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali (art.23). Tale gestione evidenzia l'apporto dello Stato, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.
Campo di applicazione Art.20	La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi si applicano alle imprese dei settori sotto elencati, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti e gli apprendisti: <ul style="list-style-type: none">• imprese industriali, comprese quelle edili ed affini;• imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente*;• imprese appaltatrici di servizi mensa o ristorazione, che subiscono una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;• imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscono una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;• imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto di produzione e della manutenzione del materiale rotabile;• imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;• imprese di vigilanza. Nel caso in cui il numero dei dipendenti nel semestre precedente la presentazione della domanda sia superiore alle 50 unità (compresi i dirigenti e apprendisti) la medesima disciplina si applica: <ul style="list-style-type: none">• alle imprese esercenti attività commerciali, ivi compresa la logistica;• alle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

	<p>A prescindere dal numero dei dipendenti la stessa disciplina si applica:</p> <ol style="list-style-type: none">imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;partiti e movimenti politici e loro articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, purché iscritti nel registro previsto dall'art.4, D.L. n.149/13. <p>Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.</p> <p>* Per influsso gestionale prevalente si intende quando la somma dei corrispettivi risultati delle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata, abbia superato, nel biennio precedente il 50% del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse.</p>
<p>Causali di intervento Art.21</p>	<p>L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:</p> <ol style="list-style-type: none">riorganizzazione aziendale. Il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare un piano di intervento volto a fronteggiare le inefficienti gestionali o produttive e contenere indicazioni sugli investimenti e la formazione, con un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni;crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a superare gli squilibri produttivi, finanziari, gestionali con l'indicazione degli interventi correttivi da apportare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale. In deroga ai limiti massimi di durata, può essere autorizzato nel limite massimo di sei mesi e nel limite di 50 milioni di euro dal 2016 al 2018, un ulteriore periodo di Cigs, qualora a seguito del programma di crisi aziendale l'azienda cessi l'attività, ma sussistano concrete prospettive di ripresa possibili tramite una cessione dell'azienda e un riassorbimento del personale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;contratto di solidarietà. Il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa attraverso accordi collettivi aziendali ai sensi dell'art.51, D.Lgs. n.81/15**, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego; in tale accordo devono essere specificate le modalità attraverso le quali l'impresa può modificare in aumento l'orario ridotto in caso di temporanee esigenze di maggior lavoro che comporta di conseguenza una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. La riduzione complessiva dell'orario di lavoro per ciascun lavoratore non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo in cui è in essere il contratto di solidarietà. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. <p>Le quote di accantonamento del Tfr concernenti la retribuzione persa a seguito della riduzione di orario sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.</p>

Schede operative

	<p>Non è possibile richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali l'azienda abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.</p> <p>** Contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla Rsu.</p>
<p>Durata Art.22, art.42, co.1, art.44, co.2</p>	<p>La durata massima dell'intervento di integrazione straordinaria per ciascuna unità produttiva varia a seconda delle causali alla base della domanda presentata:</p> <p>a) riorganizzazione aziendale. Durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato; tale disposizione non si applica nei primi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto;</p> <p>b) crisi aziendale. Durata massimo di 12 mesi, anche continuativi; una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione. A decorrere dal 24 settembre 2017 possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato; pertanto tale disposizione non si applica nei primi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto;</p> <p>c) contratto di solidarietà. Durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. È previsto eccezionalmente solo per tale causale una durata fino a 36 mesi, anche non continuativi, nel quinquennio mobile; il co.5, art.22, stabilisce, con l'esclusione delle imprese del settore edile e affini, che la durata dei trattamenti straordinari d'integrazione salariale concessi a seguito di un contratto di solidarietà entro il limite di 24 mesi, venga computata nella misura della metà.</p> <p>I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data del 24 settembre 2015 mantengono la durata prevista, nei limiti delle disposizioni di leggi vigenti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15; i trattamenti straordinari riguardanti periodi successivi al 24 settembre 2015 si computano ai fini della durata massima stabilita dall'art.4.</p>
<p>Contribuzione Art.23</p>	<p>Il contributo ordinario è fissato nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova l'applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0,60% a carico dell'impresa; • 0,30% a carico del lavoratore. <p>A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è previsto il pagamento del contributo addizionale di cui all'art.5.</p>
<p>Consultazione sindacale Art.24</p>	<p>L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • comunicare alla Rsa o Rsu, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, le cause della sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. Entro 3 giorni dalla predetta comunicazione, deve essere presentata dall'azienda o dalla parte sindacale domanda di esame congiunto della situazione aziendale al competente ufficio regionale. • espressamente dichiarare, unitamente alla parte sindacale, la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà. <p>L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotta a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti. È previsto un incremento, che verrà successivamente quantificato dal Ministero del Lavoro con decreto, della contribuzione addizionale a titolo di sanzione in caso di mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori stabilite nell'esame congiunto.</p>

<p>Procedimento Art.25 art.44, co.4</p>	<p>La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati, deve essere presentata al Ministero del Lavoro e alle DTL competente per territorio entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento.</p> <p>La sospensione o la riduzione dell'orario, così come definita nelle procedure di consultazione sindacale, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda; tale disposizione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.</p> <p>In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima; qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.</p> <p>Il decreto di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale è adottato dal Ministero del lavoro entro 90 giorni dalla presentazione della domanda.</p> <p>Le DTL competenti per territorio, nei 3 mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali; in caso si accerti il mancato svolgimento del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di concessione del trattamento di Cigs si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del Lavoro.</p>
---	--

Prime istruzioni Inps sui nuovi ammortizzatori sociali

In attesa dell'apposita circolare, l'Inps ha pubblicato il messaggio n.5919 del 24 settembre, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15, di riordino della materia degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, per assicurare la continuità dei servizi.

La presentazione delle domande per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà avvenire:

- con le modalità già conosciute per eventi fino al 23 settembre;
- con la nuova disciplina per gli eventi di sospensione o riduzione verificatisi dal 24 settembre.

Le nuove modalità prevedono che le domande siano corredate dall'elenco dei nominativi dei lavoratori interessati alla sospensione/riduzione di orario nonché dal numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale: a tal fine si dovrà allegare un file in formato CSV contenente alcuni dati sugli addetti all'Unità Produttiva interessata.

I dati da fornire per ciascun addetto sono riportati nel documento presente sul sito Inps, servizi *on line*, servizi per aziende e consulenti, Cig ordinaria, "Flusso web", link "Documentazione" alla voce "Tracciato per invio beneficiari" o, per i Fondi di Solidarietà, link "Invio domande fondi di solidarietà - "area di download", nella cartella .zip "allegati in formato .pdf", documento: "Tracciato per invio beneficiari".

Perché le aziende possano presentare le domande senza soluzione di continuità, l'elenco degli addetti all'Unità Produttiva potrà essere fornito anche in una fase successiva all'invio della domanda.

Rinnovi contrattuali ottobre 2015

Servizi assistenziali Uneba - Accordo 11 settembre 2015 in materia di assistenza integrativa

Richiamando l'accordo sindacale 17 dicembre 2014 in materia di assistenza sanitaria integrativa, è stato stabilito che il differimento del termine di decorrenza fissato per l'attivazione dell'assistenza sanitaria integrativa al 1° novembre 2015.

Igiene ambientale - Protocollo di intesa 31 agosto 2015 in materia di assistenza sanitaria integrativa

Il versamento della contribuzione ordinaria trimestrale da parte dei datori di lavoro avviene in diretta relazione al preliminare invio telematico del template xls con la registrazione degli iscritti nell'ultimo giorno del trimestre (31 marzo o 30 giugno o 30 settembre o 31 dicembre) immediatamente precedente quello nel quale è dovuto il versamento stesso (rispettivamente alle date del 16 aprile, del 16 luglio, del 16 ottobre e del 16 gennaio).

A partire dal 30 settembre 2015 i datori di lavoro e i soggetti aderenti di cui all'art. 5, commi 1, 2 e 5 dello Statuto che procedano all'invio del template xls per la prima volta - con conseguente effettuazione del primo versamento della contribuzione ordinaria trimestrale alle date sopra ricordate - non sono soggetti a ulteriori obblighi e/o adempimenti contributivi nei confronti del Fondo FASDA, relativamente al periodo precedente il predetto primo invio.

Ccnl Turismo-Pubblici esercizi - FIPE, comunicato del 16 settembre

La Fipe (Federazione Italiana Pubblici Esercizi), con comunicato del 16 settembre, ha reso noto di aver ripreso le trattative per il rinnovo del Ccnl Turismo-Pubblici esercizi, rimuovendo la disdetta/recesso comunicata in data 28 ottobre 2013 alle Organizzazioni Sindacali.

La ripresa delle trattative persegue la finalità di rivedere le norme per ridurre il costo del lavoro delle aziende, senza incidere sulle retribuzioni, intervenendo sulla parte normativa del contratto che produce costo del lavoro anche in assenza delle ore lavorate.

Fino a che non si sarà raggiunto un accordo le imprese dei Pubblici Esercizi continueranno ad applicare il Ccnl Turismo sottoscritto il 20 febbraio 2010.

Principali scadenze del mese di novembre

Martedì 10 novembre

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.

Assistenza Fiscale – Caf o professionisti abilitati

Invio e consegna al dipendente del modello 730 integrativo e del prospetto di liquidazione mod. 730/3 integrativo.

Lunedì 16 novembre

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.

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

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.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento dell'ultima rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2014 e all'acconto 2015, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

Versamento della terza rata trimestrale, relativa al 2015, dei contributi dovuti sul minimale.

Venerdì 20 novembre

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2015, relativi agli agenti e rappresentanti.

Mercoledì 25 novembre

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.

Lunedì 30 novembre

Uniemens – Invio telematico

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

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al quarto trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

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.