

L review



TeamSystem Labour review

n. 223

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

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

In collaborazione con
 Euroconference

 TeamSystem®

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

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

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

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

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

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

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

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

www.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	
Ministero del Lavoro: gli ultimi interpelli sull'apprendistato	11
Schede operative	
Nuovo procedimento di concessione Cigo	14
Indennità di maternità/paternità per lavoratrici e lavoratori autonomi	17
Istruzioni esonero assunzione disabili per lavorazioni ad alto rischio	21
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali luglio 2016	22
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di ottobre	27

Rapporto di lavoro

Cambio appalto dopo la L. 22/2016: l'analisi della Fondazione Studi

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con circolare n.11 del 30 agosto 2016, ha analizzato le ultime novità relative ai rapporti di lavoro in caso di cambio di appalto, soffermandosi in particolare sulle novità previste dalla L. n.122/16 (c.d. Legge Europea), che hanno riformato la Legge Biagi nella parte relativa ai trasferimenti d'azienda, introducendo novità in materia di cambio appalto.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, circolare 30/8/2016, n.11

Assunzione di apprendisti e solidarietà difensiva

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpellato n.21 dell'11 agosto 2016, precisa in quali circostanze, in costanza di contratto solidarietà difensivo, sia possibile assumere nuovo personale con contratto di apprendistato.

Posto che la funzione primaria del contratto di solidarietà difensivo consiste nel mantenimento dei livelli occupazionali, può accadere che l'insorgenza di ulteriori esigenze lavorative possa essere soddisfatta soltanto da lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale, la cui assunzione è anche funzionale al superamento della condizione di difficoltà che ha dato causa all'intervento di integrazione salariale. Ricorrendo tali presupposti appare quindi possibile procedere a nuove assunzioni in costanza di solidarietà difensiva anche mediante l'attivazione di un contratto di apprendistato, sempreché si riscontrino, in tale ultimo caso, anche gli ulteriori requisiti di legge. In particolare, andrà osservato il rapporto che deve sussistere, ai sensi dell'art.42, co.7, D.Lgs. n.81/15, tra apprendisti assunti e maestranze specializzate e qualificate, restando ad ogni modo ferma la necessità che il datore di lavoro o i suoi dipendenti abbiano l'esperienza e le competenze necessarie a garantire che l'apprendista riceva una formazione adeguata rispetto alle finalità dell'apprendistato.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpellato 11/8/2016, n.21

Nuovi standard tecnici CO, ClicLavoro e Garanzia giovani

Il Ministero del Lavoro, con nota n.4665 dell'11 agosto 2016, ha comunicato gli aggiornamenti degli standard tecnici del sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie, del sistema nazionale per l'incontro domanda e offerta di lavoro e del programma Garanzia Giovani, al fine di recepire una disposizione introdotta dall'art.49, co.3, D.Lgs. n.81/15, in merito all'apprendistato specializzato, e in risposta ad alcune esigenze degli utenti. Per consentire ai sistemi informatici di adeguarsi, gli stessi entreranno in vigore il giorno 30 settembre 2016. Con successiva nota il Ministero comunicherà gli orari e le modalità tecniche per la disponibilità del sistema di collaudo e la messa in esercizio.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 11/8/2016, n.4665

Assunzioni congiunte in agricoltura: datori ammessi

È stata pubblicata sulla G.U. n.186 del 10 agosto 2016 la L. n.154 del 28 luglio 2016, recante disposizioni in materia di semplificazione, razionalizzazione e competitività dei settori agricolo e agroalimentare e sanzioni in materia di pesca illegale.

È di particolare interesse l'art.18, in vigore dal 25 agosto 2016, che ha modificato il co.3-ter, art.31, D.Lgs. n.276/03, riducendo dal 50% al 40% la percentuale minima di aziende agricole che deve essere presente tra le partecipanti al contratto di rete che decide di instaurare rapporti di lavoro congiunto. Il nuovo co.3-ter risulta pertanto così modificato: *"L'assunzione congiunta di cui al comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40% di esse sono imprese agricole"*.

Legge 28/7/2016, n.154, G.U. 10/8/2016, n.186

Depenalizzazione: sanzioni per illeciti commessi prima del 6 febbraio 2016

Il Ministero del Lavoro, a integrazione della circolare n.6/16, ha emanato la nota n.15764 del 9 agosto 2016, con la quale ha fornito chiarimenti in merito alla determinazione delle sanzioni da irrogare per illeciti commessi prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n.8/16 (6 febbraio 2016), recante disposizioni in materia di depenalizzazione.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 9/8/2016, n.15764

Competenza territoriale in materia di vigilanza: indicazioni operative

Il Ministero del Lavoro, con nota n.14773 del 26 luglio 2016, ha fornito chiarimenti operativi ai propri ispettori circa l'individuazione dell'ufficio competente ad effettuare accertamenti nel caso in cui la sede dell'azienda, presso la quale il rapporto di lavoro si è svolto, non risulti essere più attiva. Il Ministero ritiene opportuno che le attività di accertamento siano svolte a cura della sede territoriale presso la quale sia stata presentata la denuncia e dove si sia svolto il rapporto di lavoro, anche laddove risulti essere cessata o non più attiva la sede operativa. In tali casi, analogamente a quanto già usualmente accade in tutte le ipotesi in cui ai fini della definizione degli accertamenti talune verifiche debbano essere compiute da altra Direzione del Lavoro, l'eventuale acquisizione di ulteriori elementi probatori potrà essere effettuata, su richiesta della DTL che ha in carico la pratica, dall'ufficio nel cui ambito territoriale sia ubicata la sede legale dell'impresa. In tali circostanze, l'ufficio investito della richiesta di accertamenti dovrà provvedere ad effettuarli e trasmetterli secondo quanto previsto dall'art.14, L. n.689/81 (90 giorni). Sarà cura dell'ufficio richiedente, una volta ricevuti gli atti corredati da apposita relazione, provvedere a redigere e notificare il verbale unico.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 26/7/2016, n.14773

Appalti pubblici: verifiche sull'applicazione del Ccnl

Il Ministero del Lavoro, con nota n.14775 del 26 luglio 2016, richiama l'attenzione degli organi di vigilanza sulla necessità di procedere alla verifica del rispetto dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, anche in relazione al personale impiegato nell'ambito di appalti pubblici.

La verifica del mancato rispetto dei citati contratti comporta l'impossibilità di fruire di qualsiasi beneficio normativo e contributivo che l'ordinamento intende riservare a determinate platee di datori di lavoro, compreso l'esonero contributivo previsto dalle Leggi di Stabilità 2015 e 2016. La verifica sul contratto applicato assume inoltre rilevanza ai fini del calcolo della contribuzione obbligatoria, che deve essere effettuato applicando, qualora superiore, l'importo delle retribuzioni previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della "categoria" in cui opera l'impresa.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 26/7/2016, n.14775

Start-up innovative: nuova modalità di redazione degli atti costitutivi

È stato pubblicato sulla G.U. n.172 del 25 luglio il decreto 7 luglio 2016 del Ministero dello Sviluppo Economico, di modifica del decreto 17 febbraio 2016, recante le modalità di redazione degli atti costitutivi di società a responsabilità limitata start-up innovative.

Ministero dello Sviluppo Economico, decreto 7/7/2016, G.U. 25/7/2016, n.172

Revoca sospensione attività: iscrizione a ruolo per mancato pagamento

Il Ministero del Lavoro, con nota 12 luglio 2016, n.13792, ha offerto chiarimenti ai propri ispettori per l'iscrizione a ruolo in caso di inottemperanza al pagamento dell'importo residuo della somma richiesta ai fini della revoca della sospensione dell'attività, ex art.14, co.5-bis, D.Lgs. n.81/08, e ha comunicato l'istituzione di nuovi codici. La nota richiama l'attenzione sulla corretta imputazione

delle somme oggetto delle relative iscrizioni a ruolo, che dovranno essere riferite esclusivamente all'impresa destinataria del provvedimento di sospensione e non al soggetto persona fisica che ricopre la carica di responsabile legale della stessa. Ciò in quanto la somma dovuta ai fini della revoca del provvedimento e per la riapertura dell'attività non riveste la natura di sanzione amministrativa, trattandosi di una mera somma aggiuntiva, il cui versamento è condizione necessaria per la riapertura dell'attività sospesa. Pertanto, in sede di iscrizione a ruolo delle somme in argomento occorrerà indicare esclusivamente l'impresa come unica obbligata.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 12/7/2016, n.13792

Distacco comunitario: nuova normativa in vigore dal 22 luglio

È stato pubblicato sulla G.U. n.169 del 21 luglio 2016 il D.Lgs. n.136 del 17 luglio, in vigore dal 22 luglio, che disciplina il distacco comunitario, in attuazione della direttiva 2014/67/UE del 15 maggio 2014.

D.Lgs. 17/7/2016, n.136; G.U. 21/7/2016, n.169

La guida alle dimissioni della Fondazione Studi

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha predisposto una Guida alle dimissioni destinata ai lavoratori, che illustra le novità delle dimissioni telematiche operative dal 12 marzo 2016.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, guida alle dimissioni

Contributi e fisco

Sisma centro Italia: sospensione mutui

È stata pubblicata sulla G.U. n.201 del 29 agosto 2016 l'ordinanza 26 agosto 2016, n.388, della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della protezione civile, che ha disposto i primi interventi urgenti di protezione civile conseguenti all'eccezionale evento sismico che ha colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo il 24 agosto 2016. In particolare all'art.7 è disposta la sospensione dei mutui per i soggetti residenti o aventi sede legale e/o operativa nei Comuni individuati con apposito provvedimento, titolari di mutui relativi agli edifici distrutti o resi inagibili anche parzialmente ovvero alla gestione di attività di natura commerciale ed economica svolte nei medesimi edifici, previa presentazione di autocertificazione del danno subito, fino alla ricostruzione, all'agibilità o all'abitabilità del predetto immobile e comunque non oltre la data di cessazione dello stato di emergenza. I soggetti interessati possono optare per la sospensione dell'intera rata o della sola quota capitale.

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della protezione civile, ordinanza 26/8/2016, n.388, G.U. 29/8/2016, n.201

Formazione esterna apprendisti e contribuzione

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n.22 dell'11 agosto 2016, ha offerto delucidazioni sul calcolo della contribuzione dovuta per le ore di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato del I tipo, con particolare riguardo al regime contributivo per le ore di formazione interna retribuite e per le ore non retribuite di formazione esterna, ipotizzando, in tale ultimo caso, una contribuzione figurativa a carico dell'Inps.

Premesso che il calcolo dell'aliquota contributiva per gli apprendisti va effettuata sulle retribuzioni effettivamente corrisposte, fermo restando, comunque, il rispetto dell'importo delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi, l'aliquota contributiva dovuta dai datori di lavoro per l'assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione

secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, pari al 10%, è stata attualmente ridotta nella misura del 5% in via sperimentale fino al 31 dicembre 2016, da calcolarsi sulla retribuzione effettivamente erogata all'apprendista, retribuzione che deve evidentemente corrispondere agli importi contrattuali minimi stabiliti dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni, datoriali e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative. Considerato che per l'apprendistato del primo tipo il Legislatore ha previsto espressamente per le ore di formazione a carico del datore di lavoro la possibilità di corrispondere una retribuzione inferiore rispetto all'importo dovuto in ragione del contratto collettivo, il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro deve essere necessariamente individuato nella retribuzione così determinata, salvo le diverse previsioni sul punto del contratto collettivo di riferimento. Per le ore di formazione esterna, invece, il datore di lavoro è del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento contributivo con conseguente mancanza del diritto all'accreditamento di una contribuzione figurativa per mancanza di idonea copertura finanziaria.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 11/8/2016, n.22

Assegno di incollocabilità 2016

L'Inail, con circolare n.29 del 25 agosto 2016, ha reso noto che l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità è confermato, a decorrere dal 1° luglio 2016, in misura pari a quello già vigente dal 1° luglio 2015, ovvero 256,39 euro.

Inail, circolare 25/8/2016, n.29

Erogazione bonus bebè 2014: tempistiche e modalità

È stato pubblicato sulla G.U. n.192 del 18 agosto 2016 il decreto 23 giugno 2016, che rende operativo il c.d. bonus bebé, previsto dalla L. n.147/13, disponendo per i figli nati o adottati nel 2014 la concessione di un contributo una tantum di 275 euro alle famiglie residenti a basso reddito.

L'Inps, con il messaggio n.3407 del 23 agosto 2016, disciplina la concessione dell'importo aggiuntivo previsto in favore dei nati o degli adottati nel corso del 2014. Il beneficio sarà erogato nel corso del primo bimestre 2017 solo ai soggetti che rientrino nei requisiti previsti per il diritto alla Carta acquisti.

Decreto 23/6/2016, G.U. 18/8/2016, n.192; Inps, messaggio 23/8/2016, n.3407

Riduzione contributiva edilizia anno 2016

L'Inps, con messaggio n.3358 del 10 agosto 2016, ha confermato per il settore edile la riduzione contributiva nella misura fissata per il 2015, pari all'11,50%: dal 1° settembre 2016 le aziende operanti nell'edilizia possono pertanto inoltrare l'istanza di accesso beneficio.

Inps, messaggio 10/8/2016, n.3358

ASDI: prosegue la sperimentazione

È stato pubblicato sulla G.U. n.185 del 9 agosto 2016 il decreto 23 maggio 2016 del Ministero del Lavoro, che ha stabilito la prosecuzione della sperimentazione dell'assegno di disoccupazione, secondo le modalità di cui al decreto 29 ottobre 2015 del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia, nei limiti delle risorse disponibili, anche nei confronti dei lavoratori che abbiano fruito, entro il 31 dicembre 2016, della NASpI per la sua durata massima, come definita dall'art.5, D.Lgs. n.22/15. Le modalità di prosecuzione della sperimentazione oltre il termine stabilito dal decreto del 23 maggio 2016 saranno disciplinate con un successivo decreto dei Ministri del lavoro di concerto e dell'economia, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 23/5/2016, G.U. 9/8/2016, n.185

Cigs: il Ministero spiega le ispezioni di accertamento

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.27 dell'8 agosto 2016, ha diramato importanti chiarimenti relativi alle visite ispettive nell'ambito dei procedimenti di concessione del trattamento di Cigs. In base al nuovo procedimento amministrativo di concessione, gli organi ispettivi sono infatti coinvolti nelle seguenti fasi:

- accertamento degli impegni aziendali assunti in sede di presentazione del programma di Cigs;
- accertamento delle condizioni per il pagamento diretto del lavoratori.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 8/8/2016, n.27

Asbestosi: i chiarimenti Inps sui benefici pensionistici

L'Inps, con il messaggio n.3329 dell'8 agosto 2016, ha offerto chiarimenti sui benefici previdenziali riconosciuti agli ex lavoratori occupati nelle imprese che hanno svolto attività di scoibentazione e bonifica, affetti da patologia asbesto-correlata derivante da esposizione all'amianto, sul monitoraggio delle domande di accesso ai predetti benefici, sulla comunicazione agli interessati dell'esito delle stesse domande, nonché sulla decorrenza dei trattamenti pensionistici.

In relazione ai suddetti benefici pensionistici l'Inps, con circolare n.154 dell'8 agosto 2016, ha illustrato i benefici per i lavoratori transitati in una gestione di previdenza diversa da quella dell'Inps.

Inps, messaggio 8/8/2016, n.3329; Inps, circolare 8/8/2016, n.154

Credito d'imposta per investimenti nel Mezzogiorno: i chiarimenti delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n.34/E del 3 agosto 2016, ha offerto indicazioni relativamente alla fruizione dell'agevolazione per l'acquisto di beni strumentali nuovi destinati agli stabilimenti produttivi situati nelle Regioni del Mezzogiorno, prevista dalla Legge di Stabilità 2016. L'Agenzia chiarisce i presupposti soggettivi e oggettivi di accesso al beneficio, precisa le modalità di calcolo e di utilizzo dell'incentivo, le ipotesi di cumulo con altre agevolazioni e gli adempimenti necessari per la corretta fruizione del credito d'imposta.

Agenzia delle Entrate, circolare 3/8/2016, n.34/E

Deducibili i contributi al Fondo sanitario integrativo di gruppo bancario

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.65/E del 2 agosto 2016, ha precisato che i pensionati, nel rispetto delle medesime condizioni e dei limiti (€ 3.615,20) previsti per i dipendenti, possono dedurre dal proprio reddito complessivo i contributi versati in favore dei familiari, anche non fiscalmente a carico, al Fondo sanitario integrativo del gruppo bancario presso cui erano dipendenti, riconducibile alla tipologia di Ente o Cassa avente esclusivamente fini assistenziali, di cui all'art.51, co.2, lett.a), Tuir. Ai fini della deducibilità è necessario che i contributi siano corrisposti "in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale".

Agenzia delle Entrate, risoluzione 2/8/2016, n.65/E

Accertamenti fiscali: effetti sulla contribuzione previdenziale

L'Inps, con circolare n.140 del 2 agosto 2016, ha riepilogato le principali procedure di adesione della pretesa fiscale e ne ha illustrato l'efficacia in relazione alla debenza o meno dei contributi previdenziali.

L'Agenzia delle Entrate ha infatti il compito di verificare i dati denunciati dai contribuenti nella dichiarazione dei redditi: in relazione al maggior reddito eventualmente accertato nei confronti dei lavoratori autonomi devono essere calcolati anche i contributi previdenziali dovuti. Qualora il contribuente, in sede amministrativa o giudiziaria, si avvalga degli istituti sorti per favorire la definizione agevolata della pretesa tributaria, la rideterminazione delle somme da corrispondere all'Erario può avere conseguenze anche sul ricalcolo della contribuzione previdenziale da imporre.

L'Istituto è impegnato nella riscossione della contribuzione totalmente o parzialmente insoluta

sulla base delle informazioni che l'Agenzia delle Entrate provvede a trasmettere, ma la qualifica di Ente accertatore continua ad essere rivestita dall'Amministrazione finanziaria, detentrica della documentazione relativa, alla quale i contribuenti devono far riferimento per eventuali eccezioni e richieste.

Inps, circolare 2/8/2016, n.140

Utilizzo delle spese sanitarie 2016 nel 730/2017 precompilato

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.123325 del 29 luglio 2016, ha indicato le modalità tecniche di utilizzo dei dati delle spese sanitarie ai fini dell'elaborazione della dichiarazione dei redditi precompilata, a decorrere dall'anno d'imposta 2016. Il provvedimento conferma che, a partire dall'anno d'imposta 2016, ai fini dell'elaborazione della dichiarazione dei redditi precompilata, il Sistema Tessera Sanitaria, dal 1° marzo di ciascun anno successivo al periodo d'imposta di riferimento, mette a disposizione dell'Agenzia delle Entrate i dati consolidati relativamente alle ricevute di pagamento, alle fatture e agli scontrini fiscali relativi alle spese sanitarie sostenute dal contribuente e dal familiare a carico nell'anno d'imposta e ai rimborsi erogati.

L'Agenzia indica anche come opporsi all'inserimento delle spese sanitarie.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 29/7/2016, n.123325

Fondo Est: proroga versamento contributi e invio anagrafica dipendenti

Fondo Est, con circolare n.3 del 29 luglio 2016, ha reso noto che è stato prorogato il termine, inizialmente fissato al 16 agosto, per il versamento del contributo di luglio dovuto nel mese di agosto:

- per il versamento mediante modello F24 il termine è differito al 22 agosto 2016 senza alcuna maggiorazione;
- per il versamento a mezzo bonifico bancario il termine è differito al 9 settembre 2016, senza alcuna maggiorazione.

Le aziende che utilizzano il modello F24 potranno comunque usufruire del maggior termine fissato al 9 settembre 2016, nel caso in cui scelgano di effettuare il versamento utilizzando un modello F24 ad hoc.

È stato inoltre prorogato al 1° settembre il termine per l'invio del file "anagraficadipendenti.xml" relativo al contributo oggetto di proroga (mese di luglio).

Infine, Fondo Est ricorda che gli uffici rimarranno chiusi dall'11 al 22 agosto compresi.

Fondo Est, circolare 29/7/2016, n.3

Milano: accordo quadro territoriale per la detassazione

In data 29 luglio 2016 Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e Filcams-Cgil Milano, Fisascat-Cisl Milano Metropoli e Uiltucs-Uil Milano e Lombardia hanno sottoscritto l'accordo quadro territoriale per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare, che interessa i datori di lavoro aventi sede legale/operativa nella città metropolitana di Milano, associati a Unione Confcommercio Milano, che rispettino integralmente il Ccnl Terziario, distribuzione e servizi sottoscritto da Confcommercio.

Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza, Filcams-Cgil Milano, Fisascat-Cisl Milano Metropoli, Uiltucs-Uil Milano e Lombardia, accordo quadro territoriale 29/7/2016

Ormeggiatori e barcaioli: Fondo di solidarietà bilaterale

L'Inps, con circolare n.141 del 3 agosto 2016, ha fornito indicazioni e chiarimenti in ordine all'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà bilaterale del settore dei Gruppi ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani, istituito dal D.I. n.95440 del 18 aprile 2016, che eroga prestazioni a tutela del reddito del personale dipendente delle suddette categorie.

I contributi per il finanziamento delle prestazioni ordinarie erogate dal Fondo sono dovuti a decor-

rere dal periodo di paga in corso alla data di sottoscrizione dell'accordo costitutivo del Fondo medesimo (mese di marzo 2014). La circolare disciplina anche le modalità di denuncia e versamento dei contributi dovuti fino al mese di luglio 2016.

Inps, circolare 3/8/2016, n.141

Voucher baby sitting: esaurimento stanziamento anno 2016

L'Inps, con messaggio n.3285 del 3 agosto 2016, ha comunicato l'esaurimento per l'anno 2016 del budget di 20 milioni di euro, previsto dall'art.1, co.282, L. n.208/15, e stanziato per il finanziamento del beneficio voucher baby sitting; in attesa delle eventuali rideterminazioni da parte del Ministero vigilante in merito, l'Istituto non prende in considerazione ulteriori domande e, pertanto, la relativa procedura telematica è chiusa.

Inps, messaggio 3/8/2016, n.3285

SIA: modulo di domanda e flusso informatico

L'Inps, con messaggio n.3272 del 2 agosto 2016, ha comunicato di aver predisposto e validato il modulo di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà che i richiedenti i benefici SIA dovranno compilare e consegnare al Comune di residenza. L'Istituto ha inoltre predisposto le modalità telematiche e il tracciato dei flussi informativi (formato xsd) con i quali i Comuni dovranno inviare le richieste ricevute dai cittadini.

Il modulo di domanda è disponibile presso il Comune di residenza, sul portale dell'Istituto e sul sito del Ministero del Lavoro.

L'Inps, con messaggio n.3322 del 5 agosto 2016, ha reso noto di avere integrato il modulo di domanda e il tracciato informatico per l'invio delle domande SIA (Sostegno all'inclusione attiva) da parte dei Comuni. Il modulo integrato sostituisce quindi quello precedentemente inviato, rettificando il messaggio n. 3275 del 2 agosto scorso.

Inps, messaggio, 5/8/2016, n.3322; Inps, messaggio 2/8/2016, n.3272

Criteri Cigo: la circolare esplicativa Inps

L'Inps, con circolare n.139 del 1° agosto 2016, ha illustrato il nuovo procedimento di concessione delle integrazioni salariali ordinarie (Cigo) e i relativi criteri di esame delle domande, sulla base delle disposizioni contenute nel D.M. n.95442 del 15 aprile 2016.

Inps, circolare 1/8/2016, n.139

Cigs per imprese soggette a procedura concorsuale

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.24 del 26 luglio, ha offerto ulteriori chiarimenti relativamente alla possibilità, per le imprese soggette a procedura concorsuale, con esercizio provvisorio volto alla cessione di attività, e in concordato con continuità aziendale, di richiedere per i propri dipendenti il trattamento straordinario di integrazione salariale, ad integrazione della circolare n.1/16.

In particolare viene precisato che è possibile la fruizione del trattamento di Cigs per la causale di crisi aziendale ex art.21, lett.b), D.Lgs n.148/15:

- per i lavoratori dipendenti di imprese soggette a fallimento, con esercizio provvisorio volto alla cessione di attività, al fine di mantenere il più possibile integro il complesso aziendale sia in termini dimensionali che di capacità di reddito. Qualora, pertanto, sussistendo precise condizioni, l'impresa sottoposta a fallimento presenti un programma di crisi aziendale ove il piano di risanamento sia volto alla concreta e rapida cessione dell'azienda o di parte di essa con il trasferimento dei lavoratori, la stessa può essere ammessa al trattamento di Cigs;
- in caso di concordato con continuità aziendale, laddove il piano di concordato preveda la prosecuzione dell'attività di impresa da parte del debitore o la cessione dell'azienda o il suo conferimento in una o più società, anche di nuova costituzione, qualora l'impresa presenti un pro-

gramma di crisi aziendale in cui il piano di risanamento sia volto alla concreta e rapida cessione dell'azienda o di parte di essa con il trasferimento dei lavoratori, e il concordato sia omologato.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 26/7/2016, n.24

Collocamento mirato: indicazioni operative sul contributo esonerativo

Il Ministero del Lavoro, con nota n.5113 del 26 luglio 2016, ha offerto indicazioni operative relativamente alle modalità di versamento del contributo esonerativo, in caso di autocertificazione all'esonero dal computo nella quota di riserva degli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille (art.5, co3-bis, L. n.68/99), in relazione ad alcuni aspetti problematici segnalati dai datori di lavoro.

Viene precisato che l'autocertificazione ai fini dell'esonero deve essere presentata dal legale rappresentante esclusivamente tramite la Banca dati del collocamento mirato, disponibile su www.lavoro.gov.it, Sezione strumenti e servizi, pagina autocertificazione esonero, accedendo con le credenziali di Cliclavoro.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 26/7/2016, n.5113

Detassazione: deposito contratti e dichiarazione conformità

Il Ministero del Lavoro, con nota n.4274 del 22 luglio 2016, ha offerto indicazioni operative relativamente alla procedura di deposito dei contratti collettivi di secondo livello per la detassazione dei premi di risultato e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa. Ai fini dell'attuazione di quanto previsto all'art.5, D.I. 25 marzo 2016, il deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla relativa dichiarazione, andrà effettuato utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione "Servizi" del sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro.

In caso di contratti territoriali che, alla data di pubblicazione del decreto 25 marzo 2016, risultino già depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto territoriale applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL presso la quale è avvenuto il deposito).

A partire dall'8 luglio 2016 la procedura consente altresì di depositare i contratti, siano essi aziendali o territoriali, rimandando a un momento successivo la compilazione del modello di dichiarazione di conformità. In questo caso andranno compilate esclusivamente le sezioni 1, 2 e 9. In questa fase di avvio di tale funzionalità è comunque possibile depositare i contratti territoriali inoltrandoli a mezzo Pec alla Direzione del Lavoro territorialmente competente. Per agevolare il deposito del contratto ovvero compilare la dichiarazione di conformità, il Ministero ha predisposto una guida, allegata alla nota, che illustra le modalità di registrazione e di compilazione dei campi contenuti nel modello.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 22/7/2016, n.4274

Contributo di solidarietà di tipo B soggetto a tassazione Irpef

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con parere n.7 del 21 luglio 2016, ha chiarito che il contributo di solidarietà per le imprese che stipulano contratti di solidarietà di tipo B, pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario, non ha natura retributiva, mentre nessuna specifica esclusione è invece prevista ai fini fiscali, pertanto il contributo è soggetto a tassazione Irpef.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, parere 21/7/2016, n.7

Detassazione II livello: accordo tra sindacati e Confindustria

In data 14 luglio 2016 è stato sottoscritto un accordo tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria in tema di detassazione dei premi di produttività e delle partecipazioni agli utili di impresa, per consentire anche alle imprese di minori dimensioni, prive di rappresentanze sindacali, di erogare premi di risultato aziendali collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, e quindi di usufruire dei benefici fiscali e contributivi previsti dalla Legge di Stabilità 2016. Le parti hanno predisposto un'intesa quadro territoriale, di natura cedevole rispetto a intese aziendali, per poter attuare le disposizioni fiscali di detassazione connesse con la retribuzione di produttività (DI 25 marzo 2016): sono, ad ogni modo, necessari accordi territoriali che recepiscano il modello fissato nell'accordo del 14 luglio 2016. In esso si prevede che le aziende dovranno inviare ai lavoratori comunicazione scritta rispetto a tutte le caratteristiche del premio di risultato che si intende introdurre e, al termine del periodo di riferimento, comunicarne le risultanze. Tale comunicazione andrà inviata anche al Comitato di valutazione costituito dalle Parti Sociali firmatarie dell'accordo territoriale (Cgil, Cisl, Uil e Confindustria).

A fronte della possibilità per i lavoratori di optare per prestazioni di welfare, le aziende predisporranno un'offerta di servizi tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, di quanto presente sul territorio, e di iniziative messe in atto dalle parti firmatarie dell'accordo territoriale.

Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, accordo 14/7/2016

Ministero del Lavoro: gli ultimi interpelli sull'apprendistato

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpelli 11/8/2016, nn.21-22

Con le risposte a interpelli nn.21 e 22 dell'11 agosto, il Ministero del Lavoro ha fornito indicazioni circa l'assunzione di personale apprendista in costanza di contratti di solidarietà difensivi e la contribuzione relativa alle ore di formazione esterna non retribuite per gli apprendisti.

Il testo dell'interpello n.21/16

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 11 agosto 2016, n.21

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Assunzione di personale apprendista in costanza di contratti di solidarietà difensivi

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione delle disposizioni di cui agli artt. 1, 2 e 21, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 148/2015, recante il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

In particolare l'istante chiede se, alla luce delle disposizioni sopra richiamate, in costanza di contratto solidarietà difensivo sia possibile assumere nuovo personale con contratto di apprendistato. Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione, dell'INPS e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre premettere che il contratto di solidarietà difensivo, già disciplinato dal D.L. n. 726/1984 (conv. da L. n. 863/1984) costituisce, all'esito del riordino delle misure di sostegno al reddito operato dal D.Lgs. n. 148/2015, una specifica causale del trattamento di integrazione salariale straordinaria (cfr. art. 21, comma 1, lett. c).

La solidarietà si attiva, in conformità con quanto già previsto dal D.L. n. 726/1984, in base ad un accordo stipulato tra azienda e Organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 che prevede, al fine di evitare la riduzione degli organici o la dichiarazione di esubero del personale, la riduzione dell'orario di lavoro per il personale interessato.

A tale ultimo proposito si precisa che gli apprendisti risultano esclusi dalla platea dei destinatari del trattamento di integrazione salariale straordinario per solidarietà, atteso che l'art. 2 del D.Lgs. n. 148/2015 chiarisce che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante alle dipendenze di imprese nei confronti delle quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei corrispondenti trattamenti limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale contemplata dall'art. 21, comma 1, lettera b).

Ciò premesso ed in risposta al quesito posto, va considerato che la funzione primaria del contratto di solidarietà difensivo consiste, come anticipato, nel mantenimento dei livelli occupazionali, finalità che va temperata con la possibile insorgenza, nel periodo di solidarietà, di ulteriori esigenze lavorative.

Al riguardo va osservato che il D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033, all'art. 4, già contempla la possibilità di fronteggiare sopravvenute e temporanee esigenze di maggior lavoro, operando una minore riduzione dell'orario di lavoro del personale interessato rispetto a quanto originariamente pattuito, in base ad una espressa previsione contenuta nel contratto di solidarietà.

Tuttavia, si può verificare l'ipotesi in cui tali esigenze di maggior lavoro possano essere soddisfatte soltanto da lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale, la cui assunzione è,

evidentemente, funzionale anche al superamento della condizione di difficoltà che ha dato causa all'intervento di integrazione salariale.

Ricorrendo tali presupposti appare quindi possibile procedere a nuove assunzioni in costanza di solidarietà difensiva anche mediante l'attivazione di un contratto di apprendistato, sempreché si riscontrino, in tale ultimo caso, anche gli ulteriori requisiti di legge. In particolare, andrà osservato il rapporto che deve sussistere, ai sensi dell'art. 42, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, tra apprendisti assunti e maestranze specializzate e qualificate, restando ad ogni modo ferma la necessità che datore di lavoro o i suoi dipendenti abbiano l'esperienza e le competenze necessarie a garantire che l'apprendista riceva una formazione adeguata rispetto alle finalità dell'apprendistato.

Il testo dell'interpello n.22/16

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 11 agosto 2016, n.22

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Contribuzione relativa alle ore di formazione esterna non retribuite per gli apprendisti ex art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei commercialisti e degli esperti contabili ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 in merito al calcolo della contribuzione dovuta per le ore di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato della prima tipologia (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore).

In particolare, l'istante chiede quale sia il regime contributivo per le ore di formazione interna retribuite nella misura del 10% e per le ore non retribuite di formazione esterna, ipotizzando, in tale ultimo caso, una contribuzione figurativa a carico dell'Istituto previdenziale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, dell'INPS e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare occorre muovere dall'analisi dell'apprendistato che si configura come un contratto di lavoro subordinato in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario per poter conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato.

Il piano formativo allegato al contratto di assunzione definisce gli obiettivi da conseguire ripartendo l'impegno tra l'attività di formazione interna ed esterna all'azienda.

Al fine di determinare la retribuzione imponibile, va considerato che ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 (conv. da L. n. 389/1989) e dell'art. 2, comma 25, L. n. 549/1995 il calcolo della contribuzione obbligatoria va effettuato applicando l'importo delle retribuzioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della "categoria" in cui opera l'impresa, qualora superiore alla retribuzione effettivamente erogata.

Ciò vuol dire che il reddito da assoggettare a contribuzione, ivi compreso il minimale contrattuale desunto dai criteri indicati, dovrà essere altresì adeguato annualmente, ove inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera prevista dall'art. 7, comma 1, secondo periodo, del D.L. n. 463/1983 (conv. da L. n. 638/1983, come modificato dall'art. 1, comma 2, del D.L. n. 338/1989, conv. da L. n. 389/1989). Tale correttivo, tuttavia, non trova applicazione per gli apprendisti per espressa previsione di legge (cfr. art. 7, comma 5).

In ragione di quanto sopra, già con circolare n. 208 del 13 ottobre 1988, l'INPS ebbe a precisare, su conforme parere di questo Dicastero, che il calcolo dell'aliquota contributiva per gli apprendisti andava effettuata sulle retribuzioni effettivamente corrisposte, fermo restando, comunque, il rispetto dell'importo delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi ai sensi di quanto oggi previsto dall'art. 1, comma 1 del D.L. n. 338/1989.

Ciò premesso, va ricordato che l'aliquota contributiva dovuta dai datori di lavoro per l'assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, pari al 10% ai sensi dell'art. 1, comma 773, L. n. 296/2006 e salvo quanto previsto dall'art. 22 della L. n. 183/2011, è stata attualmente ridotta nella misura del 5% ex art. 32 del D.Lgs. n. 150/2015 in via sperimentale fino al 31 dicembre 2016.

Alla luce di quanto sopra, la suddetta aliquota del 5%, ove dovuta, va calcolata sulla retribuzione effettivamente erogata all'apprendista, retribuzione che deve evidentemente corrispondere agli importi contrattuali minimi stabiliti dai contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni, datoriali e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

In risposta al quesito avanzato si sottolinea come, nell'ambito della disciplina del contratto di apprendistato del primo tipo, l'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 disponga che "per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta", ferme restando le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Considerato che il legislatore ha previsto espressamente la possibilità di corrispondere una retribuzione inferiore rispetto all'importo dovuto in ragione del contratto collettivo, il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro dovrà essere necessariamente individuato nella retribuzione così determinata, salvo le diverse previsioni sul punto del contratto collettivo di riferimento.

Per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è invece del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento contributivo. Al riguardo non si può tuttavia ritenere configurabile un diritto all'accreditamento di una contribuzione figurativa, atteso che la stessa è prevista dal legislatore in casi tassativi con idonea copertura finanziaria.

Nuovo procedimento di concessione Cigo

Come è noto, il sistema degli ammortizzatori sociali, in particolare quelli in coerenza di rapporto di lavoro, quali la cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, è stato profondamente innovato dal D.Lgs. n.148/15, il quale ha disciplinato, tra le altre cose, il procedimento amministrativo di concessione della cassa integrazione ordinaria (Cigo).

Premessa

Con la circolare n.139 del 1° agosto 2016, l'Inps interviene per riassumere ed evidenziare le rilevanti novità regolamentari introdotte, a decorrere dal 29 giugno 2016, dal D.M. n.95442/16. Il processo amministrativo di riferimento per la gestione delle prestazioni di integrazioni salariali, che sarà a breve gestito esclusivamente con il sistema del ticket, prevede:

- l'invio della domanda di prestazione e del flusso UniEmens da parte dell'azienda con associazione di ticket nel caso di evento di Cigo;
- la concessione della prestazione a parte delle sedi territoriali Inps;
- l'abbinamento della stessa con i flussi informativi inviati;
- il controllo dei dati sulle sospensioni inviati tramite UniEmens, il calcolo della prestazione autorizzabile e il pagamento della stessa, distinto tra diretto e anticipato dall'azienda.

L'obbligo della domanda telematica

Le aziende, viene ribadito, per poter ricorrere alla integrazioni salariali ordinarie dovranno allegare alla domanda, sempre tramite il medesimo canale telematico, una relazione tecnica dettagliata, resa nella forma dell'autocertificazione, recante le ragioni che hanno determinato la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa nell'unità produttiva interessata, dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continui ad operare sul mercato. Si ricorda che la relazione tecnica viene resa sotto forma di dichiarazioni sostitutive considerate come fatte a pubblico ufficiale, con ogni conseguenza di legge per dichiarazioni mendaci. Anche la richiesta di proroga della domanda originaria deve essere accompagnata dalla dichiarazione tecnica obbligatoria. Nel procedimento di concessione sarà facoltà dell'Inps richiedere all'azienda di fornire gli elementi necessari al completamento dell'istruttoria e sentire le organizzazioni sindacali. La mancata risposta a tali richieste entro 15 giorni costituirà un ulteriore indice di valutazione per la concessione della cassa integrazione.

Requisiti per l'intervento

È altresì opportuno evidenziare che requisiti necessari per poter richiedere l'intervento dell'ammortizzatore sociale sono la "temporaneità" dell'evento e la "fondata previsione di ripresa dell'attività produttiva". In merito alla temporaneità si specifica che le aziende soggette a cicliche contrazioni dell'orario di lavoro in periodi ricorrenti causate da particolari caratteristiche del processo produttivo non possono accedere all'intervento di Cigo durante tali soste, siano o no le stesse a carattere stagionale. La ripresa dell'attività aziendale sarà valutata a priori con riferimento al momento della presentazione della domanda; le aziende pertanto dovranno rappresentare correttamente le informazioni affinché le Sedi territoriali Inps possano valutare positivamente il fondamento su cui il richiedente poggia la previsione di ripresa. L'Istituto afferma poi che eventuali licenziamenti o dimissioni intervenuti durante un periodo di Cigo non possano essere considerati preclusivi di quanto già autorizzato, ma dovranno essere considerati come un importante indice sintomatico per le successive richieste. Anche nel caso di richiesta di Cigo seguita da un periodo di Cigs si potrà ritenere legittima l'autorizzazione già concessa, anche se l'azienda non ha ripreso l'attività produttiva prima di ricorrere alle integrazioni salariali straordinarie e indipendentemente dalla causale relativa

a queste ultime.

Nel caso di richiesta di Cigo da parte di aziende appaltatrici a seguito dell'esercizio del committente della facoltà contrattualmente prevista di far sospendere i lavori, è necessario fare un'attenta disamina della specifica situazione. Infatti, molto spesso, nei contratti sono già previste clausole in base alle quali *"il committente ha piena ed insindacabile facoltà di interrompere i lavori programmati per sopravvenute necessità o per eventi imprevisti"*, e inoltre, di regola, *"tali interruzioni non danno diritto all'impresa appaltatrice di chiedere compensi o indennizzi"*.

In siffatte ipotesi, quindi, in linea di massima la causale non è integrabile, in quanto la sospensione dell'attività lavorativa ha la caratteristica della prevedibilità, perché già contemplata nel capitolato di appalto e quindi connessa al rischio d'impresa, risultando con ciò riconducibile ai rapporti intercorrenti tra le parti.

Tuttavia, potrebbero effettivamente verificarsi ipotesi in cui si rilevino di fatto circostanze del tutto imprevedibili, casi fortuiti o di forza maggiore, che inducono l'azienda committente ad ordinare la sospensione dei lavori, in quanto l'eccezionalità dell'evento, oltre ad escludere la prevedibilità, è tale da superare ogni connessione al rischio di impresa attribuibile alla ditta appaltatrice.

In tema di pagamento della prestazione è noto come, nella normalità dei casi, l'azienda autorizzata pone a conguaglio gli importi precedentemente anticipati ai lavoratori.

Il pagamento diretto, invece, potrà essere ammesso solamente laddove siano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione obbligatoria, alla competente sede Inps, della documentazione di cui all'allegato 2 della circolare n.197/15, da cui si evincano le difficoltà finanziarie dell'azienda.

Si precisa che tale modalità di erogazione delle prestazioni può essere richiesta dall'azienda anche al momento della presentazione della domanda di Cigo e concessa con lo stesso provvedimento di accoglimento, cui dovrà seguire l'invio della relativa modulistica (mod. SR41) da parte dell'azienda richiedente.

L'Istituto illustra anche le varie fattispecie che integrano le causali che consentono l'intervento delle integrazioni salariali; senza soffermarci ulteriormente sulle stesse, in quanto già note, è però opportuno ricordare che in caso di sospensioni dovute ad eventi meteorologici l'azienda deve documentare le ragioni che hanno determinato la contrazione dell'attività lavorativa, specificando nella relazione tecnica dettagliata l'attività e/o la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento nonché descrivendo sommariamente le conseguenze che l'evento stesso ha determinato. Alla relazione tecnica vanno allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati. A tale proposito si può ritenere che l'Arpa (agenzia regionale per la protezione ambientale) sia soggetto da considerare accreditato ai suddetti fini.

In ogni caso non sono meritevoli di accoglimento le seguenti causali:

- a) mancanza di fondi;
- b) chiusura per ferie;
- c) preparazione campionato;
- d) infortunio o morte del titolare;
- e) sosta stagionale, inventario;
- f) mancanza di fondi impresa committente.

Procedura di informazione e consultazione sindacale

Invio comunicazione alle Rsa/Rsu, ove esistenti, e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale	
• Se c'è richiesta di consultazione	presentazione all'Inps di copia del verbale di consultazione, anche in caso di mancato accordo
• Se non c'è richiesta di consultazione	presentazione all'Inps di copia della comunicazione inviata

Gli altri chiarimenti

Nella seconda parte della circolare l'Inps fornisce alcune importanti precisazioni:

1. i periodi di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili vanno contemplati ai fini del calcolo del limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile (art.12, co.5), essendo quest'ultimo non un limite di durata ma un limite di carattere quantitativo relativo alle ore di integrazione salariale autorizzabili;
2. a chiarimento del messaggio n.779/16, le autocertificazioni rese dalle aziende sono valide ai fini del calcolo del limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili. A tal fine dette autocertificazioni devono avere ad oggetto le ore di integrazione salariale effettivamente fruite;
3. ai fini del raggiungimento del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro vanno computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità. In caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è considerata in modo unitario e, pertanto, si considera anche il periodo anteriore la variazione, indipendentemente dalla qualifica precedentemente posseduta dal lavoratore;
4. nel ribadire l'importanza della corretta identificazione dell'Unità produttiva ai fini dell'istruttoria della domanda di Cigo, in quanto fondamentale parametro di riferimento per la valutazione sia di requisiti che di limiti, si riportano di seguito gli indicatori delle caratteristiche che l'unità produttiva deve possedere e che devono essere oggetto di autocertificazione da parte delle aziende, in sede di iscrizione in anagrafica aziende. L'unità produttiva deve avere maestranze adibite in via continuativa. In caso di cantieri edilizi e affini (compresa l'impiantistica industriale), qualora le relative attività produttive siano state previste con un contratto di appalto verbale, non potendo, in sede di iscrizione dell'unità produttiva cantiere, allegare il contratto di appalto, l'azienda stessa dovrà autocertificare che per il plesso organizzativo cui si riferisce la domanda di integrazione salariale è stato stipulato un contratto di appalto verbale. In merito alle aziende di impiantistica industriale, per l'individuazione delle unità produttive, si applicano le medesime disposizioni previste per le aziende del settore edilizia e affini. Con riferimento a una durata presuntiva relativa all'individuazione per i cantieri edilizi e affini, compresi quelli relativi all'impiantistica industriale, riformando l'indirizzo interpretativo, già fornito con messaggio n.7336/15, su indicazione del Ministero del Lavoro, viene fissato a 1 mese, anziché 6, il limite minimo di durata dell'appalto ai fini della qualificazione in unità produttiva dei predetti cantieri;
5. in merito alla fruizione delle ferie residue in caso di domanda di Cigo nelle ipotesi di sospensione totale dell'attività lavorativa, ovvero nell'ipotesi di zero ore, sono state date indicazioni interpretative in merito alla possibilità per il datore di lavoro di fruire immediatamente di Cigo, posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della Cigo stessa, e inoltre in merito alla possibilità per il datore di lavoro, autorizzato a un periodo di Cigo, di dover comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie nel corso dell'anno di maturazione. Riguardo a queste due ipotesi, si precisa che l'esercizio del diritto di godimento delle ferie, sia con riferimento alle ferie già maturate sia riguardo a quelle infra-annuali in corso di maturazione, può essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva. Invece, nelle ipotesi di Cigo parziale, il datore di lavoro non può differire la concessione delle ferie, residue e infra-annuali, in quanto, in tali circostanze, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta.

Indennità di maternità/paternità per lavoratrici e lavoratori autonomi

Il D.Lgs. n.80/15 ha modificato gli artt.28, 66 e 67, T.U. maternità/paternità (D.Lgs. n.151/01), introducendo in favore dei lavoratori autonomi un'indennità di paternità e prevedendo maggiori periodi di tutela in caso di adozione o affidamento. Le tutele erano sperimentali per il 2015, ma per effetto del D.Lgs. n.148/15 sono state estese anche agli anni successivi, fatte salve eventuali rideterminazioni per ragioni di limiti di spesa.

Premessa

L'Inps, con la circolare n.128/16, ha fornito le istruzioni sulla nuova indennità di paternità per lavoratori autonomi in caso di madre lavoratrice dipendente o autonoma, sui nuovi periodi di maternità riconosciuti alle lavoratrici autonome in caso di adozione e affidamento, sul congedo di paternità in caso di padre dipendente e madre lavoratrice autonoma, riepilogando la documentazione occorrente per l'erogazione dell'indennità di paternità e ricordando che, per quanto non modificato, rimangono salve le istruzioni operative fornite nel tempo (tra le altre, circolare Inps n.136/02).

Indennità di paternità per lavoratori autonomi in caso di madre lavoratrice dipendente o autonoma

Dal 25 giugno 2015 può fruire dell'indennità di paternità il padre lavoratore appartenente ad una delle categorie di cui al capo XI, T.U. maternità/paternità (art.66 T.U.):

- artigiano;
- commerciante;
- coltivatore diretto, colono, mezzadro, imprenditore agricolo a titolo principale;
- pescatore autonomo della piccola pesca marittima e delle acque interne.

Il diritto spetta a condizione che la madre sia lavoratrice dipendente o autonoma e sorge qualora il padre rimanga l'unico genitore al verificarsi dei seguenti eventi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre.

L'indennità spetta dal verificarsi di uno dei citati eventi fino alla fine del periodo post partum che sarebbe spettato alla madre. La data del parto è giorno a sé rispetto ai 3 mesi post partum e, pertanto, non è indennizzabile al padre, ma alla madre.

Riguardo alla determinazione del periodo indennizzabile al padre:

- se la madre è lavoratrice dipendente, il congedo post partum coincide con i 3 mesi dopo il parto più eventuali periodi di congedo di maternità ante partum non goduti;
- se la madre è lavoratrice autonoma, l'indennità post partum spetta per i 3 mesi dopo il parto.

Anche per i padri non c'è obbligo di astensione dal lavoro nei periodi indennizzati.

L'indennità spetta per gli eventi verificatisi dal 25 giugno 2015 in poi, ma nel periodo transitorio, se l'evento si è verificato prima del 25 giugno 2015, l'indennità è riconoscibile per gli eventuali periodi dal 25 giugno in poi. Se la data dell'evento coincide con quella del parto, quest'ultima non è indennizzata al padre, ma eventualmente alla madre.

L'indennità è riconosciuta alle stesse condizioni e nella stessa misura prevista per l'indennità di maternità in favore delle madri lavoratrici autonome, a prescindere dalla verifica della sussistenza o meno del diritto delle stesse all'indennità di maternità. Occorre però verificare che il padre autonomo, durante il periodo di indennità, sia iscritto a una delle Gestioni Inps per i lavoratori autonomi oppure, nel caso si tratti di pescatori autonomi, al Fondo pensioni lavoratori dipendenti, e che sia in regola col versamento dei contributi per il periodo indennizzabile. L'iscrizione può avvenire anche

in data successiva all'inizio dell'attività, quindi:

- se l'iscrizione è effettuata nei termini di legge (30 giorni dall'inizio dell'attività per artigiani e commercianti e 90 giorni per gli autonomi del settore agricolo) l'indennità è corrisposta dal momento in cui si è verificato l'evento che determina il diritto all'indennità; se l'attività è antecedente all'evento stesso, dalla data di inizio dell'attività, se questa è iniziata dopo l'evento;
- se l'iscrizione è effettuata oltre i predetti termini l'indennità spetta solo per i giorni successivi alla data di iscrizione.

La misura dell'indennità è calcolata in base alle stesse regole previste per l'indennità di maternità ed è pari, quindi, all'80% di un importo giornaliero individuato a seconda dell'attività svolta:

- per gli artigiani e gli esercenti attività commerciali nel limite minimo di retribuzione giornaliera, fissata rispettivamente per gli impiegati dell'artigianato e del commercio con riferimento all'anno in cui inizia l'indennità di paternità;
- in caso di lavoratori autonomi agricoli l'indennità nel limite minimo di retribuzione per la qualifica di operai dell'agricoltura con riferimento all'anno precedente il parto (o l'ingresso in famiglia o in Italia in caso di adozione o affidamento);
- in caso di pescatori, nel salario giornaliero convenzionale per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa, fissato per l'anno in cui inizia l'indennità di paternità.

L'indennità di paternità è riconosciuta a domanda dell'interessato ed è soggetta al termine prescrizione di un anno decorrente dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile. La domanda, per ora, si presenta all'Inps in modalità cartacea utilizzando il modello SR01 (domanda di indennità maternità/paternità), appositamente aggiornato, da inviare tramite Pec o mezzo equivalente (raccomandata con ricevuta di ritorno o presentazione della domanda allo sportello), ma, aggiornate le applicazioni, la domanda dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso i consueti canali (web, contact center multicanale o Patronati).

Nuovi periodi di maternità per lavoratrici autonome in caso di adozione e affidamento

Prima della riforma le madri avevano diritto all'indennità di maternità per i 3 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia, a condizione che il minore non avesse superato i 6 anni di età, oppure i 18 anni in caso di adozione internazionale; dopo la riforma, il diritto all'indennità spetta per un periodo di 5 mesi, a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento, secondo le modalità già previste per le lavoratrici dipendenti (circolare Inps n.16/08):

- in caso di adozione o affidamento preadottivo nazionale, per i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice;
- in caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale, anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva certificato dall'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione e da allegare alla domanda da presentare all'Inps. L'indennità per l'eventuale periodo residuo va fruita, comunque, entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia;
- nel caso di affidamento non preadottivo di minore, per periodi compresi nei 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi.

L'indennità spetta anche se, dopo l'adozione/affidamento, il minore, durante il congedo, raggiunga la maggiore età. Occorre verificare che la lavoratrice, durante il periodo di maternità richiesto:

- risulti iscritta ad una delle Gestioni Inps dei lavoratori autonomi o, in caso di pescatrici, al Fondo pensioni lavoratori dipendenti;
- sia in regola con i versamenti contributivi a copertura dei periodi indennizzabili.

Non sussiste l'obbligo di astensione dall'attività autonoma.

La riforma si applica per gli ingressi verificatisi dal 25 giugno 2015 in poi. Nel periodo transitorio, per gli ingressi avvenuti anteriormente al 25 giugno e relativamente ai quali, sempre con riferimento a tale data, non sia decorso l'arco temporale dei 5 mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore, la lavoratrice può presentare domanda di indennità per avere il trattamento economico

secondo i periodi e alle condizioni previste dalla riforma e in particolare:

- chi, in base alla precedente disciplina, aveva chiesto 3 mesi di indennità, può chiedere gli ulteriori 2 mesi, a prescindere dall'età del minore;
- chi, causa il superamento dei limiti di età del minore previsti dalla precedente normativa (6 anni), non aveva fruito dell'indennità, potrà richiedere l'indennità per i periodi previsti dalla riforma.

La nuova disciplina non si applica per gli ingressi antecedenti al 25 giugno 2015 e per i quali, a tale data, risultano decorsi 5 mesi dall'ingresso del minore. Per tali eventi vale ancora la disciplina previgente, anche se la domanda è stata presentata in data successiva al 25 giugno 2015.

Anche nel caso di adozione e affidamento i padri lavoratori autonomi possono beneficiare dell'indennità giornaliera per i periodi non fruiti dalla madre lavoratrice (dipendente o autonoma) in caso di morte o grave infermità della stessa, di abbandono del minore o di affidamento esclusivo del bambino al padre. Non è possibile, invece, la rinuncia all'indennità da parte della madre a favore del padre.

Le applicazioni telematiche sono state aggiornate per consentire l'acquisizione delle domande:

- in caso di adozione o affidamento preadottivo nazionale di un periodo fino a 5 mesi, a prescindere dall'età del minore;
- in caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale, l'inserimento di periodi precedenti l'ingresso del minore in Italia.

Pertanto la domanda di maternità dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica.

Congedo di paternità per lavoratori dipendenti in caso di madre lavoratrice autonoma

Il padre lavoratore dipendente può fruire del congedo di paternità anche in caso di madre lavoratrice autonoma, ma ciò non è una novità perché, a seguito della sentenza n.1/87 della Corte Costituzionale, il lavoratore dipendente vantava già il diritto e le istruzioni erano contenute nella circolare Inps n.8/03, par.10.

Riepilogo della documentazione da produrre in caso di domanda di indennità di paternità

- In caso di morte della madre: estremi della madre e data del decesso (non serve il certificato di morte).
- In caso di grave infermità della madre: certificazione medica che dovrà essere trasmessa ed esaminata dal medico Inps che valuta la compatibilità dell'infermità con l'assolvimento dei compiti di cura e assistenza del neonato. I certificati medici non sono autocertificabili.
- In caso di abbandono del figlio non riconosciuto dalla madre: dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi dell'art.47, D.P.R. n.445/00, da allegare alla domanda telematica.
- In caso di abbandono del figlio riconosciuto dalla madre: copia del provvedimento con il quale il giudice si è pronunciato sulla decadenza della potestà dell'altro genitore, in quanto bisogna comunicare gli elementi identificativi del provvedimento (autorità giudiziaria, sezione, tipo e numero di provvedimento, data di deposito in cancelleria), ma per accelerare i tempi è possibile allegare copia conforme all'originale del provvedimento giudiziario. Se alla data della domanda il provvedimento non sia stato ancora emesso, si presenta copia dell'istanza diretta ad ottenerlo.
- In caso di affidamento esclusivo del figlio: elementi identificativi del provvedimento (autorità giudiziaria, sezione, tipo e numero di provvedimento, data di deposito in cancelleria), ma per accelerare la definizione della domanda si può allegare copia conforme all'originale del provvedimento giudiziario.

Regime fiscale

In relazione al regime fiscale da applicare, l'indennità:

- se sostituisce un reddito autonomo professionale è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto ai sensi dell'art.25, D.P.R. n.600/73;

- se, invece, è corrisposta in sostituzione di un reddito di impresa e/o reddito fondiario, pur costituendo reddito imponibile ai fini fiscali, non è assoggettata a ritenuta erariale.

In entrambe le fattispecie l'Inps dovrà rilasciare apposita certificazione fiscale.

Istruzioni esonero assunzione disabili per lavorazioni ad alto rischio

Con nota 26 luglio 2016, n.5113, il Ministero del Lavoro ha diffuso ulteriori indicazioni operative sulle modalità di versamento del contributo esonerativo e sull'autocertificazione dell'esonero parziale. Ricordiamo che è stato spostato all'8 agosto 2016 il termine indicato nell'art.5, D.I. 10 marzo 2016, per l'invio telematico, precedentemente fissato al 31 luglio 2016.

Modalità autocertificazione

Per fruire dell'esonero occorre presentare apposita autocertificazione, esclusivamente in via telematica per il tramite della Banca dati del collocamento mirato, collegandosi al sito del Ministero del Lavoro www.lavoro.gov.it, Sezione strumenti e servizi, pagina autocertificazione esonero, accedendo alla procedura con le credenziali di Cliclavoro. La presentazione dell'autocertificazione con modalità diverse non consente al datore di lavoro di avvalersi dell'esonero, pertanto chi avesse inviato l'autocertificazione con Pec deve presentare l'autocertificazione per il tramite degli appositi servizi. L'autocertificazione deve essere presentata per via telematica dal legale rappresentante, che deve essere identificato dal sistema informatico. I servizi per il collocamento mirato sono tenuti ad effettuare idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni.

La quota di esonero (QE) non può essere superiore:

- A. alla differenza tra la quota di riserva (QR) e la quota netta (QN);
- B. alla differenza tra la quota di riserva (QR) e il numero dei lavoratori con disabilità occupati (LD);
- C. al limite massimo esonerabile (60% di QR).

Pertanto, il datore di lavoro può avvalersi di una quota di esonero se e solo se la quota di riserva sia superiore alla quota netta e al numero di lavoratori con disabilità occupati. In ogni caso, la quota di esonero trova un limite nella differenza tra le suddette grandezze, nonché nel limite massimo esonerabile, che è fissato dalla disciplina sugli esoneri parziali nella misura del 60% della quota di riserva. Il datore di lavoro può avvalersi dell'esonero se e solo se $A > 0$ e $B > 0$ e la quota di esonero, al massimo, potrà essere uguale al più basso tra i valori A, B, C. Sono, quindi, due le condizioni che devono verificarsi per potersi avvalere dell'esonero:

1. occupazione di addetti impegnati in lavorazioni ad alto rischio in numero tale da incidere sugli obblighi (esempio: datore di lavoro con 100 dipendenti, di cui solo 5 addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato, non può avvalersi dell'esonero perché non vi sono modifiche negli obblighi di assunzione di lavoratori disabili. $QR=7$; $QN=7$; $A=7-7=0$);
2. impossibilità ad occupare l'intera quota di riserva, con la conseguenza che non ci si può avvalere dell'esonero se si ha alle proprie dipendenze un numero di lavoratori con disabilità corrispondente alla misura prevista (esempio: datore di lavoro con 100 dipendenti, di cui 10 impegnati in lavorazioni a rischio elevato, e 7 con disabilità, non vi è possibilità di avvalersi dell'esonero perché la quota di riserva è interamente coperta. $QR=7$; $LD=7$; $B=7-7=0$).

Soddisfatte queste condizioni, il datore di lavoro può autocertificare l'esonero parziale fino alla misura massima del 60% della quota di riserva anche in caso di cumulo tra esonero autocertificato ed esonero autorizzato (esempio: datore di lavoro con 100 dipendenti, tutti impegnati in lavorazioni a rischio elevato e nessun disabile occupato, può avvalersi dell'esonero non oltre la quarta unità. $QR=7$; $QN=0$; $LD=0$; $A=7$; $B=7$; $C=60\%$ di $7=4$, quindi, poiché il minimo $\{7, 7, 4\}$ è 4, $QE < 4$).

Rinnovi contrattuali luglio 2016

Chimici, vetro, plastica PMI – Accordo di rinnovo 26 luglio 2016

In data 3 agosto 2016 è stata ratificata l'ipotesi di accordo 26 luglio 2016 per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria dei settori chimica, concia e settori accorpatis, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro. L'accordo decorre a far data dal 1° gennaio 2016, fatta salva discipline specifiche previste, e avrà durata di anni tre con scadenza, pertanto, alla data del 31 dicembre 2018.

Apprendistato

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

- risolti per recesso durante il periodo di prova;
- cessati per licenziamento per giusta causa;
- risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 non trovano applicazione i limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale. Per tali aziende è ammesso comunque il ricorso alle assunzioni in contratto di apprendistato, purché in misura non superiore al 50% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato all'inizio del mese precedente l'assunzione dell'apprendista, con arrotondamento all'unità superiore. È comunque consentita l'assunzione di un numero minimo pari a 3 apprendisti.

Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato

La nuova disciplina entra in vigore a decorrere dal 1° ottobre 2016.

L'impresa potrà utilizzare, per i due istituti complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Rimane confermato che non potrà essere utilizzato in ogni singolo mese un numero di lavoratori superiore al 30% dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della L. n.68/99, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.

Qualora l'applicazione del 25% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

Contrattazione collettiva

Ferma restando la cessazione del contratto di lavoro a tempo determinato alla scadenza prevista, il periodo di conservazione del posto per malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova, è pari a un quarto della durata del contratto, fino a un massimo di 6 mesi di comperto. L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le R.S.U., anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

A far data dal 1° gennaio 2017, ai lavoratori che hanno intrattenuto rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato con la medesima azienda e per il medesimo livello/parametro contrattuale per una durata complessiva, anche non continuativa, di trentasei mesi nell'arco dei 5 anni precedenti, spetta il diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento ai rapporti di somministrazione intercorsi con il medesimo livello/parametro contrattuale.

Contratto a tempo parziale

La nuova disciplina entra in vigore a decorrere dal 1° ottobre 2016.

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n.81/15, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato a orario inferiore rispetto a quello contrattuale, che viene quindi regolato come segue a far data dalla sottoscrizione del presente CCNL.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

1. gli elementi previsti dall'art. 25 del presente CCNL;
2. le mansioni;
3. la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
4. eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e alle variazioni di orario aggiuntivo.

Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto e il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della Rsu, indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole elastiche possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della Rsu da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto a una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art.25 CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione in aumento della durata della prestazione, è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art.25 CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 5 giorni lavorativi.

Previo accordo tra le parti è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in

Contrattazione collettiva

rapporto a tempo parziale e viceversa.

È possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. Tale possibilità è consentita per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art.25 CCNL, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo saranno retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione di cui all'art.25 CCNL, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Nel lavoro a tempo parziale è possibile la prestazione di lavoro straordinario così come definito dall'art.1, co.2, lett.c), D.Lgs. n.66/03. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche e integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

La Direzione aziendale informerà la Rsu e/o le OO.SS. territoriali, annualmente o a richiesta trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Ferie

Ferme restando le ferie aggiuntive maturate al 31 dicembre 2016 in relazione all'anzianità di servizio, a far data dal 1° gennaio 2017 ciascuna fascia di anzianità agli effetti della suddetta maturazione viene incrementata di mesi 12.

Lavoro eccedente, straordinario, banca ore, lavoro notturno e festivo e a turni: maggiorazioni

Chimica - Concia e settori accorpati

Lavoratori turnisti - Per il lavoro effettuato in turno notturno (normalmente 22,00-06,00) in aggiunta alle maggiorazioni, con decorrenza 1° aprile 2004, per ogni notte effettivamente lavorata, sarà corrisposto un importo in cifra pari a 3 euro, elevato a 5 euro con decorrenza dal 1° gennaio 2005. Dal 1° gennaio 2017 tale importo è elevato a 6 euro.

Plastica e Gomma

Per i lavoratori effettuanti turni notturni avvicendati le maggiorazioni del 28%, del 40%, del 90% vengono incrementate per ogni notte di turno notturno (dalle ore 22,00 alle ore 06,00) dei seguenti importi, espressi in euro:

Livelli	Importi dal	
	1° gennaio 2006	1° gennaio 2017
I	8,32	9,32
II	8,73	9,73
III	8,95	9,95
IV	9,33	10,33
V	9,77	10,77
VI	10,49	11,49
VII	11,84	12,84
VIII	12,76	13,76

Contrattazione collettiva

Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

Aspettativa non retribuita per lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o degenerative

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o cronico degenerative, accertate dalla struttura pubblica, in caso di superamento del periodo di comporto previsto dalla singola disciplina di settore, sarà concessa a richiesta un periodo di aspettativa non retribuita, della durata massima di mesi 12.

Maternità

Al padre lavoratore, in concomitanza con la nascita del figlio e in caso di esaurimento degli istituti contrattuali, saranno riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito aggiuntivo.

In caso di adozione internazionale che avvenga sulla base della vigente legislazione e previa idonea documentazione, sarà concesso alla lavoratrice/al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita comunque non superiore a 30 giorni di calendario.

Elemento perequativo

Nota a verbale per il Settore chimica - concia e settori accorpati

A far data dal 1° gennaio 2017, nelle aziende nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Parametri retributivi	Importi annui a far data dal 1° gennaio 2017
A	102,00
B	111,00
C	128,00
D	149,00
E	166,00
F	179,00
G	199,00
H	220,00

Settore plastica-gomma

A far data dal 1° gennaio 2017 nelle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 150, nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Contrattazione collettiva

Livelli	Importi mensili a far data dal 1° gennaio 2017
I	10,74
II	11,38
III	11,60
IV	11,98
V	12,62
VI	13,98
VII	16,14
VIII	17,66
Quadri	19,22

Settore ceramica e abrasivi

A far data dal 1° gennaio 2017 nelle imprese fino a 100 addetti nelle quali non sono in atto premi aziendali collettivamente erogati, comunque denominati, o non è contrattato un premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi in base alla seguente tabella:

Categoria	Importi mensili dal 1° gennaio 2017
A	30,16
B	27,04
C	24,96
D	22,88
E	18,72
F	15,60

Settore vetro

A far data dal 1° gennaio 2017 le imprese delle prime lavorazioni aventi non più di 150 dipendenti e quelle delle seconde lavorazioni che si siano attenute alla clausola di esclusione dal premio di partecipazione, delle linee guida, riconoscono il premio di produzione o l'indennità di esso sostitutiva nelle seguenti percentuali:

- per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori meccanizzati): 5,5%;
- per le aziende delle prime lavorazioni del vetro (settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche) e per quelli delle seconde lavorazioni del vetro: 5,5%.

Principali scadenze del mese di ottobre

mercoledì 5 ottobre

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al fondo di previdenza integrativa Fonchim.

lunedì 10 ottobre

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.

domenica 16 ottobre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione Separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

giovedì 20 ottobre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

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.

martedì 25 ottobre

Contributi Enpaia – Versamento

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

mercoledì 26 ottobre

Assistenza fiscale – Presentazione 730 integrativo

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

lunedì 31 ottobre

UniEmens – Invio telematico

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

LYNFA Studio®

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

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

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

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

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