

L review



TeamSystem Labour review

n. 217

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

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

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

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

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

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

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

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

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

www.teamssystem.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	
Depenalizzazione di violazioni in materia di lavoro: le indicazioni del Ministero	10
Schede operative	
Le trasformazioni a tempo parziale per esigenze oggettive	15
Criteri per approvazione del programma di interventi Cigs	18
Chiarimenti amministrativi sul Fondo di integrazione salariale residuale	21
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali febbraio 2016	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di aprile	27

Rapporto di lavoro

Convertito in legge il Milleproroghe 2016

È stato convertito in legge, con l'approvazione definitiva da parte del Senato nella seduta del 24 febbraio, il testo del decreto Milleproroghe 2016, recante la proroga di termini previsti da disposizioni legislative. Si attende ora la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Di seguito le disposizioni di maggior interesse contenute nel testo:

- è prorogato al 2017 il versamento del ticket di licenziamento per lavoratori a tempo indeterminato effettuati in conseguenza di cambi di appalto e di licenziamenti nell'edilizia per completamento delle attività e chiusura del cantiere;
- per i contratti di solidarietà difensivi stipulati e richiesti prima del 24 settembre 2015 è previsto, per il solo anno 2016 e per massimo 12 mesi, un incremento del 10% del trattamento di integrazione salariale relativo alla retribuzione persa in seguito della riduzione d'orario;
- è stato prorogato al 31 marzo 2016 il termine entro il quale il Legislatore dovrà emanare il D.M. che, per i lavoratori pensionandi, disciplina la trasformazione del contratto in part-time, garantendo copertura pensionistica figurativa per la quota di retribuzione persa e la corresponsione, da parte del datore di lavoro, dell'importo di contribuzione. Tale possibilità è stata estesa anche ai dipendenti del settore privato iscritti alle forme di previdenza obbligatoria relative a categorie di lavoratori che originariamente erano pubblici (Poste, Ferrovie dello Stato);
- in attesa dell'adozione del D.M. atto a disciplinare i corsi di primo soccorso e di assistenza medica per i lavoratori marittimi, sono validi fino al 26 dicembre 2016 i certificati di addestramento in materia di pronto soccorso rilasciati da oltre 5 anni.

Senato, seduta 24/2/2016, sito

Fondi paritetici interprofessionali: i chiarimenti del Ministero

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.10 del 18 febbraio, ha offerto chiarimenti in merito ai Fondi paritetici interprofessionali, relativamente all'acquisizioni di beni, servizi e contributi per le attività formative, in seguito alle novità introdotte dal D.Lgs. n.150/15.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 18/2/2016, n.10

Tfr: indice di rivalutazione di gennaio 2016

L'Istat, con comunicato 22 febbraio 2016, ha reso noto che a partire dai dati di gennaio 2016, la base di riferimento dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati è il 2015 e non più il 2010.

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2015, per il mese di gennaio 2016 è pari a 0,125000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di dicembre è pari a 99,70.

Istat, comunicato stampa 22/2/2016

Intesa per la parità tra lavoratrici e lavoratori

È stato sottoscritto in data 10 febbraio 2016 tra la Consigliera Nazionale di Parità e il Segretario Generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri un protocollo d'intesa, in vigore per 3 anni a far data dall'11 febbraio, al fine di promuovere iniziative e interventi per la parità tra le lavoratrici e i lavoratori.

Consigliera Nazionale di Parità, Segretario Generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, protocollo d'intesa 10/2/2016

Ispezioni sul lavoro: il documento di sintesi redatto dal Cndcec

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili ha pubblicato sul proprio sito internet un documento che sintetizza i principali aspetti delle ispezioni in materia di lavoro e del sistema sanzionatorio.

Cndcec, documento

Prospetto informativo disabili entro il 15 maggio 2016

Il Ministero del Lavoro, con nota n.970 del 17 febbraio, ha comunicato che, con decreto direttoriale n.33/43 del 17 febbraio 2016, ha aggiornato gli standard del Sistema Informatico del Prospetto informativo disabili e ha illustrato le novità normative contenute nel Jobs Act relativamente all'obbligo di presentazione. I servizi informatici saranno disponibili a partire dal 15 aprile 2016 e la scadenza per la presentazione del prospetto informativo è prorogata al 15 maggio 2016.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 17/2/2016, n.970

Contratto a termine: diritto di precedenza ed esonero contributivo

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.7 del 12 febbraio, ha indicato la corretta interpretazione dell'art.24, D.Lgs. n.81/15, concernente l'esercizio del diritto di precedenza nell'ambito della disciplina del contratto a tempo determinato e dell'art.1, co.118, L. n.190/14, in ordine all'esonero contributivo per un arco temporale di 36 mesi nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato.

Il Ministero precisa che, ferma restando la necessità di dare corretta informazione nell'atto scritto di apposizione del termine del diritto di precedenza, l'esercizio dello stesso consegue alla volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge. Pertanto, in assenza o nelle more della stessa, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato sia nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso.

In relazione al godimento dell'esonero contributivo di cui alla L. n.190/14, rimane valido il rispetto delle condizioni già previste all'art.4, co.12, L. n.92/12, e oggi contenute nell'art.31, D.Lgs. n.150/15, secondo quanto già chiarito nella circolare Inps n.17/15. Pertanto l'esonero contributivo non trova applicazione solo qualora il lavoratore abbia manifestato per iscritto la volontà di avvalersi di tale diritto.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 12/2/2016, n.7

Ammortizzatori sociali in deroga: i chiarimenti ministeriali

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.4 del 2 febbraio, ha offerto chiarimenti in materia di ammortizzatori sociali in deroga, raccordando le disposizioni del D.Lgs. n.148/15, della L. n.208/15 e del D.I. n.83473/14.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 2/2/2016, n.4

Nuove co.co.co.: le indicazioni ispettive

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.3 del 1° febbraio, ha impartito istruzioni operative al personale ispettivo relativamente alle nuove collaborazioni coordinate e continuative disciplinate dal D.Lgs. n.81/15, artt.2 e 54, in vigore dal 1° gennaio 2016, riguardanti rispettivamente le "Collaborazioni organizzate da/committente" e la procedura di "Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA".

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 1/2/2016, n.3

Contributi e fisco

730 precompilato: opposizione alla trasmissione delle spese universitarie

L'Agenzia delle Entrate, in data 25 febbraio, ha reso noto che gli studenti possono esercitare l'opposizione all'inserimento dei dati delle spese universitarie nella dichiarazione precompilata dei familiari di cui risultano a carico dal 20 febbraio al 21 marzo 2016, utilizzando l'apposito modello, da sottoscrivere e trasmettere, insieme alla copia di un documento di identità, all'indirizzo e-mail opposizioneutilizzospeseuniversitarie@agenziaentrate.it o al numero di fax 0650762273.

Agenzia delle Entrate, sito

730 precompilato: disponibili online specifiche tecniche e software

L'Agenzia delle Entrate, in data 19 febbraio, ha reso disponibili online, ai fini del 730 precompilato 2016, i provvedimenti relativi a: specifiche tecniche, modalità di trasmissione e software per l'invio delle comunicazioni relative ai dati delle spese funebri e universitarie, dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari e dei rimborsi per spese sanitarie relativi all'anno d'imposta 2015.

Sono confermati i provvedimenti già disponibili in bozza sul sito dell'Agenzia dal mese di dicembre 2015.

Agenzia delle Entrate, sito

730 precompilato: chiarimenti in merito alla comunicazione delle spese funebri

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a una Faq pubblicata in data 16 febbraio, ha precisato che l'obbligo di comunicazione delle spese funebri all'Agenzia delle Entrate riguarda esclusivamente i dati delle fatture emesse, in relazione all'evento funebre, dai soggetti esercenti l'attività di servizi di pompe funebri e attività connesse e non le ulteriori spese sostenute in dipendenza del decesso, quali ad esempio le spese sostenute per l'acquisto di fiori o per la lavorazione di marmi e lapidi, considerato anche che il limite di spesa detraibile è pari a € 1.550,00.

Agenzia delle Entrate, Faq 16/2/2016

Allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione: gestione assicurativa

L'Inail, con circolare n.4 del 23 febbraio, offre istruzioni operative in ordine all'istituzione del premio speciale unitario per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale regionali curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale, previsto dall'art.32, co.8, D.Lgs. n.150/15.

La nuova norma introduce, in via sperimentale, per gli anni 2016 e 2017, un criterio semplificato in ordine alle modalità di pagamento del premio assicurativo dovuto per gli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale. Dall'applicazione del premio speciale unitario resta escluso il personale dipendente delle istituzioni formative (docenti, amministrativi etc.), per il quale l'obbligo assicurativo viene assolto con le modalità ordinarie per il calcolo e il pagamento del premio.

Il premio speciale unitario annuale è dovuto per ciascun allievo, non è frazionabile e garantisce la copertura assicurativa per l'intero anno formativo che convenzionalmente inizia il primo settembre di ogni anno e termina il 31 agosto dell'anno successivo.

Ai fini del calcolo delle prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali si fa riferimento alla retribuzione convenzionale giornaliera pari al minimale di rendita assunta ai fini della determinazione del premio speciale.

La circolare dettaglia tutti gli adempimenti che le istituzioni formative e gli istituti scolastici devono

porre in essere per la gestione del rapporto assicurativo degli allievi.

Inail, circolare 23/2/2016, n.4

UniEmens: percorso semplificato per lavoratori autonomi "Esercenti Attività Musicali"

L'Inps, con messaggio n.727 del 17 febbraio, ha reso noto che è stato predisposto un percorso semplificato, già disponibile in procedura, di compilazione delle denunce UniEmens riferite ai lavoratori autonomi "Esercenti Attività Musicali".

La procedura, in fase di inserimento del codice fiscale, riconosce automaticamente il soggetto quale "Lavoratore Autonomo Esercente Attività Musicale" sulla base dello specifico inquadramento (CSC 7.07.11) e guida l'Utente nell'inserimento delle sole informazioni pertinenti. Il messaggio è corredato del manuale che descrive il percorso semplificato.

Inps, messaggio 17/2/2016, n.727

Sospensione obblighi tributari per eccezionali eventi meteorologici a Parma e Piacenza

È stato pubblicato sulla G.U. n.39 del 17 febbraio il decreto 12 febbraio 2016 del Ministero dell'Economia, che prevede la sospensione dei termini per i versamenti e gli adempimenti degli obblighi tributari a favore dei contribuenti colpiti dagli eventi meteorologici dei giorni 13 e 14 settembre 2015 nei territori dei Comuni delle Province di Parma e Piacenza.

Nei confronti delle persone fisiche che, alla data del 13 e 14 settembre 2015, avevano la residenza ovvero la sede operativa nel territorio dei Comuni o nelle frazioni di cui all'allegato A) al decreto, e dei soggetti, diversi dalle persone fisiche, aventi la sede legale o la sede operativa nei suddetti Comuni, sono sospesi i termini dei versamenti e degli adempimenti tributari, inclusi quelli derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, nonché dagli atti previsti dall'art.29, D.L. n.78/10, scadenti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2016 e il 30 giugno 2016. È precisato che quanto già versato non sarà rimborsato.

La sospensione non si applica invece alle ritenute che devono essere operate e versate dai sostituti d'imposta.

Gli adempimenti e i versamenti oggetto di sospensione devono essere effettuati in unica soluzione entro il 15 luglio 2016.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 12/2/2016, G.U. 17/2/2016, n.39

Garanzia giovani: fruizione dei benefici dopo il decreto n.385/II/15

L'Inps, con circolare n.32 del 16 febbraio, ha offerto indicazioni in merito all'incentivo all'assunzione di giovani ammessi al programma Garanzia giovani in seguito alle novità introdotte dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro n. 385/II/2015 del 24 novembre 2015, che ha rettificato il decreto n.1709/14 e annullato e sostituito il decreto direttoriale n.169/II/2015 del 28 maggio 2015. In particolare, il decreto n.385/II/2015, in vigore dalla data di pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro, avvenuta in data 15 gennaio 2016, ha rivisitato la possibilità di fruire del bonus occupazionale, adeguandone la disciplina a quanto previsto dall'art.32 del Regolamento (Ue) Generale di Esenzione per Categoria n.651/14.

La possibilità di fruire dell'incentivo è riconosciuta oltre i limiti di cui al Regolamento (UE) n.1407/13 sugli aiuti de minimis, qualora l'assunzione del giovane aderente al programma comporti un incremento occupazionale netto.

I moduli telematici "GAGI" sono stati aggiornati per recepire le innovazioni descritte nella circolare.

Inps, circolare 16/2/2016, n.32

NASpI e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro: i chiarimenti ministeriali

Il Ministero del Lavoro, con notizia pubblicata sul proprio sito in data 15 febbraio, ha offerto precisazioni in ordine al riconoscimento della NASpI nel caso in cui il lavoratore venga a trovarsi in stato di disoccupazione a seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, di cui all'art.410 c.p.c., per le aziende dimensionate al di sotto dei quindici dipendenti al di fuori del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art.7, L. n.604/66, come modificato dall'art.1, co.40, L. n.92/12. La Direzione Generale Ammortizzatori Sociali, con nota del 12 febbraio, ha chiarito che la NASpI non spetta al soggetto disoccupato in seguito a risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con datore di lavoro avente meno di quindici dipendenti, intervenuta nell'ambito del tentativo di conciliazione di cui all'art.410 c.p.c..

Infatti, l'art.3, co.2, D.Lgs. n.22/15, stabilisce che la NASpI è riconosciuta, oltre che nei casi di licenziamento, anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art.7, L. n.604/66.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, notizia 15/2/2016, sito

Contratti di solidarietà difensivi di tipo B: ulteriori precisazioni

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.8 del 12 febbraio, ha offerto indicazioni e chiarimenti operativi in merito alle nuove disposizioni assunte dai recenti provvedimenti normativi di riordino degli ammortizzatori sociali, con particolare riferimento ai contratti di solidarietà difensivi.

Relativamente all'abrogazione e termini di efficacia dei contratti di solidarietà difensivi di tipo B, l'art.46, co.3, D.Lgs. n.148/15, ha abrogato, a decorrere dal 1° luglio 2016, l'art.5, D.L. n.148/93. L'art.1, co.305, L. n.208/15, ha chiarito i termini di durata massima del periodo di solidarietà che potrà essere ammesso a contributo sulla base delle risorse finanziarie disponibili. Pertanto, il requisito fondamentale che dovrà perfezionarsi entro il 30 giugno 2016 è la stipula dei contratti di solidarietà.

Il Ministero precisa inoltre che:

- i contratti di solidarietà stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015 saranno applicati per la durata del contratto prevista dal verbale di accordo firmato dalle parti;
- i contratti di solidarietà stipulati a partire dal 15 ottobre 2015 saranno applicati comunque non oltre la data del 31 dicembre 2016, anche nel caso in cui il verbale di accordo sindacale preveda una scadenza del periodo di solidarietà successiva a tale data. Pertanto, per tale tipologia di contratti, il contributo non potrà essere riconosciuto oltre il 31 dicembre 2016;
- non ricadono nel divieto di apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato le assunzioni a tempo determinato da parte di imprese in regime di solidarietà ai sensi dell'art.5, co.5, L. n.236/93, in quanto non destinatarie del trattamento di cassa integrazione guadagni;
- relativamente agli obblighi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n.81/08, si rimanda alle disposizioni contenute nell'interpello n.16/13;
- per garantire tempi più rapidi per lo svolgimento delle procedure di autorizzazione o di respingimento delle domande di solidarietà, le DTL, entro 30 giorni decorrenti dalla data di presentazione dell'istanza, dovranno trasmettere la documentazione già verificata alla Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O..

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 12/2/2016, n.8

Fondi di solidarietà bilaterali: le novità della disciplina generale

L'Inps, con circolare n.30 del 12 febbraio, ha illustrato le principali novità introdotte dal D.Lgs. n.148/15, titolo II, in materia di Fondi di solidarietà bilaterali, in attuazione dei principi e criteri di cui all'art.1, co.2, lett.a), punto 7, L. n.183/14.

L'Istituto illustra la nuova disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali, ricordando che un'importante

novità è l'ampliamento della platea dei beneficiari delle prestazioni dei Fondi: l'istituzione dei Fondi è obbligatoria per tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti, rientranti nei settori per cui non è prevista l'applicazione della Cig. Per il dettaglio sui singoli Fondi l'Inps rinvia alle circolari di riferimento.

Inps, circolare 12/2/2016, n.30

Contratti di prossimità: retribuzione imponibile e benefici contributivi

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.8 del 12 febbraio, ha indicato la corretta interpretazione dell'art.8, D.L. n.138/11, concernente il sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità, precisando che le specifiche intese aziendali o territoriali non possono riguardare la determinazione dell'imponibile contributivo, poiché tali intese esplicano i propri effetti esclusivamente tra le parti e non possono quindi interessare gli Istituti previdenziali quali soggetti creditori della contribuzione.

Inoltre, qualora non si rispettino gli obblighi relativi alla determinazione della retribuzione imponibile indicati dalle L. n.338/89 e n.549/95, rispetto ai quali un contratto di prossimità non può validamente derogare, sarà evidentemente negata anche la fruizione dei benefici normativi e contributivi.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 12/2/2016, n.8

Depenalizzazione di violazioni in materia di lavoro: le indicazioni del Ministero

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.6 del 5 febbraio, ha offerto ai propri ispettori le prime indicazioni operative in seguito all'entrata in vigore, il 6 febbraio 2016, del D.Lgs. n.8/16 in materia di depenalizzazione.

Il Ministero precisa che sono oggetto di depenalizzazione i reati puniti con pena pecuniaria e quindi delitti e contravvenzioni sanzionati rispettivamente con multa o ammenda, mentre sono espressamente esclusi i reati contemplati dal D.Lgs. n.81/08, che conservano natura penale e continuano ad essere perseguiti secondo la disciplina già in vigore.

Il Legislatore distingue due regimi sanzionatori in ragione del tempus commissi delicti:

- alle condotte iniziate e cessate prima del 6 febbraio 2016 si applica il regime intertemporale. L'art.8, co.1, prevede l'applicazione retroattiva delle sanzioni amministrative pecuniarie, in sostituzione delle sanzioni penali, anche alle violazioni commesse prima del 6 febbraio 2016, sempre che il procedimento penale non sia stato già definito con sentenza o con decreto divenuti irrevocabili. Il regime intertemporale riguarda anche gli illeciti commessi precedentemente al 6 febbraio 2016, per i quali sia stato già adottato e trasmesso alla Procura della Repubblica il provvedimento di prescrizione obbligatoria, ma non sia stato ancora notificato, alla data del 6 febbraio, il verbale di ottemperanza e di contestuale ammissione al pagamento in sede amministrativa e tutti i casi in cui, nonostante il verbale di ottemperanza sia stato notificato, entro il 6 febbraio, allo stesso non sia comunque seguito il pagamento in sede amministrativa nel termine di legge;
- agli illeciti commessi successivamente al 6 febbraio 2016 si applica il regime ordinario previsto dal D.Lgs. n.8/16.

Per le condotte poste in essere anteriormente al 6 febbraio e già interessate da procedimenti penali non ancora definiti, l'art.9 disciplina le modalità di trasmissione degli atti dall'autorità giudiziaria all'autorità amministrativa e dunque alle DTL territorialmente competenti. Le DTL, a seguito della ricezione degli atti, dovranno redigere e notificare al trasgressore e all'obbligato in solido, entro e non oltre 90 giorni dalla ricezione degli atti stessi (370 giorni per i trasgressori residenti all'estero), il verbale unico di contestazione e notificazione ex art.14, L. n.689/81.

Ai fini della quantificazione delle sanzioni amministrative, gli Uffici dovranno assumere come importo base la pena edittale stabilita in misura fissa per l'originario reato e su tale importo applicare la riduzione di cui all'art.16, L. n.689/81. Nel caso in cui la pena edittale sia determinata tra un limi-

te minimo e massimo, la quantificazione della sanzione amministrativa viene effettuata applicando direttamente i criteri dell'art.16, L. n.689/81. Qualora il trasgressore non dovesse versare l'importo sarà notificata l'ordinanza-ingiunzione, quantificando la sanzione nel rispetto dell'originario limite massimo della pena prevista per il reato oggetto di depenalizzazione.

L'art.3, D.Lgs. n.8/16, individua tra le ulteriori ipotesi di illeciti oggetto di depenalizzazione il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali, riformulato dal co.6. A seguito di tale modifica si configurano due diverse fattispecie di illecito:

- una di natura penale: il delitto di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, nonché dai committenti sui compensi dei titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata, per un importo superiore a € 10.000,00 annui, continua ad essere punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a € 1.032,00;
- l'altra di carattere amministrativo: nell'ipotesi in cui l'importo omesso non sia superiore a € 10.000,00 annui si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000,00 a € 50.000,00.

Il datore di lavoro non risulta punibile né assoggettabile alla sanzione amministrativa laddove provveda al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla notifica della contestazione della violazione.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 5/2/2016, n.6

Approvazione dei programmi di Cigs: il Ministero delinea i criteri

Il Ministero del Lavoro, con decreto n.94033 del 13 gennaio, pubblicato sul proprio sito in data 8 febbraio, ha definito i criteri per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese per le richieste di cassa integrazione guadagni straordinaria, così come previsto dagli artt.20 e 21, D.Lgs. n.148/15.

L'impresa richiedente la Cigs per riorganizzazione aziendale deve presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva, che può contenere investimenti nel processo produttivo e può prevedere il recupero e la valorizzazione delle risorse interne. In particolare è richiesto che le sospensioni dal lavoro siano motivatamente ricollegabili al processo di riorganizzazione da realizzare. Nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%: il recupero occupazionale prevede, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive e iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi. In sede di prima applicazione del decreto, i piani di riorganizzazione sono esaminati anche con riferimento agli interventi di Cigs già attuati dall'impresa richiedente.

Per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale è invece necessario che:

- dagli indicatori economico-finanziari di bilancio, complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, emerga un andamento a carattere negativo o involutivo. L'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;
- sia verificato, in via generale, il ridimensionamento, o quantomeno la stabilità, dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della Cigs e l'assenza di nuove assunzioni, in particolare di quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie;
- l'impresa presenti un piano di risanamento che definisca gli interventi correttivi intrapresi o da intraprendere e sia finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, altresì, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente a un evento improvviso e impreveduto, esterno alla gestione aziendale: in tal caso, l'impresa, deve rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale.

Relativamente all'accesso alla Cigs in seguito alla stipula di contratti di solidarietà il decreto precisa che il contratto di solidarietà: non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili; non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati per soddisfare esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale.

Il decreto prende in analisi in particolare i settori: imprese appaltatrici dei servizi di mensa e dei servizi di pulizia; imprese artigiane; partiti e movimenti politici.

Le modalità e i criteri indicati nel decreto si applicano alle istanze di intervento straordinario di integrazione salariale presentate a partire dal 9 febbraio 2016, data di entrata in vigore del decreto.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 13/1/2016, n.94033

Depenalizzazione di violazioni in materia di lavoro: le indicazioni del Ministero Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 5/2/2016, n.6

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.6 del 5 febbraio, ha offerto ai propri ispettori le prime indicazioni operative in seguito all'entrata in vigore, il 6 febbraio 2016, del D.Lgs. n.8/16 in materia di depenalizzazione.

Il testo della circolare n.6/16

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 5 febbraio 2016, n.6

Oggetto: D.Lgs. n.8/2016 recante "disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'art. 2, comma 2, L. n. 28 aprile 2014, n. 67" - Prime indicazioni operative.

In attuazione della delega di cui all'art.2, comma 2, L. n.67/2014, recante "deleghe al Governo in materia di pene detentive non carcerarie e di riforma del sistema sanzionatorio", il D.Lgs. n.8/2016, in vigore a far data dal 6 febbraio 2016, dispone la depenalizzazione dei reati puniti con la sola pena pecuniaria, apportando importanti modifiche in ordine al regime delle sanzioni applicabili ad alcune fattispecie di illeciti posti in essere in materia di lavoro e legislazione sociale.

Al riguardo, al fine di assicurare l'uniformità di comportamento di tutto il personale ispettivo, appare opportuno riepilogare le modifiche intervenute, elencando gli illeciti oggetto di depenalizzazione e fornendo le prime indicazioni necessarie ai fini di una corretta applicazione delle nuove disposizioni.

Campo di applicazione

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del decreto in esame sono oggetto di depenalizzazione i reati puniti con pena pecuniaria e quindi delitti e contravvenzioni sanzionati rispettivamente con multa o ammenda.

La depenalizzazione, in virtù del comma 2 del medesimo articolo, riguarda anche quelle fattispecie punite con la sola pena pecuniaria che, nelle forme aggravate, prevedono l'applicazione della sola pena detentiva, oppure della pena detentiva in alternativa o congiunta alla pena pecuniaria; in tali casi, la fattispecie aggravata resta esclusa dalla depenalizzazione andando ad integrare una autonoma fattispecie di reato.

Sono, invece, esclusi dall'ambito di applicazione del decreto, i reati previsti dal codice penale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2, comma 6, nonché i reati di cui al D.Lgs. n. 286/1998 e le fattispecie di reato indicate nell'elenco allegato al decreto.

In proposito, per i profili di competenza, occorre segnalare che il suddetto allegato esclude espressamente dalla depenalizzazione i reati contemplati dal D.Lgs. n. 81/2008, Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Ne deriva che i reati ivi previsti, puniti con la sola pena pecuniaria della multa o dell'ammenda, conservano natura penale e pertanto continuano ad essere perseguiti secondo la disciplina già in vigore.

Il legislatore distingue due regimi sanzionatori in ragione del "tempus commissi delicti":

- quello applicabile agli illeciti commessi antecedentemente all'entrata in vigore del decreto in esame (prima del 6 febbraio 2016);
- quello applicabile agli illeciti commessi successivamente a tale data.

Per le condotte iniziate e cessate prima del 6 febbraio 2016 si applicano le specifiche disposizioni di cui agli artt. 8 e 9 del D.Lgs. n. 8/2016, concernenti rispettivamente l'applicabilità delle sanzioni

amministrative alle violazioni anteriormente commesse e la trasmissione degli atti all'autorità amministrativa (regime intertemporale).

Con riferimento, invece, alle violazioni commesse successivamente all'entrata in vigore del decreto, si applicano gli artt. 1 e 6 dello stesso testo normativo (regime ordinario).

Regime intertemporale - artt. 8 e 9, D.Lgs. n. 8/2016

L'art. 8, comma 1, prevede l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie anche alle violazioni commesse prima dell'entrata in vigore del decreto (6 febbraio 2016), sempre che il procedimento penale non sia stato già definito con sentenza o con decreto divenuti irrevocabili.

Mediante la suddetta disposizione, il legislatore ha dunque disposto espressamente l'applicazione retroattiva delle sanzioni amministrative che sostituiscono le originarie sanzioni penali.

In attuazione del principio penale del "favor rei", l'art. 8, al comma 3 stabilisce, inoltre, che "ai fatti commessi prima dell'entrata in vigore del presente decreto, non può essere applicata una sanzione amministrativa pecuniaria per un importo superiore al massimo della pena originariamente inflitta per il reato (...)".

Ciò premesso, con riferimento alle condotte poste in essere anteriormente al 6 febbraio e già interessate da procedimenti penali non ancora definiti, il disposto di cui all'art. 9 disciplina le modalità di trasmissione degli atti dall'autorità giudiziaria alla autorità amministrativa e dunque alle DTL territorialmente competenti.

In particolare, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo, l'autorità giudiziaria interessata dispone la trasmissione degli atti del procedimento penale alla DTL competente ad irrogare la relativa sanzione amministrativa salvo che il reato, a quella data, risulti prescritto o estinto per altra causa (art. 9, comma 1).

Più specificatamente:

- laddove l'azione penale non sia stata ancora esercitata, a tale trasmissione provvede direttamente il pubblico ministero, sempre che il reato non risulti già estinto per qualsiasi causa e pertanto il PM non ne richieda al giudice l'archiviazione (art. 9, comma 2);
- se l'azione penale è stata esercitata, il giudice pronuncia sentenza inappellabile, di assoluzione o di non luogo a procedere ex art. 129 cod. proc. pen., perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, disponendo in tal caso la trasmissione degli atti alla DTL per il seguito di competenza (art. 9, comma 3).

Alla luce del quadro regolatorio sopra delineato, codesti Uffici, a seguito della ricezione degli atti trasmessi dall'Autorità giudiziaria o dal PM, dovranno redigere e notificare al trasgressore e all'obligato in solido, entro e non oltre 90 giorni dalla ricezione degli atti stessi (trecentosettanta per i trasgressori residenti all'estero), il verbale unico di contestazione e notificazione ex art. 14, L. n. 689/1981.

Ai fini della quantificazione delle sanzioni amministrative, gli Uffici dovranno procedere secondo quanto stabilito agli artt. 8, comma 3, e 9, comma 5 del decreto.

Atteso che ai sensi dell'art. 8, comma 3 "non può essere applicata una sanzione amministrativa pecuniaria per un importo superiore al massimo della pena originariamente inflitta per il reato", si dovrà procedere alla quantificazione della sanzione assumendo come importo base la pena edittale stabilita in misura fissa per l'originario reato e su tale importo applicare la riduzione di cui all'art. 16, L. n. 689/1981. Nel caso in cui la pena edittale sia determinata tra un limite minimo e massimo, la quantificazione della sanzione amministrativa viene effettuata applicando direttamente i criteri dell'art. 16, L. n. 689/1981.

La possibilità, infatti, prevista dall'art. 9, comma 5, di applicare la sanzione nella misura pari alla metà di quella inflitta costituisce una ipotesi configurabile soltanto nei casi in cui il legislatore abbia escluso l'applicazione del regime più vantaggioso previsto dall'art. 16, L. n. 689/1981 (il che è sancito espressamente solo con riferimento alle fattispecie di cui all'art. 4 del decreto).

A titolo di esempio nel caso di somministrazione illecita/abusiva ex art. 18, comma 1 e 2, l'importo della sanzione determinata nel verbale sarà pari ad euro 50 per ciascun lavoratore e per ciascuna

giornata, il cui importo viene ridotto ex art. 16, L. n. 689/1981.

Qualora il trasgressore non dovesse versare l'importo di cui all'art. 16, troveranno applicazione le ulteriori disposizioni della L. n. 689/1981, con particolare riguardo alla necessità di redigere il rapporto di cui all'art. 17 e, successivamente alla presa in carico della pratica da parte dell'Area legale e contenzioso, con la redazione e notificazione dell'ordinanza-ingiunzione ex art. 18 legge citata. Ai fini dell'emanazione dell'ordinanza-ingiunzione, in ragione del dettato dell'art. 8, comma 3, in sede di quantificazione della sanzione ex art. 11 della L. n. 689/1981, l'Area legale e contenzioso dovrà rispettare l'originario limite massimo della pena prevista per il reato oggetto di depenalizzazione.

Regime delle prescrizioni ex art. 15, D.Lgs. n. 124/2004

Il regime intertemporale sopra illustrato riguarda anche gli illeciti commessi precedentemente all'entrata in vigore del decreto per i quali sia stato già adottato e trasmesso alla Procura della Repubblica ai sensi dell'art. 347 cod. proc. pen. il provvedimento di prescrizione obbligatoria, ma non sia stato ancora notificato, alla data del 6 febbraio, il verbale di ottemperanza e di contestuale ammissione al pagamento in sede amministrativa ai sensi dell'art. 15, D.Lgs. n. 124/2004. Inoltre, il medesimo regime trova applicazione in tutti i casi in cui nonostante il verbale di ottemperanza sia stato notificato, entro il 6 febbraio, allo stesso non sia comunque seguito il pagamento in sede amministrativa nel termine di legge.

Diversamente, tutte le ipotesi di illecito per le quali entro il 6 febbraio sia stato emanato il verbale di ottemperanza, con contestuale ammissione al pagamento in sede amministrativa e sia intervenuto il pagamento nel rispetto del termine previsto dall'art. 15, D.Lgs. n. 124/2004 sono definite secondo la previgente disciplina dettata dal citato articolo, anche nel caso in cui il pagamento sia intervenuto oltre la data del 6 febbraio. Dell'avvenuto pagamento gli Uffici provvederanno a dare rituale comunicazione alla Procura della Repubblica.

Regime ordinario

Per gli illeciti commessi successivamente all'entrata in vigore del decreto in oggetto (dopo il 6 febbraio 2016), le modalità procedurali per la relativa contestazione sono declinate dagli artt. 1 e 6 di seguito illustrati.

Le sanzioni amministrative edittali, vengono articolate su tre fasce, secondo le rispettive misure minime e massime:

- a) da euro 5.000 a euro 10.000 per i reati puniti con la multa o l'ammenda non superiore nel massimo a euro 5.000;
- b) da euro 5.000 a euro 30.000 per i reati puniti con la multa o l'ammenda non superiore nel massimo a euro 20.000;
- c) da euro 10.000 a euro 50.000 per i reati puniti con la multa o l'ammenda superiore nel massimo a euro 20.000.

L'importo da irrogare per le sanzioni stabilite in misura variabile, in base alle fasce di cui sopra, segue i criteri di determinazione della sanzione amministrativa ex art. 16, L. n. 689/1981, normativa espressamente richiamata dall'art. 6 del decreto in esame.

Il legislatore si è, altresì, posto il problema di regolare la commutazione delle pene pecuniarie penali articolate in termini proporzionali, anche senza la determinazione dei limiti edittali minimi e massimi (ad es. nelle ipotesi di somministrazione illecita/abusiva, l'ammenda fissata dall'art. 18, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 276/2003).

Nei suddetti casi, l'art. 1, comma 6, dispone che "la somma dovuta è pari all'ammontare della multa o dell'ammenda ma non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000".

In altri termini, se in virtù del calcolo proporzionale la somma dovuta risultasse inferiore a 5.000 euro, la sanzione da irrogare dovrà essere sempre adeguata a tale minimo: su tale importo di 5.000 euro andranno applicati gli istituti di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 e all'art. 16, L. n.

689/1981.

Al riguardo, fermo restando che l'importo delle nuove sanzioni verrà gestito tramite SGIL, si riportano i seguenti esempi di calcolo:

Pena proporzionale fissa

Somministrazione illecita/abusiva ed utilizzazione illecita/abusiva (art. 18, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 276/2003) - Illecito non diffidabile

L'ammenda per l'originario reato era pari ad euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro (es. nel caso di un solo lavoratore per 10 giornate: $50 \times 10 = 500$ euro; ad oggi, la sanzione da irrogare in concreto è pari all'importo minimo di riferimento, dunque a 5.000 euro che, ridotto ex art. 16, L. n. 689/1981, è di 1.666,67 euro).

Laddove, invece, la sanzione risultante dal calcolo fosse superiore a 5.000 euro, si procederà direttamente alla riduzione ex art. 16 dell'importo (es. nel caso in cui siano interessati 10 lavoratori per quindici giornate: $50 \times 10 \times 15 = 7.500$ euro che, ridotto ex art. 16, è di 2.500 euro).

Pena proporzionale variabile

Omessa assunzione di un privo di vista avviato al lavoro di massaggiatore o masso fisioterapista (art. 4, L. n. 686/1961) - Illecito diffidabile

In tale fattispecie, atteso che l'ammontare dell'ammenda è determinata tra un limite minimo e un limite massimo, al fine di verificare se la sanzione da irrogare sia inferiore o superiore ai 5.000 euro, si fa riferimento ai criteri di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 e art. 16, L. n. 689/1981. Se l'importo così determinato risultasse inferiore al tetto minimo dei 5.000 euro, su tale importo di 5.000 euro occorrerà operare le riduzioni di cui agli artt. 13, D.Lgs. n. 124/2004 e 16, L. n. 689/1981. In particolare l'art. 4 della L. n. 686/1961 prevede una ammenda che varia tra il limite minimo di 2 euro ed il limite massimo di 12 euro per lavoratore per ciascuna giornata. Trattandosi di illecito diffidabile, l'importo è pari a 2 euro per ciascun lavoratore moltiplicato per i giorni di mancata assunzione. Qualora il risultato fosse inferiore ai 5.000 euro, la determinazione della somma dovuta con diffida, in considerazione del limite minimo di 5.000 euro, sarà pari a 1.250 euro. In caso di mancata ottemperanza alla diffida l'importo base della sanzione è pari a 4 euro da moltiplicare per i giorni di mancata assunzione; qualora il risultato ottenuto fosse inferiore ai 5.000 euro, l'importo dovuto ai sensi dell'art. 16 sarà pari a 1.666,67 euro.

Si ritiene, infine, utile allegare l'elenco degli illeciti oggetto di depenalizzazione con l'indicazione specifica delle ipotesi per le quali è possibile adottare il provvedimento di diffida obbligatoria ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004.

Altri casi di depenalizzazione: art. 3, D.Lgs. n. 8/2016

L'art. 3, D.Lgs. n. 8/2016 individua ulteriori ipotesi di illeciti oggetto di depenalizzazione, non rientranti nella clausola generale di cui all'art. 1, comma 1, del medesimo decreto, in quanto, ai sensi della disciplina previgente non risultavano puniti con la sola pena pecuniaria della multa o dell'ammenda.

Si segnala, al riguardo, il disposto di cui al comma 6, dell'articolo citato, concernente la riformulazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali, ex art. 2, comma 1-bis, del D.L. n. 463/1983, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 638/1983.

A seguito della suddetta modifica, si configurano due diverse fattispecie di illecito, una di natura penale e l'altra di carattere amministrativo.

In particolare, il delitto di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, nonché dai committenti sui compensi dei titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della L. n. 335/1995, per un importo superiore a euro 10.000 annui, continua ad essere punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032 (ipotesi non depenalizzata).

Normativa e prassi in evidenza

Nell'ipotesi in cui, invece, "l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000".

Il datore di lavoro non risulta punibile né assoggettabile alla sanzione amministrativa laddove provveda al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla notifica della contestazione della violazione. In considerazione del meccanismo di cui sopra, si ritiene che si debba escludere l'applicazione dell'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, risultando applicabile esclusivamente la procedura di cui agli artt. 14 e 16, L. n. 689/1981.

Circa l'individuazione dell'autorità competente a contestare la relativa sanzione, la norma fa esplicito riferimento all'autorità individuata dal D.L. n. 463/1983, che tuttavia, sul punto non contiene disposizioni espresse.

Pertanto, fermo restando la competenza del personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL ad irrogare le sanzioni per gli illeciti commessi dal 6 febbraio p.v., si ritiene che l'unico criterio rintracciabile nell'ambito del quadro regolatorio vigente risulta essere quello contemplato dall'art. 35, comma 2, della L. n. 689/1981, in forza del quale "per le violazioni consistenti nell'omissione totale o parziale del versamento di contribui e premi, l'ordinanza-ingiunzione è emessa, ai sensi dell'art. 18, dagli enti ed istituti gestori delle forme di previdenza ed assistenza obbligatori (...)".

Si ritiene, pertanto, per ragioni di economia amministrativa, che l'autorità destinataria degli atti trasmessi dall'autorità giudiziaria possa essere la sede provinciale dell'INPS territorialmente competente.

Le trasformazioni a tempo parziale per esigenze oggettive

Nel caso in cui si verifichi una riduzione dell'attività produttiva, ovvero si proceda con una diversa organizzazione del lavoro, oltre a valutare possibili riduzioni di organico, il datore di lavoro può proporre, compatibilmente con le necessità imprenditoriali, trasformazioni dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale. Stanti le pesanti conseguenze che possono derivare da valutazioni erranee, nell'articolo che segue si riepilogano i principali orientamenti giurisprudenziali sulla materia.

Introduzione

La sopravvenuta minore necessità di prestazioni lavorative non solo può materializzarsi in una procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo plurimo o collettivo, ma può portare a una riduzione dell'orario di lavoro dei singoli lavoratori. Per ottenere tale risultato in via strutturale, è necessario ridurre consensualmente l'orario di lavoro oggetto della regolamentazione contrattuale, trasformando il contratto di lavoro, se a tempo pieno, in uno a tempo parziale.

Con il consenso del lavoratore, la realizzazione della riduzione d'orario incontra ben poche difficoltà, non essendo previste convalide amministrative o procedure specifiche in sedi protette. La necessità del consenso è stata più volte affermata dalla giurisprudenza, anche nel caso di cambi appalto e in presenza di specifici accordi collettivi aziendali (Cass. n.16089/14).

Viceversa, in caso di mancato consenso, il datore di lavoro sarà portato a interrompere il rapporto di lavoro, facendo valere l'incompatibilità della prestazione, nella sua durata originaria, rispetto alla nuova organizzazione del lavoro o alla ridotta attività produttiva.

Per trovare i giusti supporti che guidino le strategie aziendali, è ovviamente necessario partire dal quadro normativo attuale: l'art.8, co.1, D.Lgs. n.81/15, afferma, in perfetta continuità con la disciplina previgente (art.5, D.Lgs. n.61/00), che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il secondo comma precisa che la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale è ammessa con accordo tra le parti risultante da atto scritto.

Inoltre, è opportuno sottolineare come la valutazione di illegittimità del licenziamento, risultato giustificato dal rifiuto alla trasformazione del rapporto, determina l'applicazione della tutela forte dell'art.18, L. n.300/70, e dell'art.2, D.Lgs. n.23/15, della reintegrazione, oltre ai relativi oneri risarcitori.

Pertanto, è necessario prestare la dovuta attenzione alle possibili situazioni di trasformazioni indotte, se non necessitate, da esigenze oggettive.

È cosa ben diversa, infatti, dal divieto previsto dal co.1, art.8, D.Lgs. n.81/15, la "prospettazione al lavoratore del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo consistente in una riduzione di personale, ai sensi dell'art.3 della Legge n.604 del 15 luglio 1966, correlata all'offerta datoriale di mantenimento in servizio previa riduzione a part time della prestazione di lavoro"¹.

Il licenziamento troverebbe le sue ragioni non nel rifiuto alla trasformazione, che ne determinerebbe la nullità, ma nelle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (art.3, L. n.604/66): la proposta di *part-time* rappresenta infatti una soluzione di miglior favore, volta al mantenimento del posto di lavoro, rispetto alla situazione di esubero.

La stretta concatenazione causale sopra prospettata è interpretata in modo estremamente rigoroso dalla giurisprudenza, come dimostra la recente sentenza della Corte di Cassazione n.21875/15.

¹ Quaderni di Giurisprudenza del Lavoro, n.2/13, Confindustria Bergamo.

Licenziamento e rifiuto alla trasformazione *part-time*: la Cassazione n.21875/15

La recente sentenza della Cassazione affronta il seguente caso: un centro di medicina, a seguito del deterioramento della situazione finanziaria, nell'ottica del contenimento dei costi del personale, aveva proposto ai due direttori sanitari in forza la trasformazione dei loro rapporti a tempo pieno in *part-time* a 20 ore, salvaguardando a entrambi il posto di lavoro.

La lavoratrice che non accettò la trasformazione fu licenziata. Il recesso fu impugnato, in quanto la lavoratrice lo riteneva nullo perché determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art.1345 cod.civ. e, comunque, in violazione del D.Lgs. n.61/00, art.5 (sostanzialmente identico all'art.8, co.1, D.Lgs. n.81/15).

Il ricorso fu rigettato in primo grado, sentenza confermata in appello, in quanto si ritenne che il licenziamento fosse giustificato da motivi economici dimostrati e da scelte organizzative insindacabili, e che esso non avesse carattere ritorsivo né discriminatorio. In particolare, venne ritenuto sussistente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento nella necessità della società di sopperire al deterioramento della situazione finanziaria dovuto alla scadenza della convenzione con una determinata Asl per servizi di analisi cliniche: tale situazione determinava un deterioramento finanziario che imponeva la riduzione dei costi del personale, anche mediante la riduzione dell'orario di lavoro dei due direttori sanitari; pertanto la scelta di licenziare la lavoratrice, che tale riduzione aveva rifiutato, era legittima.

La Corte di Cassazione ha ribaltato l'esito del giudizio di merito.

Durante il giudizio di primo grado era infatti emerso che, a tre mesi circa dal licenziamento, era stata sottoscritta una nuova convenzione con l'Asl, per importi superiori a quelli dell'anno precedente. Tale aspetto – secondo la Suprema Corte – non poteva essere ignorato ai fini della legittimità del licenziamento. Pur ammettendo che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento deve essere verificato in base degli elementi di fatto sussistenti alla data della comunicazione del recesso, nella sentenza si afferma la rilevanza delle "emergenze processuali" relative a circostanze sopravvenute, qualora esse valgano a chiarire la situazione complessiva che sussisteva al momento del licenziamento, nonché quale ne fosse il presumibile sviluppo futuro.

Il deterioramento della situazione finanziaria, per poter essere motivo oggettivo di licenziamento, doveva essere determinato da eventi non temporanei e contingenti, ma prevedibilmente destinati a protrarsi nel tempo.

La valutazione di un singolo fotogramma dell'attività imprenditoriale – nel caso in questione, il termine di una convenzione senza attendere un periodo minimo di tolleranza per il rinnovo della stessa – non è condizione autosufficiente per la giustificazione oggettiva di estrema *ratio* del licenziamento.

Spostando l'attenzione al rifiuto alla trasformazione, la Corte di Cassazione richiama propri precedenti (Cass. n.14319/13) per affermare l'irrelevanza, come motivo di licenziamento, dell'indisponibilità della lavoratrice a ridurre il proprio impegno orario, tenuto conto che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento (ai sensi del D.Lgs. n.61/00, art.5, co.1 – ora abrogato dalla dal D.Lgs. n.81/15, art.55, co.1, lett.a, e sostituito dall'art.8, co.1, D.Lgs. n.81/15).

Il datore di lavoro che licenzi il lavoratore che rifiuta la riduzione di orario ha l'onere di dimostrare che sussistono effettive esigenze economico-organizzative in base alle quali la prestazione non può essere mantenuta a tempo pieno, ma solo con l'orario ridotto, nonché il nesso causale tra queste e il licenziamento.

La proposta di una riduzione a tempo parziale se, da una parte, può essere valutata come segno della volontà e buona fede del datore di lavoro a salvaguardare il posto di lavoro, dall'altra impone una valutazione rigorosa di causalità, in quanto di fatto non vi è una soppressione di mansioni.

Solo se l'incompatibilità del tempo pieno con le circostanze aziendali sopravvenute rappresenta un motivo oggettivo legittimo di licenziamento, conseguentemente, si rende la proposta di riduzione come una sorta di *repêchage* quantitativo della prestazione, così da renderla nuovamente compatibile con l'organizzazione del lavoro e l'attività produttiva.

La disciplina comunitaria, di cui la norma italiana è attuazione, specifica questo principio in termini ancor più netti: ferma restando l'illegittimità del motivo direttamente legato al rifiuto, si consente la possibilità di procedere licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato (Direttiva 97/81/CE del 15 dicembre 1997, Clausola 5.2). Anche la Corte Costituzionale, con la sentenza n.224/13, ha incidentalmente affermato che la Direttiva comunitaria "*prende pure in considerazione le esigenze organizzative di quest'ultimo (il datore di lavoro, ndr), purché l'iniziativa datoriale sia sorretta da serie ragioni organizzative e gestionali e sia attuata nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede*".

L'esistenza di un motivo oggettivo eviterà così, in caso di licenziamento del lavoratore, che quest'ultimo non possa provare il carattere ritorsivo del provvedimento datoriale, in quanto è necessario che tale intento abbia avuto un'efficacia determinativa ed esclusiva del licenziamento anche rispetto agli altri eventuali fatti idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto.

La proposta di trasformazione e la procedura di licenziamento

Nel caso sia applicabile la procedura prevista dall'art.7, L. n.604/66 – datore di lavoro con più di 15 dipendenti, ma solo per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 – è opportuno siglare la trasformazione del rapporto durante il tentativo obbligatorio di conciliazione preventiva, dopo aver comunicato l'intenzione di procedere con il licenziamento per ragioni oggettive, al fine di dimostrare, anche in sede "protetta", che la ragione del licenziamento non è legata al rifiuto, ma viceversa alla situazione aziendale. Verrebbe infatti verbalizzato che la proposta di trasformazione in *part-time* rappresentava l'unica alternativa al licenziamento, e non la causa dello stesso.

Nelle aziende fino a 15 dipendenti, e per i lavoratori a tutele crescenti, in quanto assunti dal 7 marzo 2015, non essendo applicabile la procedura, la proposta di trasformazione può essere anticipata in una prima comunicazione, in cui si evidenzia la situazione aziendale di esubero al permanere del tempo pieno. Quest'ultima, infatti, è l'unica prospettiva che può determinare, in caso di rifiuto alla proposta di conservazione del posto di lavoro, la legittimità del licenziamento.

Licenziamento e proposta di trasformazione del tempo parziale in tempo pieno

I ragionamenti e i principi applicabili in caso di incompatibilità sopravvenuta del contratto a tempo pieno potrebbero sembrare facilmente traslabili anche al caso in cui è la prestazione a tempo parziale che risulta incompatibile per l'organizzazione del lavoro, da cui deriva la proposta di trasformazione a tempo pieno.

Ne è interessante testimonianza una delle prime ordinanze emanate dopo la riforma dell'art.18, L. n.300/70, da parte della Legge Fornero (L. n.92/12) e, più in particolare, l'ordinanza 19 novembre 2012 del Tribunale di Bologna. Il caso riguardava una lavoratrice a tempo parziale che, a seguito della chiusura del punto vendita a cui era adibita, riceveva la proposta di trasferimento presso altro punto vendita del datore di lavoro, subordinata al passaggio a tempo pieno. Il licenziamento irrogato, a seguito del rifiuto, è stato considerato illegittimo, nullo per motivo illecito e carattere ritorsivo e, quindi, meritevole di essere sanzionato con reintegra e risarcimento.

Al di là delle succinte motivazioni del tribunale felsineo, è del tutto evidente che è molto più delicato il licenziamento del lavoratore part-time a cui viene prospettato come unica soluzione alla salvaguardia del posto di lavoro la trasformazione a tempo pieno del rapporto. Il motivo di licenziamento, essendo esclusivamente di carattere organizzativo, dovrebbe derivare da una totale inutilità della prestazione a orario ridotto rispetto alle nuove esigenze aziendali, circostanza estremamente rara nella prassi; in caso contrario, il licenziamento a seguito dell'opposizione del lavoratore con ogni probabilità verrà ritenuto concatenato al rifiuto, con l'applicazione delle tutele forti previste per la nullità del licenziamento.

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza n.21875/15

Criteria per approvazione del programma di interventi Cigs

Il D.Lgs. n.148/15, dal 24 settembre 2015, ha introdotto il complesso riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di lavoro. Nello specifico sono state formalizzate le disposizioni in tema di cassa integrazione guadagni straordinaria e, con l'emanazione del D.M. n.94033, registrato dalla Corte dei Conti il 3 febbraio 2016, sono stati resi noti i criteri per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese che richiedono l'intervento straordinario di integrazione salariale.

Come è noto, nel nuovo dettato normativo l'accesso alla Cigs potrà essere reso possibile se e quando riconducibile a situazioni in cui l'impresa in difficoltà proceda alla riduzione o alla sospensione dell'attività lavorativa per:

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- contratto di solidarietà.

Riorganizzazione aziendale

In caso di riorganizzazione aziendale l'impresa richiedente, con le usuali procedure telematiche comuni per tutte le causali, dovrà procedere come segue:

- presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva. Programma che deve essere predisposto anche nel caso di ridefinizione dell'assetto societario e del capitale sociale, ovvero della ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva;
- il programma può contenere investimenti per impianti fissi e attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo e può prevedere attività di formazione e riqualificazione professionale;
- il valore medio annuo degli investimenti previsti nel programma - relativo alle unità aziendali interessate all'intervento, inclusi gli eventuali investimenti per la formazione e riqualificazione professionale di cui sopra, comprensivi dei contributi pubblici sia nazionali che dei fondi Ue - deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, della stessa tipologia, operati nel biennio precedente;
- le sospensioni dal lavoro devono essere motivatamente ricollegabili, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare;
- le sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017 possono essere autorizzate soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma autorizzato;
- nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%. Per recupero occupazionale deve intendersi, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché iniziative volte alla gestione non traumatica dei lavoratori medesimi. Per gli eventuali esuberi strutturali residui devono essere dettagliatamente precisate le modalità di gestione;
- il programma deve esplicitamente indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Crisi aziendale

In caso di crisi aziendale i criteri, che debbono essere tutti presenti, per l'approvazione dei programmi sono i seguenti:

- a) dagli indicatori economico-finanziari di bilancio (fatturato, risultato operativo, risultato d'impresa, indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico-finanziaria;
- b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento - o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente l'intervento della Cigs. Deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della Cigs;
- c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca gli interventi correttivi intrapresi, o da intraprendere, volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale per ciascuna unità aziendale/settore di attività dell'impresa interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;
- d) il programma di risanamento di cui al punto precedente deve essere finalizzato a garantire la continuazione dell'attività e la salvaguardia, seppure parziale, dell'occupazione. L'impresa, qualora, nel corso dell'intervento di Cigs o al termine dello stesso preveda esuberi strutturali, deve presentare un piano di gestione degli stessi.

Contratto di solidarietà

Per l'accesso al contratto di solidarietà viene precisato che l'esubero del personale deve risultare già nel contratto aziendale stesso sottoscritto tra le parti e lo strumento non è applicabile ai casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. È opportuno ricordare che non potranno beneficiare del trattamento i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per esigenze stagionali e i *part-time* per i quali non sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro. Il Ministero precisa altresì che qualora le parti, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione di orario, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo. L'azienda è tenuta a comunicare l'avvenuta variazione di orario al competente ufficio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e all'Inps. In tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà. In linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà.

Imprese appaltatrici di mensa e pulizia

Per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale a favore dei lavoratori dipendenti delle imprese appaltatrici dei servizi di mensa e pulizia:

- a) la contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di mensa deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente verificatasi a seguito del ricorso al trattamento ordinario di integrazione salariale o all'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà;
- b) la contrazione dell'attività dell'azienda appaltatrice dei servizi di pulizia deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività dell'impresa committente verificatasi a seguito dell'attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione aziendale o a seguito di sottoscrizione di contratti di solidarietà;

- c) la sospensione dal lavoro o l'effettuazione di un orario ridotto deve essere in diretta connessione con la contrazione dell'attività di cui alle lettere a) e b);
- d) le difficoltà dell'impresa committente devono essere già state oggetto di specifici provvedimenti autorizzativi dei trattamenti di integrazione salariale.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale per l'azienda appaltatrice dei servizi di mensa e pulizia non può avere una durata superiore a quella del contratto di appalto. A tal fine, l'impresa richiedente il predetto trattamento deve indicare - allegando specifica dichiarazione della società committente - la durata del contratto medesimo.

Imprese artigiane

Per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale a favore dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente sono adottati i seguenti criteri:

- a) la contrazione dell'attività dell'impresa artigiana deve essere in diretta connessione con la sospensione o riduzione dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente a seguito del ricorso della stessa a trattamenti straordinari di integrazione salariale o a trattamenti ordinari di integrazione salariale o a prestazioni in costanza di rapporto di lavoro a carico dei fondi di solidarietà ovvero del fondo di integrazione salariale;
- b) gli interventi di integrazione salariale straordinaria in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane possono essere autorizzati limitatamente ai periodi in cui vi sia stato il ricorso ai trattamenti di cui alla lettera a) da parte dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente.

In ultimo, il decreto ricorda che è consentito il cumulo dell'intervento straordinario e ordinario di integrazione salariale alle seguenti condizioni:

- gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati per crisi aziendali, riorganizzazione e contratti di solidarietà;
- i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano comunque diversi, e precisamente individuati, tramite specifici elenchi nominativi; tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono le due distinte forme di intervento.

Chiarimenti amministrativi sul Fondo di integrazione salariale residuale

Il D.Lgs. n.148/15, contenente disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, ha previsto che la disciplina del Fondo residuale, a decorrere dal 1° gennaio 2016, fosse adeguata con decreto interministeriale alle proprie disposizioni. Dal 1° gennaio 2016, il Fondo residuale assume la denominazione di Fondo di integrazione salariale e, dalla medesima data, allo stesso si applicano, in aggiunta alle norme che disciplinano il Fondo residuale, le disposizioni del D.Lgs. n.148/15.

I chiarimenti Inps

L'Inps, con recenti note di prassi, ha illustrato alcuni aspetti fondamentali per il funzionamento del Fondo di integrazione salariale

Con circolare n.30 del 12 febbraio sono state illustrate le principali novità introdotte dal D.Lgs. n.148/15:

- ampliamento del campo di applicazione dei Fondi, obbligatori per tutti i settori che non rientrano nel campo di applicazione della Cigo o della Cigs, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti;
- istituzione del Fondo di integrazione salariale nel quale confluiscono tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori per i quali non siano stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà o a un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo e che non rientrano nell'ambito di applicazione di Cigo e Cigs;
- previsione, entro il 31 dicembre 2015, di un termine certo per l'adeguamento dei Fondi costituiti a norma della L. n.92/12 e dei Fondi adeguati a norma della medesima legge, in mancanza del quale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti confluiscono nel nuovo Fondo di integrazione salariale;
- una nuova prestazione denominata assegno di solidarietà, garantita dal 1° gennaio 2016 dal Fondo di integrazione salariale, per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile, ed eventualmente dai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi per un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile;
- i trattamenti di integrazione garantiti dal Fondo di integrazione salariale sono autorizzati dalla struttura territoriale Inps competente in relazione all'unità produttiva;
- in materia di Fondi di solidarietà bilaterali alternativi l'obbligo per gli stessi di fornire alternativamente una prestazione tra assegno ordinario e assegno di solidarietà, comprensivi della contribuzione correlata;
- durata massima dell'assegno ordinario stabilita dai Fondi di solidarietà bilaterali, in misura non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste per Cigo o Cigs e comunque non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile;
- applicazione all'assegno ordinario, nei limiti della compatibilità, della disciplina in materia di integrazioni salariali ordinarie;
- istituzione di Fondi di solidarietà bilaterali alternativi, in riferimento ai soli settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro che, al 24 settembre 2015, hanno adeguato la disciplina dei rispettivi Fondi bilaterali alle finalità dell'art.26, co.1;
- previsione della istituzione del Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e Bolzano;
- revisione delle aliquote di contribuzione ordinaria: dal 1° gennaio 2016, per i Fondi di solidarietà bilaterale alternativi non inferiore allo 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale, per il Fondo di integrazione salariale 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti e 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di 5 sino a 15

dipendenti; dal 1° gennaio 2017 per i Fondi facoltativi 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali;

- possibilità di istituire Fondi di solidarietà bilaterali anche in settori rientranti nel campo di applicazione della Cig (*c.d. Fondi facoltativi*) per assicurare le finalità di cui all'art.26, co.9;
- previsione di un termine di presentazione per le domande di accesso all'assegno ordinario, non prima di 30 giorni e non oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Con circolare n.22/16 l'Istituto ha fornito le prime indicazioni sull'operatività del Fondo, in attesa che sia adottato il citato decreto di adeguamento, nonché le istruzioni per l'inoltro *on-line* delle istanze di accesso alle nuove prestazioni garantite dal Fondo.

Il Fondo di integrazione salariale continua la gestione iniziata dal Fondo residuale, assicurando la stessa funzione di tutela di sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti di aziende non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di Cigo e Cigs e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi. Rispetto al previgente sistema, il Fondo amplia la platea dei beneficiari destinatari delle prestazioni, includendo i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti e garantendo l'assegno di solidarietà. Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti il Fondo garantisce, per un massimo di 26 settimane in un biennio mobile, l'ulteriore prestazione dell'assegno ordinario. I trattamenti di integrazione salariale garantiti dal Fondo sono pari all'80% 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, ridotti di un importo pari al 5,84%, che rimane nella disponibilità del Fondo.

L'assegno di solidarietà è una prestazione garantita a seguito di un accordo collettivo aziendale, stipulato tra i datori di lavoro e le OO.SS. comparativamente più rappresentative, che stabilisce una riduzione di orario al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. L'assegno è garantito per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi:

- dal 1° gennaio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti;
- dal 1° luglio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.

Le istanze di accesso all'assegno di solidarietà devono essere inoltrate entro 7 giorni dalla data di conclusione dell'accordo collettivo aziendale e la riduzione di attività deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

L'assegno ordinario è garantito per eventi di sospensione o riduzione di attività lavorativa verificatisi dal 1° gennaio 2016, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di Cigo, escluse le intemperie stagionali, e Cigs, limitatamente alle causali per riorganizzazione aziendale e crisi aziendale. In attesa del decreto di adeguamento i trattamenti sono autorizzati sulla base dei criteri fino ad oggi utilizzati. La domanda deve essere presentata non prima di 30 giorni e non oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di attività lavorativa. In caso di presentazione tardiva della domanda, 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) e il datore di lavoro deve comunicare all'Inps le ore di sospensione effettuate nei periodi non indennizzabili a causa della presentazione tardiva. In caso di domande presentate prima del termine iniziale di 30 giorni dalla data di inizio della sospensione o riduzione di attività lavorativa, la procedura non consentirà l'inoltro della domanda.

La procedura di presentazione delle istanze di accesso è unica per entrambe le prestazioni garantite dal Fondo di integrazione salariale e consente, pertanto, alle aziende l'invio telematico delle domande sia di assegno di solidarietà che di assegno ordinario. La domanda è disponibile nel portale www.inps.it nei Servizi OnLine accessibili per la tipologia di utente "Aziende, consulenti e

professionisti”, alla voce “Servizi per aziende e consulenti”, opzione “CIG e Fondi di solidarietà”, opzione “Fondi di solidarietà”. Al portale “Servizi per le aziende ed i consulenti” si accede tramite codice fiscale e Pin rilasciato dall’Inps.

Con messaggio n.306/16 l’Inps ha indicato la nuova contribuzione da versare precisando che:

1. i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti sono tenuti al versamento di un contributo ordinario pari allo 0,65% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratori;
2. i datori di lavoro che occupano mediamente da più di 5 a 15 dipendenti sono tenuti al versamento di un contributo ordinario pari allo 0,45% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratori.

In merito a quest’ultimo messaggio è bene precisare che l’Inps non ritiene ancora dovuta la contribuzione per i datori di lavoro di cui al punto 2., in tal senso si dovranno attendere nuove indicazioni, mentre ai datori di lavoro di cui al punto 1. già iscritti al Fondo di solidarietà residuale la contribuzione sarà da versare già per il mese di gennaio, senza possibilità di adeguamento nei canonici tre mesi di prassi.

Con messaggio n.548/16, l’Inps ha ulteriormente indicato che dalla mensilità di febbraio 2016 la procedura UniEmens inserirà gli apprendisti nel computo della media occupazionale di più di 15 dipendenti nel semestre precedente. I datori di lavoro che nel mese di gennaio 2016 sono risultati destinatari dell’obbligo di contribuzione al Fondo di integrazione salariale per raggiungimento della media occupazionale di più di quindici dipendenti, solo in virtù dell’apporto degli apprendisti nella predetta media occupazionale, potranno regolarizzare il versamento del contributo ordinario dovuto per la mensilità di gennaio 2016, entro il mese di maggio 2016, valorizzando – all’interno di <DenunciaAziendale> <AltrePartiteADebito> – l’elemento <AltreADebito> e indicando i seguenti dati: in <CausaleADebito> il codice “M131”; in <Retribuzione> l’importo dell’imponibile, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti; in <SommaADebito> l’importo del contributo, pari allo 0,65% dell’imponibile.

I chiarimenti ministeriali

Anche il Ministero del Lavoro è intervenuto con proprie note per illustrare la disciplina di raccordo della previgente disciplina con l’istituzione del Fondo di integrazione salariale.

In particolare, con nota n.3223 dell’11 febbraio, in merito alla disciplina relativa agli ammortizzatori sociali in deroga per l’anno 2016, ha precisato che, fermo restando quanto disposto dal decreto interministeriale n.83473/14, per l’anno 2016, le aziende che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di integrazione salariale possono scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga nei limiti previsti dalla normativa di settore o alle prestazioni previste dal Fondo di integrazione salariale. Sarà cura dell’Inps verificare che la fruizione da parte dell’azienda dei suddetti istituti non costituisca una duplicazione delle prestazioni corrisposte. Con nota n.3763 del 18 febbraio ha inoltre precisato che, fermo restando quanto disposto dal D.Lgs. n.148/15 in merito all’abrogazione dell’art.5, D.L. n.148/93, che comporta che dal 1° luglio 2016 i contratti di solidarietà non potranno più essere stipulati, le aziende che rientrano nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale, per il 2016, possono ancora scegliere se avvalersi delle prestazioni di quest’ultimo oppure fruire del contributo di solidarietà nei limiti temporali e finanziari previsti dalla L. n.208/16. La medesima possibilità è riservata alle aziende che rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi, sempre nei limiti temporali e finanziari della normativa applicabile ai contratti di solidarietà. Anche in questo caso l’Inps vigilerà per evitare la duplicazione delle prestazioni corrisposte.

Inps, circolare 12.2.2016, n.30; Inps, circolare 4.2.2016, n.22; Inps, messaggio 8.2.2016, n.548; Inps, messaggio 26.1.2016, n.306; Ministero del Lavoro, nota 11.2.2016, n.3223

Rinnovi contrattuali febbraio 2016

Alimentari industria – Accordo 5 febbraio 2016

Il rinnovo decorre dal 1° dicembre 2015 e ha validità per la parte normativa ed economica fino al 30 novembre 2019.

Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

Trattamento economico

Viene riconosciuto un incremento complessivo riferito al parametro medio 137 pari a euro 105,00 mensili lordi, con le seguenti modalità:

- 20 euro a far data dal 1° gennaio 2016;
- 15 euro a far data dal 1° ottobre 2016;
- 20 euro a far data dal 1° ottobre 2017;
- 25 euro a far data dal 1° ottobre 2018;
- 25 euro a far data dal 1° settembre 2019.

I minimi tabellari sono quelli che risultano dalla tabella che segue:

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/11/2015 Euro	Incrementi totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dall'1/1/2016 Euro	Nuovi minimi dall'1/01/2016 Euro	Aumenti dall'1/10/2016 Euro
1°S	230	2.159,75	176,28	33,58	2.193,33	25,18
1°	200	1.878,03	153,28	29,20	1.907,23	21,90
2°	165	1.549,40	126,46	24,09	1.573,49	18,07
3°A	145	1.361,59	111,13	21,17	1.382,76	15,88
3°	130	1.220,75	99,64	18,98	1.239,73	14,23
4°	120	1.126,83	91,97	17,52	1.144,35	13,14
5°	110	1.032,94	84,31	16,06	1.049,00	12,04
6°	100	939,05	76,64	14,60	953,65	10,95

Liv.	Par.	Nuovi minimi dall'1/10/2016 Euro	Aumenti dall'1/10/2017 Euro	Nuovi minimi dall'1/10/2017 Euro	Aumenti dall'1/10/2018 Euro	Nuovi minimi dall'1/10/2018 Euro
1°S	230	2.218,51	33,58	2.252,09	41,97	2.294,06
1°	200	1.929,12	29,20	1.958,32	36,50	1.994,82
2°	165	1.591,55	24,09	1.615,64	30,11	1.645,75
3°A	145	1.398,63	21,17	1.419,80	26,46	1.446,26
3°	130	1.253,96	18,98	1.272,94	23,72	1.296,66
4°	120	1.157,49	17,52	1.175,01	21,90	1.196,90
5°	110	1.061,04	16,06	1.077,10	20,07	1.097,17
6°	100	964,60	14,60	979,20	18,25	997,44

Liv.	Par.	Aumenti dall'1/9/2019 Euro	Nuovi minimi dall'1/9/2019 Euro
1°S	230	41,97	2.336,03
1°	200	36,50	2.031,31
2°	165	30,11	1.675,86
3°A	145	26,46	1.472,72
3°	130	23,72	1.320,39
4°	120	21,90	1.218,80

Contrattazione collettiva

5°	110	20,07	1.117,25
6°	100	18,25	1.015,69

Viaggiatori e piazzisti

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/11/2015 Euro	Incrementi totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dall'1/1/2016 Euro	Nuovi minimi dall'1/1/2016 Euro	Aumenti dall'1/10/2016 Euro
I	165	1.590,40	126,46	24,09	1.573,49	18,07
II	130	1.220,75	99,64	18,98	1.239,73	14,23

Liv.	Par.	Nuovi minimi dall'1/10/2016 Euro	Aumenti dall'1/10/2017 Euro	Nuovi minimi dall'1/10/2017 Euro	Aumenti dall'1/10/2018 Euro	Nuovi minimi dall'1/10/2018 Euro
I	165	1.591,55	24,09	1.615,64	30,11	1.645,75
II	130	1.253,96	18,98	1.272,94	23,72	1.296,66

Liv.	Par.	Aumenti dall'1/9/2019 Euro	Nuovi minimi dall'1/9/2019 Euro
I	165	30,11	1.675,86
II	130	23,72	1.320,39

Elemento di garanzia retributiva

A far data dal 1° gennaio 2016, le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

Livello	Parametro	Premi dal 1° gennaio 2016
1°s	230	40,29
1°	200	35,04
2°	165	28,91
3°	145	25,40
3°	130	22,77
4°	120	21,02
5°	110	19,27
6°	100	17,52

Tali importi, erogati per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra.

Gli importi suddetti non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le parti hanno definito tali importi in senso onnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. n.297/82 e in applicazione dell'art.73 del presente Ccnl, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

Telelavoro

Per telelavoro si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto di strumenti telematici, che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni. Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o con collegamento remoto da operatori di vendita, lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela, etc..

Resta inteso che il telelavoro sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al telelavoro.

Contrattazione collettiva

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il telelavoro può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'azienda dovrà fornire al lavoratore gli strumenti necessari allo svolgimento della stessa, sostenendo tutte le relative spese di acquisto, installazione e manutenzione degli stessi.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

- consegnare all'azienda un certificato di conformità alle disposizioni vigenti dell'impianto elettrico installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza sottoscritto da tecnico abilitato;
- consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
- consentire gli accessi di Organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

Lavoro agile

“Il lavoro agile” consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le parti.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di “lavoro agile” se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in “lavoro agile” non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente Ccnl.

Il dipendente in regime di “lavoro agile” conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Principali scadenze del mese di aprile

domenica 10 aprile

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 aprile

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 sostituti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione Separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

mercoledì 20 aprile

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 aprile

Contributi Enpaia – Versamento

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

Inps – Richiesta autorizzazione Cig e Cigs

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

sabato 30 aprile

UniEmens – Invio telematico

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

LYNFA Studio[®]

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

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

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

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

LYNFA Studio asseconda e dà slancio a tutte le attività del Professionista e del suo Studio. Dal più piccolo a quello con decine 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.



Conservazione Cloud TeamSystem

Molto più che conservazione

Conserva in digitale tutti i tuoi documenti. Risparmia tempo e denaro con TeamSystem!

Il nuovo servizio di Conservazione Cloud TeamSystem permette di conservare qualsiasi documento, liberando totalmente l'utente da qualsiasi onere.

La piattaforma è realizzata per non avere alcun impatto sulle attività, in questo modo il tuo Studio potrà risparmiare risorse e migliorare l'organizzazione del lavoro interno.

Grazie al Servizio di Conservazione Cloud TeamSystem **non devi più preoccuparti di nulla**, provvederemo noi a conservare i documenti rispettando tutti i requisiti definiti dalla normativa vigente. Potrai quindi in qualsiasi momento ricercare e consultare qualsiasi documento attraverso la nostra interfaccia web semplice ed intuitiva.

Con il Servizio Conservazione Cloud TeamSystem potrai:

- conservare digitalmente i tuoi documenti,
- ricercare i tuoi documenti e consultarli in archivio,
- esibire i tuoi documenti in originale seguendo i dettami della normativa,
- esibire e scaricare il Manuale della Conservazione,
- essere sicuro di seguire un processo aggiornato e sempre a norma di legge.

Per gli Studi Professionali

1. Supporti i tuoi clienti con una soluzione ai loro problemi di conservazione.
2. Puoi offrire consulenza organizzativa e formazione alle piccole imprese per permettergli di risparmiare attraverso la conservazione.
3. Ti proponi a nuovi clienti con un servizio ad oggi essenziale che puoi offrire fin da subito, senza aggravio di lavoro per il tuo Studio.