



TeamSystem Labour review

n. 214

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	
I chiarimenti Inps sulla cassa integrazione	9
Schede operative	
Cumulabilità congedo a ore: nuovi chiarimenti Inps	20
Nuove indicazioni sul contributo di solidarietà	21
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali novembre 2015	23
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di gennaio	27

Rapporto di lavoro

La nuova disciplina delle mansioni nelle prime pronunce di merito

Il Tribunale di Roma, con sentenza depositata il 30 settembre 2015, ha espresso il primo giudizio sull'efficacia temporale del nuovo art.2103 cod.civ, come modificato dal D.Lgs. n.81/15, che consente la modifica delle mansioni entro il medesimo livello di inquadramento del Ccnl.

La sentenza ha stabilito che, in assenza di una norma transitoria, il nuovo art.2103 cod.civ. si applica anche ai rapporti di lavoro già in corso alla data della sua entrata in vigore (25 giugno 2015). Il Tribunale capitolino ritiene il demansionamento una sorta di "illecito permanente", che si attua ogni giorno in cui il dipendente è mantenuto a svolgere mansioni inferiori; il giudizio in merito alla liceità dell'esercizio dello ius variandi da parte del datore di lavoro deve quindi fare riferimento alla disciplina legislativa e contrattuale vigente giorno per giorno. Pertanto è irrilevante il momento in cui ha avuto inizio il demansionamento: infatti se le mansioni sono inferiori sotto il profilo professionale, ma equivalenti secondo il disposto del Ccnl, l'entrata in vigore del D.Lgs. n.81/15 determina il venir meno del demansionamento.

Al contrario, il Tribunale di Ravenna, con pronuncia del 22 ottobre, ha ritenuto che l'art.2103 cod. civ. in tema di variazione delle mansioni, così come modificato dal D.Lgs. n.81/15, non sia applicabile retroattivamente. Inoltre ha stabilito che, non prevedendo la norma disposizioni di diritto intertemporale, i fatti iniziati prima del 25 giugno, data di entrata in vigore della norma, e proseguiti oltre, sono soggetti alla previgente normativa.

Tribunale di Roma, sentenza 30/9/2015; Tribunale di Ravenna, sentenza 22/10/2015

Sospensione attività imprenditoriale in edilizia: modi e tempi per la revoca

Il Ministero del Lavoro, con nota n.19570 del 16 novembre, ha offerto chiarimenti in merito a modalità e tempi per la revoca della sospensione dell'attività imprenditoriale nel settore edile, in seguito a quanto stabilito dalla circolare n.26/15. La richiamata circolare riprende la lettera circolare 22 agosto 2007, che, in relazione all'edilizia, precisa come il personale ispettivo debba adottare il provvedimento di prescrizione obbligatoria relativamente alle violazioni riscontrate e verificare in seguito l'ottemperanza della prescrizione impartita.

Il Ministero, con la nota in oggetto, precisa che gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria, formazione e informazione rappresentano condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività, per potersi avvalere del personale interessato dagli adempimenti.

Pertanto, ai fini della revoca del provvedimento:

- per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria sarà necessaria l'effettuazione della visita medica;
- per gli obblighi di formazione e informazione è necessario che l'attività formativa del personale sia stata programmata in modo da concludersi entro 60 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 16/11/2015, n.19570

Tfr: indice di rivalutazione di ottobre 2015

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2014, per il mese di ottobre 2015 è pari a 1,390187. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di ottobre è pari a 107,2.

Istat, comunicato stampa 13/11/2015

Ccnl Tessili vari: confluenza nel Ccnl Uniontessile Confapi

Uniontessile Confapi, Fesica-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil, in data 9 novembre 2015, hanno siglato l'accordo di confluenza del Ccnl Tessili vari Confindustria (2 settembre 2010) nel Ccnl Uniontessile Confapi (7 ottobre 2013), a seguito dell'uscita, a decorrere dal 1° aprile 2015, della Federazione

Tessili vari dal sistema confindustriale.

Con le retribuzioni afferenti al mese di aprile 2016 verranno applicati alle aziende i minimi tabellari previsti dal Ccnl Uniontessile Confapi in vigore il 1° aprile 2016.

Sono previsti i seguenti aumenti contrattuali e le relative scadenze, al fine di procedere all'allineamento dell'importo di cui sopra:

- dall'1/11/2015: € 25,00;
- dall'1/2/2016: € 42,00;
- dall'1/4/2016: € 41,49.

Relativamente agli arretrati afferenti il periodo aprile 2013-ottobre 2015 verrà riconosciuta, a titolo di una tantum contrattuale, la somma lorda complessiva pari a € 2.270,00. L'erogazione dell'una tantum avverrà con tranches di pari importo alle normali scadenze retributive mensili, comprensive della tredicesima mensilità, dal mese di aprile 2016 al mese di dicembre 2017. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata e all'orario di lavoro prestato nel suddetto periodo, con riduzione proporzionale nelle ipotesi di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in deroga o contratto di solidarietà.

Uniontessile Confapi, Fesica-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil, accordo 9/11/2015

Licenziamento per uso improprio della posta elettronica: il parere della Fondazione Studi

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con parere n.2 del 10 novembre, analizza gli orientamenti giurisprudenziali relativi a uso improprio della posta elettronica aziendale e licenziamento, soffermandosi in particolare sulla sentenza n.22353 del 2 novembre 2015, con cui la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento per giusta causa per utilizzo improprio della mail, ritenendo più consona una sanzione disciplinare di natura conservativa.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, parere 10/11/2015, n.2

Gestione Separata: implementato il Cassetto previdenziale

L'Inps, con messaggio n.6838 del 6 novembre, ha reso noto che a decorrere dal 6 ottobre 2015 è stato implementato il Cassetto previdenziale per i committenti della Gestione Separata con la funzionalità della "Bidirezionalità", inserita all'interno del menu "Comunic. Bidirezionale".

Viene inoltre precisato che le istanze concernenti la Gestione Separata devono essere predisposte solo ed esclusivamente tramite il Cassetto stesso, poiché dal 6 ottobre 2015 è stato inibito l'oggetto "GESTIONE SEPARATA" dal Cassetto previdenziale aziende.

Inps, messaggio 6/11/2015, n.6838

Contributi e fisco

Le nuove sanzioni penali tributarie nella circolare della Fondazione Studi

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con circolare n.23 del 26 novembre, analizza le novità relative alle modifiche alla revisione del sistema sanzionatorio penale tributario introdotte dal D.Lgs. n.158/15, in vigore dal 22 ottobre. Tra le novità l'incremento delle sanzioni e l'innalzamento dei limiti previsti per la rilevanza penale della condotta del contribuente. Ma rilevante è anche l'applicazione delle sanzioni amministrative per le violazioni di norme tributarie.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, circolare 26/11/2015, n.23

Esonero contributivo per co.co.co. stabilizzati: il parere della Fondazione

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con parere n.3 del 25 novembre, risponde a un quesito relativo alla possibilità di fruire dell'esonero contributivo, previsto dal DdL Stabilità 2016, in caso di stabilizzazione, dal 1° gennaio 2016, di collaborazioni coordinate e continuative nel rispetto

delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n.81/15 sul riordino dei contratti. La Fondazione ritiene che lo sgravio si possa riconoscere anche per l'assunzione degli ex collaboratori autonomi, poiché la stabilizzazione prevista dal Jobs Act non deve essere considerata un obbligo legale "preesistente", ma un procedimento volontario.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, parere 25/11/2015, n.3

ASpI lavoratori sospesi: istruzioni per richieste pervenute entro il 12 ottobre

L'Inps, con messaggio n.7037 del 18 novembre, ha offerto ulteriori chiarimenti in merito all'indennità ASpI per lavoratori sospesi in seguito all'abrogazione dell'art.3, co.17, L. n.92/12, a completamento di quanto comunicato con messaggio n.6024 del 30 settembre e con circolare n.27 del 20 ottobre scorso.

A integrazione di quanto previsto nel messaggio n.6024 del 30 settembre 2015, l'Inps precisa che:

- nel limite delle risorse disponibili l'Istituto procederà ad indennizzare i periodi, autorizzati dagli Enti Bilaterali, di sospensione del 2015- sempre nel rispetto del limite normativo dei 90 giorni nel biennio mobile - indicati nelle richieste pervenute entro la data del 12 ottobre 2015, anche se si tratta di periodi successivi al 23 settembre 2015, purché il periodo di sospensione abbia inizio in data antecedente al 24 settembre 2015;
- per le domande presentate dal 29 settembre 2015 al 12 ottobre 2015 (periodo in cui la procedura non permetteva, sulla base delle prime indicazioni ministeriali, la presentazione di richieste che contenevano periodi di sospensione successivi all'abrogazione della norma, limitando quindi l'indicazione del periodo di fine sospensione ad una data antecedente o coincidente con il 23 settembre 2015) la Direzione centrale dell'Istituto chiederà, tramite Pec, agli Enti bilaterali interessati che hanno autorizzato la prestazione, di far pervenire, sempre tramite Pec, per ciascun lavoratore inserito nella richiesta, l'indicazione della data di fine sospensione prevista dagli accordi stipulati entro la data del 23 settembre 2015, in modo da consentire all'Istituto di variare la fine del periodo richiesto senza bisogno di ripresentazione dell'istanza.

Inps, messaggio 18/11/2015, n.7037

Iscritti Gestione Separata: esercizio della facoltà di computo

L'Inps, con circolare n.184 del 18 novembre, ha fornito ulteriori chiarimenti sulla facoltà di computo prevista dall'art.3, D.M. n.282/96, in favore degli iscritti alla Gestione Separata che abbiano accreditato nella suddetta Gestione almeno un contributo mensile e che possano far valere periodi contributivi presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti, le forme esclusive e sostitutive della medesima, le gestioni pensionistiche dei lavoratori autonomi. La facoltà è esercitabile sia nelle ipotesi in cui i predetti periodi si collochino solo antecedentemente al 1° gennaio 1996 sia che si collochino prima e dopo la predetta data, ma non è esercitabile qualora si collochino solo successivamente al 1996, poiché in tal caso non sussistono le condizioni per l'opzione al contributivo.

L'Istituto chiarisce che il computo è una "facoltà" che la legge concede ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata, che si esercita al momento della presentazione della domanda di pensione.

Ne deriva che, in assenza di una specifica richiesta da parte dell'interessato nella domanda di pensione, le sedi non sono tenute ad applicare l'Istituto in parola e la prestazione richiesta deve essere liquidata utilizzando soltanto la contribuzione accreditata nella Gestione Separata.

Inps, circolare 18/11/2015, n.184

Call center: indennità per i lavoratori esclusi dall'integrazione salariale straordinaria

È stato pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro, in data 18 novembre, il decreto n.22763 del 12 novembre 2015, che riconosce un'indennità, pari al trattamento massimo di integrazione salariale

straordinaria, ai lavoratori delle aziende del settore dei call center non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale.

L'indennità è destinata ai lavoratori di aziende con più di 50 unità, nel semestre precedente alla presentazione della domanda, con unità produttive in diverse Regioni o Province autonome e che abbiano attuato entro il 31 dicembre 2013 le misure di stabilizzazione dei collaboratori a progetto ancora in forza alla data di pubblicazione del decreto in oggetto.

L'indennità può essere richiesta quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere del 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 fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

A carico delle imprese che presentano istanza di fruizione del trattamento il D.Lgs. n.148/15, art.5, ha previsto un contributo addizionale.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 12/11/2015, n.22763

Sostegno al reddito: in G.U. il decreto di prolungamento

È stato pubblicato sulla G.U. n.265 del 13 novembre il decreto 29 settembre del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, che ha concesso il prolungamento dell'intervento di tutela del reddito, ad esclusione della contribuzione figurativa, in favore di n.1490 lavoratori che, nell'anno 2015, non rientrano nel contingente di 10.000 unità stabilito dall'art.12, co.5, D.L. n.78/10, purché maturino i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2011 e, comunque, entro il periodo di fruizione delle prestazioni di tutela del reddito.

Il prolungamento è concesso per un numero di mensilità non superiore al periodo di tempo intercorrente tra la data computata con riferimento alle disposizioni in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici vigenti prima della data di entrata in vigore del D.L. n.78/10 e la data della decorrenza del trattamento pensionistico computata sulla base di quanto stabilito dall'art.12, D.L. n.78/10, e nel limite di spesa di € 32.303.225,00.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 29/9/2015, G.U. 13/11/2015, n.265

Istruzioni Inpgi per l'esonero contributivo

L'Inpgi, con circolare n.7 del 6 novembre 2015, ha offerto chiarimenti relativi all'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo unico, co.118 ss., L. n.190/14.

Innanzitutto si precisa che l'esonero contributivo è fruibile anche da parte dei datori di lavoro che intendano stabilizzare giornalisti già presenti in azienda o che procedano con la trasformazione di un contratto di lavoro a termine o di una collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time, a prescindere dalla contrattazione collettiva applicata e dallo status professionale del giornalista (professionista, pubblicitista o praticante).

Il beneficio è applicabile anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L. n.142/01. L'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità 2015 è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nei limiti previsti, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione Inpgi:

- i premi per l'assicurazione contro gli infortuni;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza integrativa e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla L. n.166/91;

- il contributo, ove dovuto, al Fondo per gli ammortizzatori sociali, limitatamente alla quota base dello 0,50% a carico del datore di lavoro di cui alla circolare Inpgi n.9/09. Rientra, invece, nell'esonero l'ulteriore quota dell'1% di cui alla circolare Inpgi n.5/14;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo integrativo contrattuale "ex fissa" e la relativa addizionale.

I datori di lavoro possono usufruire dell'esonero contributivo solo dopo aver ricevuto la relativa autorizzazione da parte dell'Inpgi. Nel provvedimento di autorizzazione allo sgravio l'Istituto indicherà i codici di qualifica da inserire nella denuncia contributiva mensile (DASM) ai fini del calcolo dell'esatta contribuzione dovuta.

La domanda di esonero contributivo deve essere prodotta entro e non oltre 30 giorni dalla data di assunzione o trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. A tal fine, dovrà essere utilizzato il modello SGRV.1, disponibile nella sezione modulistica del sito internet dell'Istituto.

Inpgi, circolare 6/11/2015, n.7

Cigs: il Ministero integra le istruzioni impartite con circolare n.24/15

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.30 del 9 novembre, ha integrato le istruzioni in tema di Cigs offerte con la circolare n.24 del 5 ottobre scorso:

- Campo di applicazione (par.2): vi rientrano le imprese cooperative e loro consorzi che trasformano e manipolano prodotti agricoli e le imprese cooperative e loro consorzi che commercializzano prodotti agricoli;
- Crisi aziendale. Causale d'intervento (par.4.2): in merito alla fattispecie della crisi per cessazione di attività, con riferimento all'unità produttiva oggetto di cessazione, i cui lavoratori hanno già fruito, anche in costanza della normativa previgente al D.Lgs. n.148/15, del trattamento di Cigs, non potranno accedere nuovamente a un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria, per qualunque causale, poiché l'unità produttiva è evidentemente cessata;
- Modalità di presentazione dell'istanza (par.7.1): come chiarito con la circolare n.24/15, alle istanze presentate successivamente alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n.148/15, relative a proroghe dei trattamenti di Cigs, si applicheranno le disposizioni relative alla previgente normativa. In riferimento alle istanze di proroga di trattamenti Cigs relativi a programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale già avviati alla data di entrata in vigore del D.Lgs. si applica il termine di 25 giorni alla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario. Per consentire quindi il completamento dei programmi già avviati in vigenza della precedente normativa, se la domanda relativa al primo anno è stata presentata entro il 23 settembre 2015, alle istanze di proroga vengono applicate le regole di cui alla normativa previgente. I medesimi principi vengono applicati alle istanze per il secondo anno di programmi di cessazioni biennali eventualmente presentate dal 24 settembre scorso. Alle domande riferite al primo anno presentate dopo il 23 settembre si applica invece il D.Lgs. n.148/15, anche se la sottoscrizione dell'accordo e l'inizio delle sospensioni siano precedenti.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 9/11/2015, n.30

Artigiani: premio Inail 2015 ridotto in misura pari all'8,16%

In data 5 novembre è stato pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro, sezione Pubblicità legale, il decreto 17 settembre 2015, che stabilisce la riduzione spettante alle imprese artigiane per l'anno 2015 in misura pari all'8,16% del premio assicurativo dovuto.

Viene precisato che il risparmio che ne scaturirà sarà destinato a incrementare l'ammontare delle risorse disponibili, al fine di attribuire una maggiore riduzione alle imprese che avranno i requisiti richiesti. L'Inail verificherà la sussistenza delle condizioni di ammissione al beneficio da parte delle imprese.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 17/9/2015

Esonero contributivo triennale e comportamenti elusivi: ulteriori verifiche

Il Ministero del Lavoro, con lettera circolare 9 novembre, n.19069, ha reso noto che, ai fini dell'implementazione delle verifiche ispettive su eventuali comportamenti elusivi volti alla fruizione dell'esonero contributivo triennale ex L. n.190/14, le sedi centrali dell'Inps metteranno a breve a disposizione del Ministero ulteriori informazioni sui datori di lavoro che, negli ultimi mesi, hanno richiesto la fruizione dell'esonero, al fine di attivare ulteriori controlli mirati.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lettera circolare 9/11/2015, n.19069

Esonero contributivo triennale nelle ipotesi di operazioni societarie

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con risposta a interpellato n.25 del 5 novembre, ha precisato che, nelle ipotesi di operazioni societarie, quali ad esempio la fusione, il cessionario incorporante ha il diritto di continuare a beneficiare dell'esonero contributivo ex L. n.190/14 già riconosciuto alla società incorporata nel corso dell'anno 2015, limitatamente alla parte residua sino alla scadenza del termine legale dei trentasei mesi.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpellato 5/11/2015, n.25

Esonero contributivo triennale: ulteriori chiarimenti

L'Inps, con circolare n.178 del 3 novembre, ha offerto ulteriori chiarimenti relativamente all'esonero contributivo triennale per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, disoccupato da almeno 6 mesi, effettuate nel 2015, relativamente ai datori di lavoro iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici, ai giornalisti assicurati all'Inpgi e alla fruizione del beneficio per i datori di lavoro privati. Riguardo a quest'ultimo aspetto, in particolare, si forniscono ulteriori chiarimenti rispetto a quanto già previsto con circolare n.17/15, in relazione a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

- l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero nei sei mesi precedenti l'assunzione non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche se il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;
- nei rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni differite, il datore di lavoro perderebbe il requisito per l'agevolazione con riguardo al secondo rapporto di lavoro a tempo parziale;
- non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche se il precedente rapporto di lavoro, intercorso nei sei mesi precedenti l'assunzione, sia stato risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore;
- l'incentivo non spetta per i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato che, nei casi di cambi appalto di servizi, transitino dal cedente al subentrante, qualora la contrattazione collettiva che disciplina tali rapporti, preveda, per i casi di cessazione dell'appalto cui sono adibiti i dipendenti, una procedura idonea a consentire l'assunzione degli stessi alle dipendenze dell'impresa subentrante, mediante la costituzione ex novo di un rapporto di lavoro con un diverso soggetto;
- in caso di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art.1406 cod.civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto;
- la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente;
- non impedisce l'accesso all'incentivo lo svolgimento nei sei mesi precedenti di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a

- tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, il rapporto di collaborazione a progetto, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma;
- il lavoratore che nel trimestre 1.10.2014-31.12.2014 abbia avuto un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro - o con altro datore di lavoro a lui collegato o controllato - potrà essere assunto a tempo indeterminato con il diritto alla fruizione dell'esonero triennale;
 - il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro che assume o con una società controllata dal datore di lavoro o ad esso collegata.
 - In merito alla durata dello sgravio, viene precisato che in caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, lo sgravio spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 36 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.
- Viene infine ribadito che l'esonero contributivo triennale non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

Inps, circolare 3/11/2015, n.178

La contribuzione in caso di rinuncia a retribuzione nel settore calcistico

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con risposta a interpello n.26 del 5 novembre, ha chiarito che:

- nell'ipotesi in cui calciatori e tecnici professionisti rinuncino a stipendi già maturati e non ancora corrisposti, la società sportiva/datore di lavoro è comunque tenuta ad assolvere agli obblighi contributivi nei termini di legge, con riferimento al trattamento retributivo complessivo non erogato stabilito nel contratto individuale, nonché a versare l'ulteriore contributo al Fondo di accantonamento,
- sul LUL è quindi necessario riportare "la quantificazione della durata della prestazione o la retribuzione effettivamente erogata": pertanto, nel caso in cui si proceda a conciliazione e in tale sede il lavoratore rinunci alla corresponsione di importi retributivi, individuati nell'apposito verbale ex art.411 c.p.c., gli stessi non andranno indicati sul LUL.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 5/11/2015, n.26

Indennità chilometriche nelle trasferte: i chiarimenti dell'Agenzia

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.92/E del 30 ottobre, ha fornito importanti precisazioni in riferimento all'indennità chilometrica riconosciuta in occasione di trasferte svolte dai dipendenti con l'utilizzo della propria auto, relative in particolare al conteggio dei chilometri.

L'Agenzia, in risposta a un interpello, ha chiarito che, laddove la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, la località di missione sia inferiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio, è comunque da considerarsi non imponibile ai sensi dell'art.51, co.5, Tuir, il relativo rimborso chilometrico.

Nel caso in cui la distanza dalla propria residenza sia maggiore, il rimborso chilometrico relativo alla differenza di percorrenza rispetto alla sede di trasferta è da considerarsi reddito imponibile.

Agenzia delle Entrate, risoluzione 30/10/2015, n.92/E

I chiarimenti Inps sulla cassa integrazione Inps, circolare 2/12/2015, n.197

L'Inps, con la circolare n.197/15, ha fornito importanti chiarimenti relativi al D.Lgs. n.148 del 14 settembre 2015, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183, con particolare attenzione ai trattamenti di natura ordinaria.

Il testo della circolare n.197/15

Inps, circolare 2 dicembre 2015, n.197

Oggetto: Decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 (G.U. del 23 settembre 2015) recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183. Trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

[...]

1. DISPOSIZIONI GENERALI

[...]

1.2 Misura delle integrazioni salariali (art. 3)

L'art. 3, relativo alla misura del trattamento di integrazione salariale, conferma quanto già previsto dalla precedente normativa riassumendo in un unico articolo una serie di disposizioni contenute in vari provvedimenti normativi stratificatisi nel tempo e contestualmente abrogati dall'attuale decreto legislativo.

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

L'orario contrattuale può dunque essere anche superiore a 40 ore settimanali, fermi restando ovviamente i relativi limiti di legge.

L'importo del trattamento è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare per l'anno 2015 gli importi massimi mensili seguenti, che vanno comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e che possono essere concessi per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

- a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;
- b) euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.

Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b), nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

Gli importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Normativa e prassi in evidenza

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	Alto	1.167,91	1.099,70

Trattamenti di integrazione salariale - settore edile (intemperie stagionali)			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	1.166,05	1.097,95
Superiore a 2.102,24	Alto	1.401,49	1.319,64

[...]

1.3 Durata massima complessiva (art. 4)

In applicazione dei principi della legge delega, sono stati rivisti i limiti massimi di durata degli interventi di integrazione salariale.

Rilevante novità è la previsione, all'art. 4, di un limite massimo complessivo:

per ciascuna unità produttiva, la somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale autorizzati non può superare la durata massima complessiva di 24 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 presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data (art. 44, co. 2).

Per controllare il limite anzidetto nell'ambito del quinquennio "mobile" si procederà in modo analogo a quanto già in uso relativamente al biennio mobile della CIGO:

si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto, fatto salvo quanto disposto dall'art.22, comma 5. Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta.

Si precisa, altresì, che ai soli fini della verifica della durata massima di cui all'art. 4 del decreto legislativo in argomento, il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori al 24 settembre 2015.

Esempi:

- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): ok 24 mesi
- 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS (Contratto di Solidarietà): ok 36 mesi
- 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
- 36 mesi di CDS: ok
- 6 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di CDS

Per le imprese del settore edilizia e le imprese che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilita in 30 mesi per ciascuna unità produttiva.

1.4 Nozione di Unità produttiva

Come indicato nel precedente paragrafo, il principio generale sul limite di durata massima delle fruizioni di integrazione salariale si fonda sul concetto di unità produttiva.

Questo concetto organizzativo è adottato dal decreto legislativo 148 come parametro di riferimento

per la valutazione di importanti requisiti e limiti che in estrema sintesi, si ritiene utile riepilogare. Il decreto legislativo utilizza la nozione di unità produttiva:

- per definire il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni;
- per calcolare, con riferimento alla CIGO, i tre limiti temporali massimi concomitanti di utilizzo dell'ammortizzatore sociale (limite del quinquennio mobile, limite delle 52 settimane nel biennio, limite di un terzo delle ore lavorabili);
- per definire, in base ai suddetti limiti temporali, l'incremento del contributo addizionale;
- per radicare la competenza delle sedi INPS per la trattazione delle istanze.

Appare quindi necessario fornire alcuni elementi e indici che possano indentificare, nell'assetto complessivo di un'impresa, la presenza di una unità produttiva, attraverso anche le disposizioni e le prassi già in uso.

L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma. Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

Quindi l'unità produttiva deve essere funzionalmente autonoma, caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica: in essa deve essere svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale (Cass. 22.4.2010, n. 9558; Cass. 22.3.2005, n. 6117; Cass. 6.8.2003, n. 11883; Cass. 9.8.2002, n. 12121; Cass. 20.7.2001, n. 9881).

Non sono da ricomprendersi, pertanto, nella definizione di unità produttiva i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti.

Sul piano operativo, la comunicazione dei dati identificativi dell'unità produttiva va effettuata avvalendosi delle apposite procedure telematiche disponibili sul sito internet dell'Istituto, accedendo alla funzione "Comunicazione unità operativa/Accentramento contributivo" dei "Servizi per aziende e consulenti" (sezione "Aziende, consulenti e professionisti").

Il numero progressivo dell'unità produttiva rilasciato dall'Istituto dovrà essere obbligatoriamente indicato nell'elemento <UnitaOperativa> della sezione <DatiIndividuali> del flusso UniEmens.

Nell'ipotesi in cui vi sia un'unica unità produttiva, coincidente con la sede legale, il valore da riportare nell'apposito campo sarà uguale a "0" (zero).

A partire dalla data di emanazione della presente circolare, pertanto, l'apertura di Unità produttiva dovrà essere valorizzata nell'elemento <UnitaOperativa> sulla base delle indicazioni contenute nella presente circolare e sarà aggiornata in tal senso la descrizione del suddetto campo nel manuale di compilazione Uniemens e nell'allegato tecnico. Risulta, pertanto, superata ogni diversa indicazione fornita al riguardo.

Sarà cura dei datori di lavoro verificare ed eventualmente aggiornare il censimento delle unità produttive e dei lavoratori distribuiti presso le unità produttive, ai fini della nuova valorizzazione dell'elemento <UnitaOperativa>.

Il censimento delle unità produttive, da parte dei datori di lavoro, sarà oggetto di controllo da parte degli Operatori delle Strutture territoriali.

In fase di prima applicazione, in attesa della completa implementazione delle modifiche sopra descritte, ai fini della istruttoria delle nuove istanze, si considerano Unità produttive quelle dichiarate dall'azienda nella domanda di concessione della CIG.

Con successivo messaggio saranno fornite le istruzioni della completa gestione delle unità produttive, dal censimento, alla validazione e all'esposizione nelle domande di concessione della CIG e dei flussi UNIEMENS.

Normativa e prassi in evidenza

1.5 Contribuzione addizionale (art. 5)

[...]

Come anticipato in premessa, con separata circolare verranno disciplinate le modalità applicative e il nuovo regime di calcolo del contributo addizionale, anche con riguardo alla sua decorrenza.

[...]

1.7 Modalità di erogazione e termine per i conguagli e il rimborso delle prestazioni (art. 7)

Come già in passato, di regola, viene stabilito che il pagamento delle integrazioni salariali venga effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. L'impresa provvederà a porre a conguaglio l'importo anticipato nella denuncia contributiva mensile. In caso di cessazione di attività l'azienda potrà richiedere il rimborso mediante l'invio di un flusso UNIEMENS regolarizzatore riferito all'ultimo mese di attività.

Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, viene introdotto un termine di decadenza pari a 6 mesi, dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo, entro il quale sono ammessi il conguaglio (data presentazione UNIEMENS) o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori.

Per i trattamenti già autorizzati il cui periodo di integrazione salariale si conclude prima della data di entrata in vigore del decreto legislativo, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore dello stesso.

Per "provvedimento di concessione" si intende la delibera dell'INPS territorialmente competente per quanto riguarda le integrazioni salariali ordinarie, e il decreto ministeriale per le integrazioni salariali straordinarie. A tal riguardo, si sottolinea che ad ogni istanza di CIGO o ad ogni decreto di concessione CIGS/contratto di solidarietà dovrà corrispondere, da parte delle sede INPS, un'unica autorizzazione relativa all'intero periodo per ogni unità produttiva interessata.

Tale nuova previsione di decadenza rende pertanto non più attuali i chiarimenti diramati dall'Istituto con circ. n. 155/2002, punto 1, e mess. n. 49 del 15.1.2003.

Entrata in vigore del decreto: 24/09/2015

Esempio 1:

- Periodo autorizzazione CIGO: dal 22/02/2016 al 07/04/2016
- data delibera INPS: 15/04/2016
- termine di decadenza: 31/10/2016
- ultima denuncia utile per operare il conguaglio: competenza ottobre 2016
- data decorrenza 6 mesi: 30/04/2016 (fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione)

Esempio 2:

- Periodo autorizzazione CIGO: dal 22/02/2016 al 07/04/2016
- data delibera INPS: 09/05/2016
- termine di decadenza: 10/11/2016
- ultima denuncia utile per operare il conguaglio: competenza novembre 2016 data decorrenza 6 mesi: 09/05/2016 (data del provvedimento di concessione)

Esempio 3:

- Periodo autorizzazione CIGO: dal 22/02/2015 al 07/04/2015
- data delibera INPS: 20/07/2015
- termine di decadenza 25/03/2016

- ultima denuncia utile per operare il conguaglio: competenza marzo 2016
- data decorrenza 6 mesi: 24/09/2015 (data di entrata in vigore del decreto legislativo)

In sintesi, i sei mesi decorrono dalla data posteriore tra:

- data di entrata in vigore del decreto legislativo
- data del provvedimento di concessione (delibera INPS o decreto CIGS)
- fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione.

Una volta intervenuto il termine decadenziale come sopra illustrato, il conguaglio a credito dell'azienda non sarà più operabile né su denunce ordinarie né su flussi di regolarizzazione.

Nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, qualora la stessa abbia richiesto un trattamento ordinario d'integrazione salariale, la sede dell'INPS territorialmente competente potrà autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, la competenza all'autorizzazione del pagamento diretto da parte dell'INPS rimane radicata in capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo le procedure attualmente in uso.

Il pagamento diretto relativo alle integrazioni salariali ordinarie potrà essere ammesso solamente laddove vengano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'allegato 2.

Tale modalità di erogazione delle prestazioni può essere richiesta dall'azienda anche al momento della presentazione della domanda di CIG e stabilita nello stesso provvedimento di concessione, salvo ovviamente il successivo invio della relativa modulistica (mod. SR41).

I modelli SR41 devono essere trasmessi telematicamente all'Istituto; i medesimi modelli, in forma cartacea, devono essere fatti firmare dall'azienda ai lavoratori beneficiari delle prestazioni in quanto contengono dichiarazioni di responsabilità degli stessi in merito ai dati riportati. I moduli cartacei devono essere conservati dall'azienda.

Dalla data di pubblicazione della presente circolare, nel campo data di assunzione del quadro B del suddetto modello SR41, deve essere esposta la data di ingresso del lavoratore nell'unità produttiva ai fini della verifica del requisito di cui all'art. 1 comma 2.

1.8 CIG e malattia

L'art. 3, comma 7 della riforma stabilisce espressamente il principio di prevalenza della CIG sulla malattia.

In considerazione delle diverse fattispecie che in concreto possono verificarsi si ritiene di poter confermare quanto già disciplinato in via amministrativa dall'Istituto e che di seguito si riporta.

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

[...]

2. INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

Il Capo II del Titolo I del decreto legislativo riordina la normativa relativa alle integrazioni salariali ordinarie unificando in un'unica disciplina le abrogate disposizioni relative ai settori dell'industria e dell'edilizia e lapidei, per i quali, comunque, vengono mantenute le relative specificità. Viceversa, per il settore agricolo, restano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della legge 8 agosto 1972, n. 457 e successive modificazioni, per quanto compatibili con il presente decreto (art. 18).

La nuova disciplina si applica ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore della riforma.

Il principio generale, introdotto dall'art. 44, comma 1 del decreto legislativo in esame, comporta che la nuova disciplina si applica a tutte le domande di CIGO presentate a decorrere dal 24 settembre 2015, anche se hanno ad oggetto eventi di sospensione o riduzione antecedenti o comunque iniziati prima di questa data.

In queste ultime ipotesi, non è comunque richiesto il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo e rimangono le modalità di presentazione della domanda come regolate nella precedente disciplina.

Si precisa inoltre che continuano ad applicarsi le disposizioni della preesistente disciplina relativamente ai trattamenti già richiesti antecedentemente all'entrata in vigore del decreto legislativo, anche con riferimento ai periodi di CIGO successivi a tale data.

Si conferma che i trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989 n. 88 (art. 9).

2.1 Aziende destinatarie

[...]

Sulla base delle indicazioni fornite al riguardo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con nota n. 5359 del 9 novembre 2015, l'ambito di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni rimane immutato. Difatti, nonostante l'avvenuta abrogazione dell'articolo 3 del decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, riportante elencazione delle imprese escluse dall'applicazione della cassa integrazione guadagni, la tutela dei lavoratori delle imprese operanti nei settori di cui al sopra citato articolo 3, risulta essere già assicurata dai fondi di solidarietà bilaterali di settore ovvero, in mancanza, dal fondo di solidarietà residuale, istituiti ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 92/2012, in funzione delle prospettive di adeguamento fissate dal decreto legislativo n. 148/2015.

2.2 Causali

L'articolo 11 enuncia le causali in forza delle quali è dovuta l'integrazione salariale ordinaria ai dipendenti delle imprese di cui all'articolo 10 sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto:

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

Pertanto, le causali denotano ancora che la CIGO è un ammortizzatore al quale si può ricorrere per crisi di breve durata e di natura transitoria. Il requisito della transitorietà della causale, e quindi della ripresa della normale attività lavorativa, è rimarcato dal quadro generale della riforma - che prevede, anche per le integrazioni salariali straordinarie, il venir meno degli interventi per quei casi in cui le aziende cessino l'attività produttiva - nonché da specifiche previsioni, quale quella di cui all'art. 2, co. 4 che presuppone la ripresa della normale attività lavorativa per la proroga del periodo di apprendistato.

Un maggiore approfondimento sulle causali e i relativi indici di valutazione, sarà contenuto nell'emanando decreto di cui all'art. 16, co. 2, che guiderà le sedi dell'Istituto nell'azione concessiva della CIGO in seguito all'abolizione della commissioni provinciali a decorrere dal 1 gennaio 2016. Nel periodo transitorio, prima dell'entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al richiamato art. 16, le Commissioni continueranno a decidere sulle istanze, in base dei principi e delle casistiche di cui al regime previgente.

2.3 Durata

Riguardo alla durata viene confermata la preesistente disciplina normativa, ovvero il limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile.

Ai fini del computo del suddetto limite temporale (52 settimane) si tiene conto anche dei periodi di CIGO anteriori al 24 settembre 2015, non essendo modificata la disciplina di riferimento relativa al biennio mobile di integrazioni salariali ordinarie.

Ai suddetti fini si applica la circolare n. 58 del 28/04/2009 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

Come in passato, l'art. 12, comma 4, del decreto legislativo in argomento prevede per le imprese elencate dall'art. 10, lett. da a) a l), che gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili non sono computati nel predetto computo delle 52 settimane nel biennio.

Per il carattere speciale di questa regola di computo relativa esclusivamente ai limiti di fruizione della CIGO, si ritiene che la stessa non possa essere estesa alla valutazione del limite complessivo delle integrazioni salariali dei 24 mesi nel quinquennio mobile.

Sempre l'art. 12, comma 4, del decreto legislativo prevede una eccezione di questa regola di computo relativamente alle imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), ed o) del decreto stesso.

In base a questa eccezione finale, per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e le 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), si computano nel limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile anche gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili.

La caratteristica di "evento oggettivamente non evitabile" è riconosciuta a quelle causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore.

Inoltre, in conformità al principio e criterio direttivo della legge delega relativo alla revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento (art. 1, co. 2, lett. a, punto 4), una rilevante novità è prevista al comma 5 dell'art. 12: ovvero, entro i limiti massimi di durata della CIGO, «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 salariale.»

A tal fine, con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa dovrà comunicare il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

RIEPILOGO LIMITI DURATA CIGO E REGIME INTERTEMPORALE

Nel voler effettuare un riepilogo dei limiti di durata CIGOsì evidenzia inoltre che, oltre i suddetti limiti, sussiste anche il limite generale di durata massima complessiva di cui all'art. 4 e quindi, riassumendo, i periodi di CIGO autorizzati dovranno rispettare contemporaneamente le seguenti condizioni:

- non superamento delle 52 settimane di CIGO nel biennio mobile;

- ore di CIGO autorizzate non 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;
- non superamento di 24 (o 30 per il settore edile) mesi nel quinquennio mobile considerati anche eventuali periodi di integrazioni salariali straordinarie. A tal riguardo si evidenzia che l'art. 44, co. 2, prevede che i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

Esempi di calcolo in base alla data di presentazione dell'istanza e al periodo autorizzato:

A) domanda CIGO presentata il 14.9.2015 Periodo autorizzato: 31.8.2015/31.10/2015

- limite delle 52 settimane nel biennio mobile: l'intero periodo rientra nel computo

B) domanda CIGO presentata il 28.9.2015 Periodo autorizzato: 31.8.2015/31.10/2015

- limite delle 52 settimane nel biennio mobile: l'intero periodo rientra nel computo
- limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile: rientra nel computo solamente il periodo dal 24.9.2015
- limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile: si considerano le ore autorizzate relative al periodo 24.9.2015/31.10.2015.

2.4 Contribuzione

All'articolo 13, in materia di contribuzione ordinaria, viene stabilita una riduzione e rimodulazione degli oneri contributivi ordinari finalizzati al finanziamento dell'istituto e una distinzione degli stessi tra i diversi settori in funzione dell'effettivo utilizzo, alla luce del criterio contenuto nella legge delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a) punto 6).

ALIQUOTE CONTRIBUZIONE ORDINARIA CIGO

- a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
- c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- e) 1,70 per cento 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 per cento 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.

Le nuove misure contributive si applicano a far tempo dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 148/2015. Pertanto, a partire dal mese di settembre 2015, opereranno le aliquote di contribuzione ordinaria nella misura definita dall'articolo 13 del predetto decreto. Eventuali differenze a credito delle aziende saranno definite secondo la prassi in uso.

2.5 Procedimento di presentazione della domanda e concessione

Per quanto riguarda la preventiva fase di informazione e consultazione sindacale la riforma non prevede innovazioni sostanziali.

Si segnala tuttavia che l'art. 14 comma 1 della riforma, non richiama esplicitamente l'associazione

territoriale cui l'impresa aderisce in materia di consultazione aziendale.

Si ritiene che pur nella nuova formulazione la norma non precluda all'impresa di conferire mandato alle associazioni territoriali in base ai principi generali di rappresentanza.

Il procedimento di presentazione della domanda presenta, invece, importanti novità, destinate ad avere un significativo impatto operativo.

La domanda, infatti, in base all'art. 15, deve riportare, oltre alla causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, anche i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste.

Circa i termini di presentazione dell'istanza all'INPS, è previsto il nuovo termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Nel computo del predetto termine, secondo i principi generali, si esclude il giorno iniziale. Se il giorno di scadenza è una festività, la stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

Circa il nuovo termine di presentazione di 15 giorni si veda anche il regime di decorrenza descritto al paragrafo 3.

L'istanza, da inviarsi in via esclusivamente telematica, deve quindi pervenire entro il suddetto termine: nei casi di tardiva presentazione l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente).

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.

Peraltro, i limiti interni fissati nell'ambito della revisione delle durate, che prescrivono di non superare, con l'autorizzazione, un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, e il controllo sull'anzianità lavorativa (v. art. 1), impongono informazioni dettagliate sui lavoratori dell'unità produttiva interessata dalla CIGO.

Pertanto, in considerazione dell'immediata entrata in vigore del decreto, al fine di consentire alle aziende di poter presentare le domande senza soluzione di continuità, l'Istituto consente l'invio in allegato alla domanda di un file in formato CSV contenente le informazioni relative ai lavoratori precedentemente indicate.

Tale allegato, in via transitoria, potrà essere trasmesso anche successivamente all'invio della domanda e dovrà essere compilato rispettando lo schema dati pubblicato sul sito internet www.inps.it.

L'istruttoria dell'istanza da parte dell'Istituto potrà avere inizio, comunque, solamente dopo la ricezione del suddetto allegato.

Ciò al fine di consentire che le istanze presentate dall'azienda siano complete, sin dalla data di entrata in vigore del decreto - per eventi successivi a tale data - dell'elenco dei lavoratori con i dati necessari in base alle innovazioni introdotte dalla riforma.

In particolare, in attesa dell'implementazione dei controlli automatizzati, la sede competente all'istruttoria dovrà verificare il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro secondo i criteri descritti al par. 1.1), per quei lavoratori che, in base ai dati forniti col predetto tracciato, risultino avere un'anzianità nell'unità produttiva inferiore al semestre.

Circa il termine di presentazione delle istanze è considerato, in attesa dell'implementazione delle procedure informatiche, come data di decorrenza del trattamento il lunedì della prima settimana richiesta.

Qualora il primo giorno di sospensione non coincida con il lunedì, l'azienda, ai fini dell'osservanza dei termini perentori di presentazione dell'istanza, potrà indicare la diversa decorrenza con separata autocertificazione.

Altra importante novità riguarda la competenza a decidere circa la concessione delle integrazioni salariali ordinarie: infatti, anche nell'ottica di una semplificazione delle procedure, a decorrere dal 1° gennaio 2016, le integrazioni salariali ordinarie saranno concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente.

Pertanto, dalla suddetta data, i direttori di sede (o dirigente delegato) avranno l'esclusiva competenza circa la definizione delle istanze di CIGO. La fase istruttoria continuerà a seguire lo stesso iter e ad avvalersi delle medesime procedure già esistenti.

È demandata ad un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, la definizione dei criteri di valutazione delle domande di concessione, cui seguiranno ulteriori istruzioni alle Sedi.

Infine, per quanto riguarda la competenza circa i ricorsi amministrativi e il relativo iter procedurale, nulla è innovato dall'art. 17.

[...]

3. Decorrenza delle nuove disposizioni

Il decreto legislativo, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 23.9.2015, è entrato in vigore il 24.9.2015.

In base all'art. 44, comma 1, «quando non diversamente indicato, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore».

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

Per quanto riguarda la CIGO, a decorrere dal 1° gennaio 2016 i trattamenti sono concessi dalla sede dell'INPS territorialmente competente.

Come già precisato al paragrafo 2) alle domande presentate successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di riforma, ma aventi ad oggetto eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa antecedenti o iniziati prima del 24 settembre 2015, non si applica il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro e le nuove modalità di presentazione della domanda stessa, introdotte dalla riforma.

Ai soli fini della presentazione della domanda, il periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del decreto e la data di pubblicazione della presente circolare (2 dicembre 2015) è neutralizzato. Conseguentemente per gli eventi intervenuti nel periodo c.d. neutralizzato, i 15 giorni utili per la presentazione della domanda si computano, secondo il criterio già chiarito al par.2.5), dalla data di pubblicazione della presente circolare.

Neutralizzazione termini presentazione domanda

Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti nel periodo c.d. neutralizzato, la decorrenza dei 15 giorni utili per la presentazione della domanda è la data di pubblicazione della presente circolare.

Esempio:

data entrata in vigore decreto: 24/09/2015

data pubblicazione circolare: 2/12/2015

periodo neutralizzato: dal 24/09/2015 al 2/12/2015 sospensione/riduzione: dal 28/9/2015 al 28/10/2015

termine di scadenza per la presentazione dell'istanza: 17.12.2015

Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa occorrenti dal giorno successivo alla data di pubblicazione della presente circolare, sempre ai fini dei termini di presentazione della domanda, troverà applicazione la disciplina così come riformata dalla novella legislativa.

Quindi i 15 giorni si computano, secondo il criterio già chiarito al par.2.5), dalla data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Per gli eventi iniziati precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto restano confermate le precedenti disposizioni (entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro)

Normativa e prassi in evidenza

Esempio:

data entrata in vigore decreto: 24/09/2015

data pubblicazione circolare: 2/12/2015

periodo neutralizzato: dal 24/09/2015 al 2/12/2015 sospensione/riduzione: dal 21/09/2015 al 18/12/2015

termine di scadenza per la presentazione dell'istanza: 25/10/2015

Infine, facendo seguito al messaggio 5919 del 24 settembre, si allega (all. 3) una nuova versione del tracciato CSV relativo ai lavoratori dell'unità produttiva che sostituisce la precedente versione dello stesso. Tali dati dei lavoratori dell'unità produttiva forniti dall'azienda richiedente la CIGO, saranno utili per il calcolo del limite di cui all'art. 12 comma 5, secondo l'algoritmo di calcolo esposto in calce al tracciato stesso.

Cumulabilità congedo a ore: nuovi chiarimenti Inps

L *Inps, con messaggio n.6704 del 3 novembre 2015, ha diramato importanti chiarimenti in ordine alla cumulabilità del congedo parentale fruito in modalità oraria con altri riposi o permessi.*

La fruizione oraria di tale congedo è disciplinata dall'art.32 del T.U. maternità, il D.Lgs. n.151/01: a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n.80/15, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, in assenza di una contrattazione collettiva che disciplini compiutamente il congedo parentale su base oraria, il congedo parentale può essere fruito a ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

La riforma aveva previsto l'applicazione in via sperimentale fino al 31 dicembre 2015 del beneficio, stabilendo al contempo che il riconoscimento per gli anni successivi fosse condizionato all'entrata in vigore dei rimanenti decreti attuativi del Jobs Act con individuazione di adeguata copertura finanziaria. Il D.Lgs. n.148/15, tra le disposizioni finanziarie, riporta anche lo stanziamento per tale beneficio che, pertanto, potrà essere applicato anche oltre il periodo sperimentale citato.

La riforma prevede inoltre, in questa ipotesi, l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U.. Secondo l'Inps tale incumulabilità risponde all'esigenza di conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro utilizzando il congedo in modalità oraria essenzialmente nei casi in cui il lavoratore intenda assicurare, nella medesima giornata, una parziale prestazione lavorativa.

Andando nel concreto, l'Istituto previdenziale chiarisce che:

- il genitore lavoratore dipendente che si astiene dal lavoro per congedo parentale ad ore non può usufruire nella medesima giornata né di congedo parentale ad ore per altro figlio né dei riposi orari per allattamento ex artt.39 e 40 T.U., anche se richiesti per bambini differenti;
- il congedo parentale ex art.32 T.U. fruito in modalità oraria non è cumulabile con i riposi orari giornalieri previsti per i figli disabili gravi in alternativa al prolungamento del congedo parentale (art.33, co.1 T.U.), anche se richiesti per bambini differenti.

La fruizione del congedo parentale su base oraria risulta invece compatibile con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. maternità/paternità, quali ad esempio i permessi di cui all'art.33, co.3 e 6, L. n.104/92, quando fruiti in modalità oraria.

Permesso o congedo	Compatibilità con congedo parentale ad ore (art.32 T.U.)
Parentale ad ore per altro figlio (art.32 T.U.)	non compatibile
Riposi per allattamento, anche per altro figlio (artt.39 e 40 T.U.)	non compatibile
Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio (artt.33 e 42 T.U.)	non compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art.33, co.3, L. n.104/92)	compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di se stesso (art.33, co.6, L. n.104/92)	compatibile

Inps, messaggio 3.11.2015, n.6704

Nuove indicazioni sul contributo di solidarietà

Il Ministero del Lavoro pubblica la nota n.21091/15, con la quale fornisce chiari-menti e ulteriori indicazioni relativamente alla concessione del contributo a fa-vore di quelle aziende, non rientranti nell'ambito di applicazione della Cigs, che abbiano attivato contratti di solidarietà difensivi allorquando sia intervenuta la ces-sazione dell'attività aziendale e si sia dato corso a licenziamenti durante il contrat-to di solidarietà. Nello specifico viene precisato che, in caso di cessazione, il datore di lavoro perde il diritto al contributo di solidarietà, non avendo garantito il man-tenimento, anche parziale, dei livelli di occupazione. La novità si applica alle do-mande di solidarietà che siano state acquisite dalle DTL dopo il 18 novembre 2014. In merito occorre distinguere, quanto alla disciplina di riferimento, le istanze di soli-darietà presentate prima e quelle presentate dopo l'entrata in vigore della circolare n.28/14, pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro in data 17 novembre 2014 e, quindi, divenuta efficace dal 18 novembre 2014.

Domande di solidarietà acquisite in data antecedente al 18 novembre 2014

In caso di cessazione dell'azienda viene meno la finalità dell'ammortizzatore sociale in questione, individuata nel mantenimento, anche parziale, dei livelli occupazionali dell'impresa richiedente. Pertanto, in tale caso, l'azienda perde il diritto all'erogazione del contributo. Le DTL, qualora in fase di verifica accertassero che l'impresa richiedente il contributo di solidarietà abbia cessato l'attività in corso di contratto di solidarietà, dovranno "individuare unicamente l'ammontare della quota di contributo spettante ai singoli lavoratori interessati [...] La DPL - Servizio ispettivo deve anche provvedere ad acquisire e a segnalare le coordinate bancarie dei medesimi lavoratori" (ML, circo-lare n.20/04). Giova sottolineare che, benché detta circolare non suggerisca indicazioni relative all'ipotesi della devoluzione sancita con accordo sindacale, secondo la prassi applicativa seguita nel tempo dal Ministero del Lavoro, la quota aziendale va comunque rimborsata qualora ne sia stata non solo concordata la devoluzione a beneficio dei lavoratori, ma altresì posta in essere l'anticipa-zione ai lavoratori da parte dell'azienda. Ai fini, pertanto, della corresponsione del contributo-quota azienda, la nota ribadisce la necessaria ricorrenza di ambedue i presupposti: anticipazione accer-tata dalla DTL e devoluzione prevista dall'accordo.

Domande di solidarietà acquisite in data successiva al 18 novembre 2014

In questa specifica situazione la richiamata circolare n.28/14 prevede: "Solo nel caso in cui l'impre-sa abbia già anticipato la quota spettante ai lavoratori ed eventualmente anche la propria quota, ove nell'accordo sindacale sia prevista la devoluzione da parte dell'azienda, le DTL dovranno indi-viduare l'ammontare da restituire all'impresa".

Si prospettano, quindi, quattro ipotesi:

1. qualora l'accordo sindacale preveda la devoluzione della quota di contributo aziendale a favore dei lavoratori e ci sia stata anticipazione, all'azienda viene erogato tutto il contributo;
2. qualora l'accordo sindacale non preveda la devoluzione della quota di contributo aziendale a favore dei lavoratori e ci sia stata anticipazione, viene erogata solo la quota del contributo dei lavoratori;
3. qualora l'accordo sindacale preveda la devoluzione della quota di contributo aziendale a favore dei lavoratori e non ci sia stata anticipazione, ai lavoratori viene erogata solo la loro quota del contributo;
4. qualora l'accordo sindacale non preveda la devoluzione della quota di contributo aziendale a fa-vore dei lavoratori e non ci sia stata anticipazione, ai lavoratori viene erogata solo la loro quota

del contributo.

Diversamente, ove la cessazione dell'attività aziendale si fosse verificata dopo la chiusura del periodo di solidarietà, la quota aziendale sarà in ogni caso riconosciuta all'azienda, avendo quest'ultima comunque garantito l'occupazione dei lavoratori per l'intero periodo concordato nell'accordo sindacale.

Infine, nel caso in cui all'atto del pagamento del contributo non fosse possibile individuare l'azienda beneficiaria o il soggetto preposto alla gestione della crisi aziendale (es. commissario liquidatore, curatore fallimentare, etc.) il procedimento di concessione dovrà ritenersi necessariamente concluso con l'atto di erogazione della quota spettante ai singoli lavoratori, salva successiva individuazione del titolare beneficiario.

Licenziamenti in corso di solidarietà

In ultimo il Ministero, per quanto attiene ai licenziamenti in corso di solidarietà, conferma i principi e le modalità operative già contenuti nella circolare n.28/14, che recita: "Durante il regime di solidarietà è fatto divieto di mettere in mobilità o licenziare, tranne che per giusta causa, sia i lavoratori in solidarietà che gli eventuali dipendenti dell'impresa non interessati dal contratto di solidarietà. Qualora ciò avvenga, l'azienda perderebbe la propria quota di contributo in relazione ai dipendenti licenziati, ancorché anticipata agli stessi".

In analogia con quanto sopra disposto, in caso di cessazione di attività aziendale dopo la chiusura del periodo di solidarietà, se i licenziamenti dei lavoratori interessati alla solidarietà sono stati intimati dopo la chiusura del periodo di solidarietà, la quota aziendale va in ogni caso riconosciuta all'azienda, avendo quest'ultima garantito i livelli occupazionali per l'intero periodo di riferimento.

Rinnovi contrattuali novembre 2015

Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-Tpl) – Ipotesi di accordo 28 novembre 2015

Decorrenza e durata

L'accordo ha durata triennale, con scadenza il 31 dicembre 2017.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova è pari a 6 mesi:

- per i lavoratori per i quali non è prescritta una specifica abilitazione;
- per i lavoratori già in possesso della prescritta abilitazione al momento dell'assunzione.

Per i lavoratori non in possesso delle prescritte abilitazioni il periodo di prova di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 13, Regolamento All. A) al R.D. n. 148/31, fermi restando i limiti massimi di durata, cessa comunque dal primo giorno del mese successivo a quello di conseguimento dell'abilitazione.

Contratto a termine

Ai sensi del comma 2, art. 19 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, del D.Lgs. 81/2015, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

Nelle situazioni di cui all'articolo 23, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 81/2015, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.

In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

Ferma restando la durata massima di 36 mesi comprensiva di proroghe, la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni con contratto a termine.

Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina. Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale
- giornaliero di lavoro;
- verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi pre-determinati
- nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione
- media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Ai sensi della legge 92/2012 e s.m.i., art. 1, comma 20., lett. a), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, co. 3 del D.lgs 81/2015 (grave patologia oncologica), ovvero di cui all'art. 10, comma 1., della legge 300/1970 (lavoratore studente), nonché ai lavoratori di cui al comma 11 del presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole flessibili e/o delle clausole elastiche.

I lavoratori di cui al capoverso precedente possono inoltre richiedere all'azienda la modifica o la sospensione degli accordi scritti sulle clausole elastiche. L'esercizio della facoltà di revoca, ovvero la richiesta di eliminazione, modifica o sospensione delle clausole elastiche di cui al comma precedente deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario.

Contratto di apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per tutte le figure professionali previste dal CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Contrattazione collettiva

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è compresa tra un minimo di sei mesi ed un massimo di 36 mesi.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto contiene altresì, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del formulario stabilito dagli accordi interconfederali.

Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'All. 2 al presente CCNL.

Per le qualifiche non ricomprese nel predetto allegato 1, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali similari individuate in altri settori.

In mancanza, a livello aziendale, con specifico accordo, le parti possono intervenire individuando i profili formativi necessari.

La durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro, debitamente documentato, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi la stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione.

L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza, il T.D.R., l'indennità di mensa e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo, di turno e domenicale, indennità di trasferta (art. 20/A e 20/B), di diaria ridotta (art. 21/A) e concorso pasti (21/B), nella misura e con la regolamentazione stabilita dal contratto nazionale. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la retribuzione aziendale, ridefinita così come previsto dall'art. 3, punto 3, dell'AN 27 novembre 2000, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

- dal 19° al 24° mese: 20%;
- dal 25° al 30° mese: 30%;
- dal 31° al 36° mese: 50%.

L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale. Al termine del contratto di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione normale per i primi 3 giorni e al 100% della retribuzione normale dal 4° giorno al 180° giorno. Nelle aziende con meno di 26 dipendenti, l'apprendista ha diritto, dal 4° al 180° giorno, ad un trattamento equivalente a quello erogato dall'INPS. Il periodo di comporta è pari a 180 giorni nell'anno solare per i contratti di ap-

prendistato di durata pari a 36 mesi e sarà proporzionalmente ridotto nel caso che il contratto abbia una durata minore. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia del lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico.

Orario di lavoro

Per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, la durata dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 39 ore ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore, comprensive del lavoro straordinario.

Fermo restando quanto previsto al precedente comma, l'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente a tempo pieno può essere programmato dall'azienda:

- entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;
- limitatamente al personale viaggiante utilizzato esclusivamente in servizi disciplinati dal Regolamento CE 561/2006 e dal D.Lgs. n. 234/2007, entro il limite massimo di 60 ore.

Aumenti retributivi

A conguaglio della somma di cui al verbale di incontro del 26 aprile 2013 e a copertura del periodo dal 1° gennaio 2012 e fino al 30 ottobre 2015, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo forfettario di € 600 al parametro 175, riparametrato secondo la scala parametrica vigente (100 – 250) e senza nessun effetto di trascinamento. La predetta somma è corrisposta in due tranches dell'importo di € 400 la prima e € 200 la seconda, da erogarsi rispettivamente con le retribuzioni del mese di gennaio e aprile 2016 e da rapportarsi ai mesi di effettiva prestazione, considerando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni. L'importo medesimo va riproporzionato nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, è comprensivo dell'IVC, nonché dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data di stipula del presente accordo il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto ivi comprese eventuali proroghe.

Il valore della retribuzione tabellare, riferita al parametro 175 da riparametrare secondo la scala parametrica vigente (100 – 250) è incrementato di € 100,00 alle seguenti decorrenze:

- con la retribuzione relativa al mese di novembre 2015: 35,00 euro;
- con la retribuzione relativa al mese di luglio 2016: 35,00 euro;
- con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2017: 30,00 euro.

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, diaria ridotta e TFR.

Principali scadenze del mese di gennaio

domenica 10 gennaio

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

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

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

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

sabato 16 gennaio

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.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione Separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

mercoledì 20 gennaio

Previndai – Versamento

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

Previndapi – Versamento

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

lunedì 25 gennaio

Contributi Enpaia – Versamento

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

domenica 31 gennaio

Uniemens – Invio telematico

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

Datori di lavoro – Denuncia telematica collocamento obbligatorio

Termine entro il quale i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio, devono inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma.

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.