

L review



TeamSystem Labour review

n. 231

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

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

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

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

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

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

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

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

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

www.teamsystem.com

 **TeamSystem®**

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Yuri Gagarin, 205 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Visti di conformità e deleghe di pagamento: le istruzioni dell'Agenzia delle entrate	8
Riduzione del periodo di prognosi riportato nel certificato attestante la temporanea incapacità lavorativa per malattia	10
Schede operative	
Gli ultimi chiarimenti dall'Inps in materia di Cigo	13
Unioni civili e convivenze: riflessi in materia di obblighi previdenziali per artigiani e commercianti	17
Rientro lavoratori dall'estero con agevolazione	19
La Covip detta le istruzioni per la RITA	20
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali aprile 2017	22
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di giugno	27

Rapporto di lavoro

Il Garante pubblica la Guida applicativa del nuovo Regolamento UE sulla privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali ha diffuso una Guida all'applicazione del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, che delinea le principali novità e le problematiche che imprese e soggetti pubblici dovranno tenere presenti in vista della piena applicazione del Regolamento, prevista il 25 maggio 2018. Attraverso raccomandazioni specifiche vengono suggerite alcune azioni che possono essere intraprese sin d'ora perché fondate su disposizioni precise del Regolamento che non lasciano spazi a interventi del Legislatore.

Garante per la protezione dei dati personali, Guida

Rettifica del certificato in caso di rientro anticipato dalla malattia

L'Inps, con circolare n. 79 del 2 maggio 2017, ha offerto chiarimenti in tema di modifica della durata della prognosi riportata nel certificato di malattia. L'Istituto ha precisato che, in caso di guarigione anticipata rispetto alla data di fine prognosi, il lavoratore, per rientrare al lavoro, è tenuto a richiedere una rettifica del certificato in corso, al fine di documentare correttamente il periodo d'incapacità temporanea al lavoro. Poiché ciò non costituisce a tutt'oggi una prassi seguita dalla generalità dei lavoratori, l'Istituto ha fornito alcune indicazioni.

In presenza di un certificato con prognosi ancora in corso, il datore di lavoro non può consentire al lavoratore la ripresa dell'attività lavorativa; inoltre il lavoratore deve osservare l'obbligo di correttezza anche nei confronti dell'Inps, ai fini della liquidazione della prestazione di malattia.

Affinché la rettifica venga considerata tempestiva, è necessario che intervenga prima della ripresa anticipata dell'attività lavorativa. Essa va richiesta al medesimo medico che ha redatto il certificato e deve essere effettuata prima del rientro anticipato al lavoro del soggetto, anche se il medico si trovi nella condizione di dover utilizzare il servizio alternativo di Contact Center per la presentazione dei certificati di malattia on line.

Nei casi di residuali certificati redatti per causa di forza maggiore in modalità cartacea, il lavoratore dovrà farsi rilasciare apposito certificato di fine prognosi, che dovrà essere inviato immediatamente all'Inps e al datore di lavoro.

Nei casi in cui emerga, a seguito di assenza a visita di controllo domiciliare e/o ambulatoriale, la mancata o tardiva comunicazione della ripresa anticipata dell'attività lavorativa, verranno applicate, nei confronti del lavoratore, le sanzioni già previste per i casi di assenza ingiustificata a visita di controllo, nella misura normativamente stabilita per tali fattispecie. La sanzione sarà comminata al massimo fino al giorno precedente la ripresa dell'attività lavorativa, considerando tale ripresa come una dichiarazione "di fatto" della fine prognosi (avvenuta nella giornata immediatamente precedente) dell'evento certificato. Il lavoratore, che si trovi nelle ipotesi sopra descritte e che, non trovato al domicilio di reperibilità, venga invitato a visita ambulatoriale, dovrà, comunque, produrre una dichiarazione attestante la ripresa dell'attività lavorativa.

Inps, circolare, 2/5/2017, n. 79

Decreto fiscale in G.U.: le novità per il lavoro

È stato pubblicato sulla G.U. n. 95 del 24 aprile 2017, S.O. n. 20, il D.Lgs. 24 aprile 2017, n. 50, recante provvedimenti urgenti in materia finanziaria, iniziative in favore degli Enti territoriali, interventi nelle aree colpite dai recenti terremoti e misure per lo sviluppo.

Il decreto, in vigore dal 24 aprile 2017, per quanto riguarda la materia lavoro e previdenza è intervenuto in tema di:

- APE (comma 53): le attività di cui agli allegati C ed E, L. 232/2016, si considerano svolte in via continuativa quando nei 6 anni precedenti il momento del pensionamento le medesime attività non abbiano subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a 12 mesi e a con-

dizione che siano state svolte nel settimo anno antecedente la predetta decorrenza e sempre che la tale periodo sia corrispondente a quello d'interruzione;

- Durc (articolo 54): ricorrendo gli altri requisiti di regolarità richiesti, è rilasciato dal momento in cui è presentata la dichiarazione di adesione alla rottamazione delle cartelle tramite il modulo DA1;
- premi di produttività (articolo 55): è modificato l'articolo 1, comma 189, L. 208/2015, pertanto le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro secondo le modalità individuate dall'articolo 1, comma 188, L. 208/2015, hanno diritto all'abbassamento di 20 punti percentuali dell'ordinaria aliquota contributiva a loro carico su una quota delle erogazioni non superiore a 800 euro. Sulla stessa quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico dei singoli lavoratori interessati. L'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici viene parimenti ridotta.

La nuova disposizione si applica agli accordi sottoscritti dal 25 aprile 2017; per quelli sottoscritti in data antecedente vigono le precedenti regole.

D.Lgs. 24/4/2017, n. 50, G.U., 24/4/2017, n. 95, S.O. n. 20

Definitiva l'abrogazione dei voucher: in Gazzetta la legge di conversione

È stata pubblicata sulla G.U. n. 94 del 22 aprile 2017 la L. 49 del 20 aprile 2017, di conversione del D.L. 25/2017, che ha abrogato il lavoro accessorio e ha modificato l'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003, in materia di responsabilità solidale negli appalti, ripristinando integralmente la responsabilità solidale del committente con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori.

L. 20/4/2017, n. 49, G.U., 22/4/2017, n. 94

Garante privacy: sì alla geolocalizzazione delle flotte aziendali previo accordo sindacale

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 138 del 16 marzo 2017 (doc. web n. 6275314) interviene in tema di sistemi di geolocalizzazione, precisando che la localizzazione geografica dei veicoli utilizzati al fine di ottimizzare le richieste d'intervento o le emergenze, innalzare le condizioni di sicurezza sul lavoro dei dipendenti, la corretta manutenzione dei veicoli, la tutela del patrimonio aziendale, il calcolo del tempo di lavoro effettivo o la gestione di eventuali incidenti stradali o di sanzioni subite per violazioni del codice della strada è legittimo interesse della società, ma solo nel pieno rispetto della privacy dai lavoratori. Visto che tale sistema potrebbe consentire il controllo a distanza dei lavoratori, per poterlo attivare dovrà preventivamente essere raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali o, in sua assenza, si dovrà richiedere l'autorizzazione all'Ispettorato nazionale del lavoro.

Inoltre dovranno essere attentamente definite le modalità di raccolta, elaborazione e conservazione dei dati di geolocalizzazione e dei dati personali, differenziando le tutele in base alla singola finalità perseguita, dovranno essere adottate precise misure di sicurezza e l'accesso ai dati trattati dovrà essere consentito al solo personale incaricato, definendo per i dati di geolocalizzazione appositi profili autorizzativi individuali per ogni singolo utente.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 16/3/2017, n. 138

Ispezioni: istruzioni in tema di verbalizzazione

L'Ispettorato nazionale del lavoro, in seguito alla convenzione stipulata con l'Inps in materia ispettiva, con nota n. 120 del 13 aprile 2017 ha offerto indicazioni in ordine alla metodologia di lavoro da seguire, chiarendo in particolare che l'obbligo della verbalizzazione unica trova applicazione in riferimento alla sola materia sanzionatoria amministrativa e non alla disciplina del recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi oggetto di omissione o evasione.

Pertanto, in caso di accertamenti che attengano sia ad aspetti lavoristici (con eventuale contesta-

zione di violazioni amministrative) sia ad aspetti previdenziali/assicurativi, la notifica di un unico verbale appare non sempre percorribile né opportuna, in ragione della diversa tempistica legata alle diverse tipologie di accertamento e dei destinatari dei verbali stessi (per le sanzioni amministrative il trasgressore è sempre persona fisica). Pertanto, qualora la notificazione di un unico verbale non sia possibile, si provvederà a notificare distinti verbali.

INL, nota, 13/4/2017, n. 120

Esercizio abusivo della professione: il parere della Fondazione studi

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con parere n. 4 del 6 aprile 2017, ha commentato la sentenza del Tribunale penale di Pesaro depositata il 14 marzo 2017, che ha condannato per esercizio abusivo della professione la titolare di un Ced che, per accreditarsi, aveva dichiarato il possesso del titolo di consulente del lavoro. Il giudice ha riconosciuto il diritto al risarcimento del danno in capo al Consiglio provinciale dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Pesaro-Urbino, che si era costituito parte civile nel procedimento.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, parere, 6/4/2017, n. 4

Collocamento obbligatorio: sanzioni e modalità di adempimento

L'INL, con parere n. 2283 del 23 marzo 2017, ha offerto chiarimenti in merito alla corretta applicazione dell'articolo 7, comma 1, L. 68/1999, come modificato dal D.Lgs. 151/2015, con riferimento alle modalità delle assunzioni obbligatorie, chiarendo, in particolare, se il datore di lavoro, ai fini dell'adempimento alla diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004, possa ricorrere alla stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11, L. 68/1999.

L'Ispettorato precisa che il Legislatore, nel consentire al datore di lavoro un ampio ventaglio di possibilità per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (richiesta nominativa, richiesta numerica, convenzioni), da porre in essere nel termine di 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, ha però individuato, una volta decorso infruttuosamente il suddetto termine, la richiesta di avviamento dei lavoratori secondo l'ordine di graduatoria quale unica modalità di assolvimento dell'obbligo, non consentendo, pertanto, il ricorso a forme assunzionali diverse da quella numerica (articolo 7, comma 1-bis, L. 68/1999).

Inoltre, ai fini dell'adempimento alla diffida, le uniche modalità di assolvimento dell'obbligo sono "la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione", o "la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici", pertanto il datore di lavoro non può ricorrere alla stipula delle convenzioni.

INL, parere, 23/3/2017, n. 2283

Contributi e fisco

770/2017: modificati modello, istruzioni e specifiche tecniche

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 85121 del 2 maggio 2017, ha modificato il modello 770/2017 e le relative istruzioni, approvato con provvedimento del 16 gennaio 2017, nonché le relative specifiche tecniche approvate con provvedimento del 15 febbraio 2017.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 2/5/2017, n. 85121

730/2017: aggiornato il software di controllo

L'Agenzia delle entrate, in data 2 maggio 2017, ha aggiornato il software di controllo (versione 1.0.0) del modello di dichiarazione 730/2017.

Agenzia delle entrate, sito

Durc regolare e rottamazione cartelle: è sufficiente la presentazione dell'istanza

L'Inail, con circolare n. 18 del 28 aprile 2017, ha recepito il D.L. 50/2017, che ha stabilito nuovi criteri per l'attestazione della regolarità contributiva in presenza di definizione agevolata dei debiti contributivi ai sensi dell'articolo 6, D.L. 193/2016. In particolare, viene stabilito che, ricorrendo gli altri requisiti di regolarità, nel caso di definizione agevolata di debiti contributivi, il Durc è rilasciato a seguito della sola presentazione da parte del debitore della dichiarazione di volersi avvalere della rottamazione dei ruoli, da presentarsi entro il 21 aprile 2017.

Anche l'Inps, con circolare n. 80 del 2 maggio 2017, ha offerto indicazioni in merito alla disciplina introdotta dall'articolo 54, D.L. 50/2017, in materia di verifica della regolarità contributiva in presenza di dichiarazione di adesione alla definizione agevolata. La disposizione, che ha effetto dal 24 aprile 2017, riconduce la sussistenza della condizione di regolarità contributiva alla manifestazione di volontà del debitore di avvalersi della definizione agevolata, ferma restando la verifica della sussistenza di tutti gli altri requisiti previsti dalla normativa in materia di Durc. In caso di mancato, insufficiente o tardivo versamento dell'unica rata ovvero di una rata di pagamento delle somme dovute, tutti i Durc con esito di regolarità formati a partire dal 24 aprile 2017 sono annullati dagli Enti preposti alla verifica.

Inail, circolare, 28/4/2017, n. 18; Inps, circolare, 2/5/2017, n. 80

Modalità di rilascio della CU 2017 da parte dell'Inps

L'Inps, con circolare n. 76 del 27 aprile 2017, ha illustrato le modalità attuative relative al rilascio della Certificazione Unica 2017 e i diversi canali a disposizione dell'utenza.

Inps, circolare, 27/4/2017, n. 76

Malattia, maternità e tubercolosi 2017: aggiornati gli importi

L'Inps, con circolare n. 75 del 27 aprile 2017, ha sostituito la tabella allegata alla circolare n. 70/2017, relativa alle retribuzioni di riferimento 2017 per i partecipanti familiari e piccoli coloni. L'Istituto ha precisato che gli importi sono stati aggiornati in procedura e che eventuali prestazioni calcolate ed erogate sulla base delle retribuzioni precedentemente comunicate dovranno essere riliquidate d'ufficio, nella medesima modalità già utilizzata per le lavorazioni delle pratiche relative agli eventi, indennizzabili sulla base di periodi di paga cadenti nell'anno 2016 e temporaneamente liquidati sulla scorta dei salari convenzionali stabiliti per il 2015.

Inps, circolare, 27/4/2017, n. 75

Ampliamento del SIA e prosecuzione dell'ASDI

È stato pubblicato sulla G.U. n. 99 del 29 aprile 2017 il decreto 16 marzo 2017 del Ministero del lavoro, che ha disposto l'allargamento del Sostegno per l'inclusione attiva (SIA), per il 2017. Il grande elemento di novità è l'abbassamento della soglia di accesso relativa alla valutazione multidimensionale del bisogno, un punteggio che viene attribuito sulla base dei carichi familiari, della situazione economica e della situazione lavorativa. Inoltre, le famiglie composte esclusivamente da un genitore solo e da figli minorenni avranno diritto a un incremento del beneficio di ulteriori 80 euro, che si applicherà anche agli attuali beneficiari del SIA. Altre modifiche riguardano le famiglie con persone disabili e non autosufficienti, per le quali la soglia di eventuali altri trattamenti economici percepiti compatibile con il SIA si innalza da 600 a 900 euro mensili, permettendo quindi l'accesso a un maggior numero di nuclei familiari.

Il decreto, inoltre, all'articolo 4 ha previsto che, nelle more dell'attuazione dei provvedimenti legislativi di cui all'articolo 1, comma 388, L. 208/2015, la sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI prosegue nel 2017 e nelle successive annualità secondo le modalità di cui al decreto 29 ottobre 2015 dei Ministri del lavoro e dell'economia nei limiti delle risorse disponibili,

nei confronti dei lavoratori che abbiano fruito della NASpI per la sua durata massima, come definita dall'articolo 5, D.Lgs. 22/2015.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 16/3/2017, G.U., 29/4/2017, n. 99

Imprese di pesca che effettuano interruzione obbligatoria: nuova tabella

È stato pubblicato sulla G.U. n. 98 del 28 aprile 2017 il decreto 23 marzo 2017 del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, che sostituisce la tabella di cui all'articolo 9, decreto 17 giugno 2016, concernente le modalità di attuazione del decreto 6 agosto 2015, di individuazione delle risorse e dei criteri per l'erogazione degli aiuti alle imprese di pesca che effettuano l'interruzione temporanea obbligatoria di cui al decreto 3 luglio 2015.

Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, decreto, 23/3/2017, G.U., 28/4/2017, n. 98

Sisma centro Italia: chiarimenti sulle misure di sostegno al reddito

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 9 del 28 aprile 2017, ha offerto chiarimenti in merito alla prosecuzione delle misure di sostegno al reddito a seguito degli eventi sismici che si sono verificati a far data dal 24 agosto 2016.

La disposizione di cui all'articolo 12, D.L. 8/2017, ha previsto che la Convenzione stipulata in data 23 gennaio 2017 tra i Ministeri del lavoro, dell'economia e i Presidenti delle Regioni continui ad operare nel 2017, fino all'esaurimento delle risorse disponibili ripartite.

Poiché la norma non introduce alcun limite temporale, l'indennità può essere concessa, nell'anno 2017, anche per un periodo superiore ai 4 mesi, nel rispetto delle disponibilità finanziarie previste dal D.L. 189/2016, e secondo la ripartizione tra le singole Regioni. Inoltre, al fine di evitare ingiustificate disparità di trattamento tra i soggetti beneficiari dell'indennità collegata agli eventi sismici del 2016 rispetto ai soggetti che abbiano subito danni a seguito di eventi sismici verificatisi nel 2017, il Ministero ritiene, in aderenza alla lettera "aperta" della disposizione, di dare un'interpretazione dell'articolo 12, D.L. 8/2017, nel senso che l'estensione a tutto il 2017 dell'operatività della Convenzione consente la concessione del beneficio ai lavoratori colpiti dagli eventi sismici del 2016 anche superando il limite temporale del 31 dicembre 2016, sempre nel rispetto delle disponibilità finanziarie previste.

In merito alle causali d'intervento, viene precisato che la normativa di cui al D.L. 189/2016 è stata introdotta con il fine specifico di predisporre gli interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi sismici a far data dal 24 agosto 2016: il trattamento identificato dalla specifica causale relativa agli eventi sismici deve considerarsi residuale rispetto agli altri ammortizzatori sociali a regime e intervenire ogni qual volta non ricorrano, in concreto, le causali di cui al D.Lgs. 148/2015.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 28/4/2017, n. 9

Isee 2017: nuovi modelli e istruzioni

L'Inps, con messaggio n. 1764 del 27 aprile 2017, ha riepilogato le principali modifiche ed integrazioni dei nuovi modelli Isee e delle relative istruzioni, precisando che la nuova modulistica sostituisce, a decorrere dal 13 aprile 2017, i precedenti modelli e istruzioni.

L'Istituto informa che la nuova modulistica e le relative istruzioni per la compilazione sono disponibili nel sito www.inps.it, portale "ISEE post-riforma 2015".

Inoltre viene chiarito che sono fatte salve le DSU presentate, a decorrere dal 1° gennaio 2017 e fino alla data di pubblicazione del presente messaggio, utilizzando il precedente modello approvato con il D.D. 146/2016.

Inps, messaggio, 27/4/2017, n. 1764

Cigs per casi di rilevante interesse strategico: ulteriori chiarimenti

L'Inps, con messaggio n. 1762 del 27 aprile 2017, ha offerto chiarimenti sulle integrazioni salariali

straordinarie riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, in base a quanto stabilito dal decreto n. 98189/2016.

Inps, messaggio, 27/4/2017, n. 1762

Cisoa: le novità illustrate dall'Inps

L'Inps, con circolare n. 77 del 27 aprile 2017, ha fornito chiarimenti sulla disciplina normativa della Cisoa e ha illustrato le nuove modalità di compilazione della domanda. L'Istituto ha inoltre descritto le nuove modalità con le quali le aziende possono operare la compensazione delle integrazioni salariali e conseguentemente il contenuto dei nuovi campi introdotti nel flusso DMAG, fornendo le relative istruzioni. In particolare vengono illustrate le implementazioni del flusso DMAG ai fini della compensazione della prestazione Cisoa anticipata, per conto dell'Inps, dai datori di lavoro agli operai agricoli a tempo indeterminato.

Le nuove informazioni richieste hanno la finalità di consentire una più corretta e puntuale esposizione dei dati identificativi dell'integrazione salariale autorizzata e il puntuale aggiornamento dell'estratto contributivo degli operai agricoli dipendenti.

Inps, circolare, 27/4/2017, n. 77

Visti di conformità e deleghe di pagamento: le istruzioni dell'Agenzia delle entrate **Agenzia delle entrate, risoluzione, 4/5/2017, n. 57/E**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 57/E del 4 maggio 2017, ha riepilogato le novità introdotte dal D.L. 50/2017 in tema di compensazione di crediti relativi a Iva, imposte dirette, Irap e ritenute alla fonte e ha offerto chiarimenti in tema di visto di conformità, utilizzo in compensazione di crediti tributari, utilizzo dei servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia stessa e decorrenza delle nuove disposizioni.

Il testo della risoluzione n. 57/E/2017

Agenzia delle entrate, risoluzione 4 maggio 2017, n. 57/E

OGGETTO: Visti di conformità e deleghe di pagamento – Articolo 3 D.L. n. 50 del 24 aprile 2017.

Sono pervenute a questa Direzione richieste di chiarimenti in merito alle novità introdotte con il D.L. n. 50 del 2017 (pubblicato nella Gazz. Uff. n. 95 del 24 aprile 2017 S.O. n. 20/L e in corso di conversione) in tema di visto di conformità e utilizzo in compensazione di crediti tributari. In particolare, il Legislatore, all'articolo 3 del citato decreto:

1. è intervenuto sull'articolo 1, comma 574, della L. n. 147 del 2013 (nonché sull'articolo 10, comma 1, lett. a) del D.L. n. 78 del 2009):
 - rideterminando in euro 5.000 (da euro 15.000) il limite massimo oltre il quale, per poter compensare i crediti relativi ad IVA, imposte dirette, IRAP e ritenute alla fonte (di qualunque tipologia), i contribuenti hanno l'obbligo di far apporre sulla dichiarazione da cui emergono i crediti stessi l'apposito visto di conformità previsto dall'articolo 35, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 241 del 1997, ovvero, in alternativa, per i contribuenti di cui all'articolo 2409-bis c.c., di far sottoscrivere la dichiarazione dai soggetti che esercitano il controllo contabile (cfr. la circolare n. 28/E del 2014);
 - prevedendo che l'utilizzo improprio dei crediti in questione - ossia in violazione dell'obbligo di apposizione del visto di conformità o della sottoscrizione sulle dichiarazioni da cui emergono, ovvero nelle ipotesi di visti/sottoscrizioni apposti da soggetti diversi da quelli abilitati - ne comporti il recupero a mezzo atto di contestazione (disciplinato dall'articolo 1, comma 421, della L. n. 311 del 2004) con relativi interessi e sanzioni;
2. ha integrato l'articolo 1, comma 422, della L. n. 311 del 2004, prevedendo che le somme dovute a seguito dell'atto di contestazione disciplinato dal richiamato comma 421 del medesimo articolo, non possano essere corrisposte tramite compensazione;
3. ha modificato l'articolo 37, comma 49-bis, del D.L. n. 223 del 2006, prevedendo, per i soggetti titolari di partita IVA, l'obbligo di utilizzare i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate qualora essi intendano compensare, per qualsiasi importo, crediti IVA (annuali o relativi a periodi inferiori), ovvero crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle ritenute alla fonte, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito, all'imposta regionale sulle attività produttive e dei crediti d'imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi. Poiché il D.L. n. 50 del 2017 non reca alcuna indicazione temporale sulla sua efficacia, è stato chiesto di chiarire se le nuove disposizioni trovino immediata applicazione e, nel caso, entro quali limiti.

Al riguardo, si osserva che l'unico riferimento in merito è quello contenuto nell'articolo 67 del provvedimento in esame, a mente del quale «il presente decreto entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale», ossia il 24 aprile 2017. Dovendo, dunque, fare appli-

Normativa e prassi in evidenza

cazione dei principi generali previsti dall'ordinamento, in primis quello secondo cui la legge non dispone che per l'avvenire (cfr. l'articolo 11 delle preleggi), se ne trae che le nuove norme trovano applicazione per tutti i comportamenti tenuti dopo la loro entrata in vigore e, pertanto, alle dichiarazioni presentate dal 24 aprile 2017.

Ne consegue che, per le dichiarazioni già presentate entro il 23 aprile scorso prive del visto di conformità (ossia il modello IVA 2017, ma, ad esempio, anche le dichiarazioni relative alle imposte dei redditi e all'IRAP di soggetti con esercizio non coincidente con l'anno solare), restano applicabili i precedenti vincoli. In altri termini, non possono essere scartate le deleghe di pagamento che, pur presentate successivamente al 24 aprile, utilizzano in compensazione crediti emergenti da dichiarazioni già trasmesse per importi inferiori a euro 15.000.

Va da sé che, in ossequio alle nuove previsioni normative, per le dichiarazioni non ancora presentate alla data del 24 aprile 2017 (ad esempio, modello IVA 2017 presentato con ritardo non superiore a 90 giorni o dichiarazioni integrative da presentare ai sensi degli articoli 2 e 8 del D.P.R. n. 322 del 1998) è necessario apporre il visto di conformità qualora si intenda compensare crediti superiori ad euro 5.000.

Infine si fa presente che, in considerazione dei tempi tecnici necessari per l'adeguamento delle procedure informatiche, il controllo in merito all'utilizzo obbligatorio dei servizi telematici dell'Agenzia delle entrate in presenza di F24 presentati da titolari di partita IVA che intendono effettuare la compensazione di crediti ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 241 del 1997 inizierà solo a partire dal 1° giugno p.v.

Riduzione del periodo di prognosi riportato nel certificato attestante la temporanea incapacità lavorativa per malattia Inps, circolare, 2/5/2017, n. 79

L'Inps, con circolare n. 79 del 2 maggio 2017, ha offerto chiarimenti in tema di modifica della durata della prognosi riportata nel certificato di malattia.

Il testo della circolare n. 79/2017

Inps, circolare 2 maggio 2017, n. 79

1. Premessa

Mediante la trasmissione telematica della certificazione di malattia - le cui specifiche sono state fornite con il disciplinare tecnico allegato e parte integrante del decreto del Ministero della salute del 26 febbraio 2010, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'economia e delle finanze e successive modificazioni - l'Istituto può disporre, come è noto, in tempo reale delle informazioni inerenti allo stato di temporanea incapacità al lavoro dei soggetti interessati.

Ciò costituisce, con tutta evidenza, un notevole vantaggio, in termini di celerità e certezza dei flussi certificativi, sia per l'Istituto medesimo, ai fini delle successive attività per il riconoscimento della prestazione previdenziale, ove spettante, sia per i datori di lavoro che mediante i servizi messi a disposizione dall'Inps possono visualizzare tempestivamente gli attestati di malattia dei propri lavoratori dipendenti.

Il suddetto flusso telematico risulta essere attualmente operativo su tutto il territorio nazionale anche se continuano ad essere segnalate dalle Strutture territoriali Inps non poche situazioni di inadempienza da parte dei medici curanti circa l'obbligo di invio telematico con rilascio di certificazioni redatte in modalità cartacea e, conseguenti disagi per i lavoratori coinvolti, per l'Istituto e per le aziende interessate.

Al riguardo, si ribadisce che la citata inosservanza degli obblighi di trasmissione telematica costituisce, oltre che una violazione della normativa vigente, anche una fattispecie di illecito disciplinare - salvo evidentemente i casi di impedimenti tecnici di trasmissione - per i medici dipendenti da strutture pubbliche o per i medici convenzionati. Pertanto, si invitano le Strutture territoriali Inps che riscontrino situazioni di inadempienza, come sopra evidenziate, a segnalarle alle Aziende Sanitarie Locali per competenza.

2. Prognosi riportata nel certificato

Tutte le informazioni contenute nel certificato telematico, rivestono peculiare e specifica importanza. Fra queste, in particolare, la data di fine prognosi - in assenza di ulteriore certificazione - costituisce il termine ultimo ai fini dell'erogazione della prestazione economica di malattia, assumendo un significato di rilievo da un punto di vista amministrativo-previdenziale.

È evidente, tuttavia, che sul piano medico legale, tale data rappresenta un elemento "previsoriale" sul decorso clinico e sull'esito dello stato patologico riportato in diagnosi, formulato da parte del medico certificatore sulla base di un giudizio tecnico.

Appare, conseguentemente, suscettibile di possibili variazioni sia in termini di prolungamento sia di riduzione, in base ad un decorso rispettivamente più lento o più rapido della malattia.

Nell'ipotesi di un prolungamento dello stato morboso, il lavoratore - per prassi già consolidata - provvede a farsi rilasciare dal medico uno o più certificati di continuazione, solo a fronte dei quali

è possibile, sul piano previdenziale, il riconoscimento, per l'ulteriore periodo di incapacità temporanea al lavoro, della tutela per malattia.

Ugualmente, nel caso di una guarigione anticipata, l'interessato è tenuto a richiedere una rettifica del certificato in corso, al fine di documentare correttamente il periodo di incapacità temporanea al lavoro. Poiché ciò non costituisce a tutt'oggi una prassi seguita dalla generalità dei lavoratori, si forniscono, di seguito, alcune indicazioni sulla base della normativa vigente.

3. Obblighi del lavoratore e del datore di lavoro

La rettifica della data di fine prognosi, a fronte di una guarigione anticipata, rappresenta un adempimento obbligatorio da parte del lavoratore, sia nei confronti del datore di lavoro, ai fini della ripresa anticipata dell'attività lavorativa, sia nei confronti dell'Inps, considerato che, mediante la presentazione del certificato di malattia, viene avviata l'istruttoria per il riconoscimento della prestazione previdenziale senza necessità di presentare alcuna specifica domanda (ad eccezione di quanto previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale 12 gennaio 2001 per i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui di cui all'art. 2 comma 26 della legge n. 335/1995). Il certificato, pertanto, per i lavoratori cui è garantita la tutela in argomento, assume, di fatto, il valore di domanda di prestazione.

Sotto il primo profilo, è da ritenersi che, in presenza di un certificato con prognosi ancora in corso, il datore di lavoro non possa consentire al lavoratore la ripresa dell'attività lavorativa ai sensi della normativa sulla salute e sicurezza dei posti di lavoro. L'art. 2087 del codice civile, come noto, infatti, impegna il datore di lavoro ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro e l'art. 20 del D.lgs. n. 81/2008 obbliga il lavoratore a prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

Ne consegue che il dipendente assente per malattia che, considerandosi guarito, intenda riprendere anticipatamente il lavoro rispetto alla prognosi formulata dal proprio medico curante potrà essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico di rettifica della prognosi originariamente indicata.

Per quanto concerne, invece, l'obbligo del lavoratore nei confronti dell'Inps, si evidenzia che lo stesso è tenuto a garantire la massima collaborazione e correttezza verso l'Istituto nei confronti del quale, con la presentazione del certificato di malattia – anche se avvenuta mediante la modalità della trasmissione telematica da parte del proprio medico curante – ha inteso instaurare uno specifico rapporto di natura previdenziale con conseguente possibile erogazione – in presenza di tutti i requisiti normativamente previsti – della relativa indennità economica.

Il lavoratore è, quindi, tenuto a comunicare, mediante la rettifica del certificato telematico, il venir meno della condizione morbosa di cui al rischio assicurato, presupposto della richiesta di prestazione economica all'Istituto.

Affinché la rettifica venga considerata tempestiva, non è sufficiente che essa sia effettuata prima del termine della prognosi originariamente certificata, bensì è necessario che intervenga prima della ripresa anticipata dell'attività lavorativa. Essa va richiesta al medesimo medico che ha redatto il certificato, riportante una prognosi più lunga.

Anche nel caso in cui il medico si trovi nella condizione di dover utilizzare il servizio alternativo di Contact Center per la presentazione dei certificati di malattia on line, previsto dal disciplinare tecnico del decreto ministeriale citato in premessa, ciò dovrà esser fatto tempestivamente e prima del rientro anticipato al lavoro del soggetto.

L'obbligatorietà di rettifica del certificato, nei casi di data di fine prognosi anticipata, trova fondamento normativo anche ai sensi del disciplinare tecnico del decreto ministeriale citato in premessa, che stabilisce, appunto, che nel caso in cui si manifesti un decorso più favorevole dell'evento di malattia e la data di fine prognosi debba essere ridotta, il medico curante che ha redatto il certificato apporti una rettifica richiamando il certificato medesimo.

L'informazione viene in tal modo immediatamente acquisita, mediante flusso telematico, dall'Inps che la utilizza ai propri fini istituzionali e la mette a disposizione dei datori di lavoro interessati

mediante i citati servizi per le aziende.

Nei casi di residuali certificati redatti per causa di forza maggiore in modalità cartacea, il lavoratore dovrà farsi rilasciare apposito certificato di fine prognosi che dovrà essere inviato immediatamente all'Inps e al datore di lavoro.

4. Provvedimenti sanzionatori

Succede non di rado che a seguito dell'effettuazione di visita medica di controllo domiciliare disposta d'ufficio, l'Istituto venga a conoscenza del fatto che un lavoratore abbia ripreso l'attività lavorativa prima della data di fine prognosi contenuta nel certificato di malattia, senza aver provveduto a far rettificare la suddetta data, a fronte ovviamente di un datore di lavoro consenziente.

Il suddetto comportamento da parte del lavoratore e dell'azienda crea evidenti difficoltà all'Inps, evidenziandosi un disallineamento tra la durata effettiva dell'evento e la certificazione prodotta. Il mancato tempestivo aggiornamento della prognosi, inoltre, può indurre l'Istituto, in prima battuta, a ritenere che l'evento di malattia sia ancora in corso e, quindi, ad effettuare conseguentemente valutazioni di competenza non appropriate (inviando, ad esempio, inopportuni controlli domiciliari con derivanti oneri a carico dell'Istituto stesso).

Nei casi di lavoratori aventi diritto al pagamento diretto della prestazione, emerge anche il rischio di erogazione di prestazioni non dovute, con conseguente necessità, per l'Istituto, di attivarsi per il recupero della quota non dovuta di prestazione.

In considerazione di quanto sino ad ora esposto e tenuto conto della necessità di garantire che i dati forniti all'Istituto mediante i diversi flussi certificativi (e quindi anche quelli delle certificazioni di malattia) siano tempestivamente aggiornati e veritieri, nei casi in cui emerga, a seguito di assenza a visita di controllo domiciliare e/o ambulatoriale, la mancata o tardiva comunicazione della ripresa anticipata dell'attività lavorativa, verranno applicate, nei confronti del lavoratore, le sanzioni già previste per i casi di assenza ingiustificata a visita di controllo, nella misura normativamente stabilita per tali fattispecie.

Si precisa al riguardo che la sanzione sarà comminata al massimo fino al giorno precedente la ripresa dell'attività lavorativa, considerando tale ripresa come una dichiarazione "di fatto" della fine prognosi (avvenuta nella giornata immediatamente precedente) dell'evento certificato.

Il lavoratore, che si trovi nelle ipotesi sopra descritte e che, non trovato al domicilio di reperibilità, venga invitato a visita ambulatoriale, dovrà, comunque, produrre una dichiarazione attestante la ripresa dell'attività lavorativa.

Gli ultimi chiarimenti dall'Inps in materia di Cigo

Come noto l'Inps, dopo le novità normative previste dal D.Lgs. 148/2015 anche in tema di Cigo, è intervenuto numerose volte al fine di fornire indicazioni operative agli addetti ai lavori. Con il messaggio n. 1548/2017 sono state fornite importanti precisazioni riguarda le causali di intervento per la cassa integrazione ordinaria. Con il successivo messaggio n. 1856 del 3 maggio 2017 sono stati forniti importanti chiarimenti ed indicazioni sia di carattere generale che riferite a particolari causali di richiesta di Cigo.

Si ricorda che, tra le varie causali occorrenti al fine di poter accedere a questa forma di ammortizzatore sociale, vi rientrano i c.d. eventi oggettivamente non evitabili. Per tali particolari eventi è stato inoltre previsto un termine più lungo per la presentazione delle domande di cassa integrazione; potranno infatti essere presentate entro la "fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento".

Con un precedente messaggio l'Inps aveva identificato tali eventi oggettivamente non evitabili (EONE), classificandoli secondo il seguente schema e suddividendoli con specifiche causali contrassegnate da codici evento:

Codice	Causale
1	Motivi meteorologici-Settore industria
2	Motivi meteorologici-Settore edilizia
3	Incendi, crolli o alluvioni
4	Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità

Con il messaggio n. 1548/2017, l'Inps specifica che, a integrazione della lista di causali già pubblicate, "rientrano nel concetto di evento oggettivamente non evitabile anche la mancanza di energia elettrica, il guasto ai macchinari e il sisma".

Per la mancanza di energia elettrica viene indicato che la stessa "deve essere imprevedibile e, quindi, non previamente programmata", mentre per il guasto alle macchine "deve risultare dalla relazione tecnica allegata all'istanza la non imputabilità all'azienda e/o ai lavoratori e deve essere documentata la puntuale effettuazione della manutenzione, secondo la normativa vigente". Per la causale sisma, sono richiamate le disposizioni di favore già illustrate nella circolare n. 235/2016.

Viene quindi aggiornata la tabella degli eventi e i relativi codici:

Codice	Causale
1	Motivi meteorologici-Sett.industria
2	Motivi meteorologici-Sett.edilizia
3	Incendi, crolli o alluvioni
4	Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità
6	Mancanza di energia elettrica
31	Guasto ai macchinari
55	Sisma 2016

Criteria applicativi uniformi

Nella seduta del 21 marzo 2017, il Consiglio d'indirizzo e vigilanza dell'Inps ha assunto la deliberazione n. 5, avente ad oggetto i criteri interpretativi e applicativi sulla concessione della Cigo da rendere uniformi sul territorio nazionale. I tempi della decisione sulla domanda di Cigo dovrebbero essere contenuti in 90 giorni. Per ridurre il contenzioso, la sede territoriale dell'Istituto previden-

ziale competente alla decisione, in tutte le ipotesi in cui ritenga di dover rigettare la domanda per carenza di elementi valutativi, dovrebbe previamente ricorrere alla procedura ex articolo 11, D.M. 95442/2016 (motivazione del provvedimento e supplemento di istruttoria), motivando adeguatamente con indicazione delle ragioni dettagliate ed evidenziando l'integrazione dell'istruttoria o i motivi per i quali la stessa non sia stata attivata.

Per semplificare il procedimento di concessione della Cigo, dovrebbe essere data valenza essenziale alla relazione prevista, valorizzandone la natura di autocertificazione con responsabilizzazione del dichiarante, in sostituzione di ogni produzione documentale.

In merito alle causali, le sedi dovrebbero rispettare i seguenti principi:

- la prova della probabilità della ripresa è legata all'evidenziazione delle iniziative concrete, assunte dall'impresa e indicate nella relazione, per ricercare occasioni di business; è pertanto non congrua la richiesta di dimostrare l'avvenuto conseguimento di ordinativi/commesse;
- se nella relazione sono evidenziati gli estremi di ordinativi relativi a un periodo successivo a quello della domanda, si è esonerati dalla produzione di ulteriori strumenti probatori e la prospettiva di ripresa si intende provata;
- è escluso il rilievo del regime di monocommittenza nella concessione della Cigo;
- la domanda di Cigo è decisa sulla base della relazione e della documentazione che il richiedente ritenga di dover allegare;
- se, nel periodo tra la domanda e la decisione, l'azienda ha ripreso l'attività, il presupposto della previsione di ripresa si ritiene provata ed è sufficiente, di per sé solo, ai fini del riconoscimento della Cigo;
- per quanto concerne gli eventi meteorologici, essendo i bollettini già in possesso della Pubblica Amministrazione, per ritenere comprovati i presupposti di legge per la concessione della Cigo l'azienda può fare riferimento ai dati in possesso della P.A.; inoltre, vanno considerate le peculiari esigenze dei diversi settori (ad esempio i rischi di alcune lavorazioni derivanti dalla quantità di pioggia inferiore a quella prevista nelle circolari Inps o le conseguenze derivanti dal gelo che limita particolari lavorazioni o fasi del ciclo produttivo); infine, in caso di temperature particolarmente elevate o rigide, occorre considerare anche le temperature percepite se maggiori o inferiori di quelle reali.

Dovrebbero anche essere organizzati incontri periodici con le parti sociali del territorio di riferimento per rappresentare e condividere l'andamento delle istruttorie, le criticità riscontrate, i possibili strumenti di risoluzione. L'Istituto vorrebbe anche ripristinare la competenza dei Comitati provinciali a decidere sulle domande di Cigo.

Carenza di elementi di valutazione

In tutte le ipotesi in cui si ritenga di dover rigettare la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinaria per carenza di elementi valutativi, è necessario attivare la procedura di cui all'articolo 11, comma 2, D.M. 95442.

La sede competente dovrà quindi chiedere all'azienda, fornendo un termine di 15 giorni decorrenti dalla data di ricezione della richiesta, ogni elemento necessario al completamento dell'istruttoria, al fine di consentire all'azienda stessa, nel rispetto della suddetta previsione normativa e in un'ottica deflattiva di possibile contenzioso, di sanare le carenze documentali dell'istanza o della relazione tecnica.

Qualora, successivamente, risulti comunque necessario emanare un provvedimento di reiezione, l'indicazione dell'avvenuta attivazione della predetta ulteriore fase istruttoria e gli esiti della stessa andranno riportati nella motivazione del provvedimento a garanzia e corredo della completezza e correttezza del procedimento istruttorio e decisorio.

Avvenuta ripresa dell'attività lavorativa

Nei casi in cui nel periodo intercorrente tra la presentazione della domanda di Cigo e l'adozione del provvedimento decisorio e, quindi, anteriormente alla data di quest'ultimo, l'azienda abbia ripreso

la normale attività lavorativa, gli uffici devono ritenere oggettivamente provato il requisito della transitorietà di cui all'art. 1, comma 2, D.M. 95442.

L'avvenuta ripresa dell'attività, pertanto, sana di fatto anche l'eventuale carenza nell'istanza di elementi probatori a sostegno della "fondata previsione di ripresa dell'attività produttiva".

Resta fermo il criterio del "giudizio prognostico ex ante" a favore dell'azienda: pertanto, quando la previsione di ripresa dell'attività è ricondotta sempre agli elementi informativi disponibili all'epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa, non rilevano le circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale e che hanno impedito la continuazione dell'attività dell'impresa (si veda circolare 139, parte prima, punto 4.b).

Mancanza di lavoro o di commesse – nuovi ordinativi o commesse

Per quanto riguarda le istanze di Cigo con causale "mancanza di lavoro o commesse", l'avvenuto conseguimento di nuovi ordinativi/commesse costituisce uno degli indici che denotano la possibilità di ripresa dell'azienda ma non deve costituire unico elemento imprescindibile ai fini di detta valutazione.

Gli indici di probabilità della ripresa possono consistere anche nell'esame della complessiva situazione aziendale e del contesto economico produttivo in cui l'impresa opera, descritte nella relazione tecnica: a titolo di esempio, costituiscono elementi di valutazione in tal senso i precedenti della azienda nel ricorso alla Cig, la situazione del mercato nella quale opera, il numero dei lavoratori posti in Cig rispetto all'organico complessivo, la durata delle richieste di Cig, la solidità sul piano finanziario, le iniziative volte a ricercare ulteriori occasioni di business.

Eventi meteo

Le temperature pari o al di sotto di 0 gradi centigradi sono considerate idonee a giustificare una contrazione dell'orario, in relazione al tipo di attività svolta, alla fase di lavoro in atto nell'unità produttiva nonché all'altitudine del cantiere. Ovviamente, per il settore dell'edilizia, lo svolgimento al coperto o allo scoperto delle lavorazioni incide sulla valutazione, così come la natura del materiale usato che può essere più o meno sensibile al gelo.

In linea di massima, viene esaminata l'ampiezza dell'escursione termica riferita all'intera giornata e può essere concessa, in particolare nel settore edile, l'autorizzazione al trattamento anche solo per le ore, di solito le prime del mattino, in cui si registrano le temperature più basse.

Tale criterio, tuttavia, è suscettibile di eccezioni qualora le lavorazioni in atto nel cantiere non possano essere effettuate se non in presenza di temperature superiori a zero gradi.

Pertanto, ferma restando la necessità di descrivere gli eventi e le loro conseguenze sulle lavorazioni in atto nella relazione tecnica, è possibile concedere – secondo gli indirizzi su descritti – l'intera giornata di Cigo anche se il gelo non si è protratto per tutte le 24 ore.

In particolare, è possibile riconoscere l'intera giornata di Cigo nei casi in cui le lavorazioni in atto nel cantiere non possano essere effettuate se non in presenza di temperature superiori a zero gradi e i bollettini meteo abbiano registrato una temperatura pari o inferiore a 0° sino alle ore 10 del mattino della giornata interessata.

Le temperature eccezionalmente elevate (superiori a 35°), che impediscono lo svolgimento di fasi di lavoro in luoghi non proteggibili dal sole o che comportino l'utilizzo di materiali o lo svolgimento di lavorazioni che non sopportano il forte calore, possono costituire evento che può dare titolo alla Cigo.

A tal riguardo si chiarisce che possono rilevare anche le cosiddette temperature percepite, ricavabili anch'esse dai bollettini meteo, quando le stesse siano superiori alla temperatura reale.

Al ricorrere delle fattispecie sopra evidenziate, pertanto, possono costituire evento che dà titolo al trattamento di integrazione salariale temperature percepite superiori a 35° seppur la temperatura reale è inferiore al predetto valore.

Per determinati tipi di lavoro (ad es. lavorazione nelle cave) va tenuto conto sia della eventuale presenza di neve o ghiaccio al suolo sia della quantità di pioggia caduta nei giorni precedenti.

Si ribadisce quindi che, in linea generale, la descrizione delle lavorazioni in atto nonché le conseguenze sulle stesse degli eventi meteo (anche dei giorni precedenti la sospensione dell'attività), documentati con i bollettini, devono essere dettagliatamente esposte nella relazione tecnica allegata all'istanza di Cigo.

Con specifico riferimento ai lavori nelle cave, possono essere prescritte in via cautelare misure di contingenza atte a salvaguardare la sicurezza, compresa la sospensione dei lavori ritenuti insicuri e pericolosi. In tali casi nella relazione tecnica (art. 2 decreto 95442) dovrà essere riportata la suddetta circostanza e dovranno essere evidenziate le tipologie di lavorazioni soggette a interruzione e che detta interruzione è dovuta agli eventi meteo (forti piogge, azione del gelo, ecc.), anche dei giorni precedenti, e agli effetti sullo stato dei luoghi (ad esempio, dissesti delle strutture residue, vie ingombre di materiali o parti di carreggiata franate, fondo stradale sconnesso o ghiacciato che mette a rischio i mezzi in transito, ecc.). L'art. 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 95442 ha previsto che, per quanto riguarda le istanze di Cigo determinate da "eventi meteo", alla relazione tecnica di cui all'art. 2, comma 1, devono essere allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati.

Tenuto conto che l'art. 15, comma 1, della legge n. 183/2011 fa espresso divieto alle Amministrazioni Pubbliche di chiedere al cittadino dati ed elementi già in possesso di organi pubblici, fermo restando l'onere per le imprese di autocertificare nella relazione tecnica l'avversità atmosferica in relazione alla quale è inoltrata l'istanza di concessione della Cigo, l'Istituto acquisirà d'ufficio i bollettini meteo.

Unioni civili e convivenze: riflessi in materia di obblighi previdenziali per artigiani e commercianti

A seguito dell'introduzione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso con la L. 76/2016, provvedimento che ha regolamentato anche le convivenze di fatto, l'Inps, con la circolare n. 66/2017, ha fornito importanti chiarimenti in ordine all'incidenza delle nuove disposizioni normative sulla disciplina degli obblighi previdenziali posti a carico degli esercenti attività d'impresa.

Le unioni civili

Il comma 20 prevede l'estensione ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso di qualsiasi disposizione normativa, regolamentare o amministrativa, oltreché tutte le disposizioni del codice civile espressamente richiamate dalla L. 76/2016, che contengano la parola "coniuge".

La suddetta equiparazione tra il coniuge e ognuna delle parti dell'unione civile comporta la necessità di estendere le tutele previdenziali in vigore per gli esercenti attività autonoma anche ai coadiuvanti uniti al titolare da un rapporto di unione civile, registrato ai sensi di legge e comprovato da una dichiarazione sostitutiva della dichiarazione di cui all'articolo 1, comma 9, L. 76/2016 e all'articolo 7, D.P.C.M. 144/2016.

Ne deriva che, in sede di comunicazioni di eventi che il titolare è tenuto ad effettuare mediante il sistema ComUnica, egli potrà indicare come proprio collaboratore colui al quale è unito civilmente, identificandolo, nel campo relativo al rapporto di parentela, quale coniuge.

Inoltre, in riferimento all'articolo 230-bis cod. civ., che disciplina l'impresa familiare e i diritti e obblighi dei relativi partecipanti, deve intendersi che il soggetto unito civilmente al titolare dell'impresa familiare è equiparato al coniuge, con tutti i conseguenti diritti e obblighi di natura fiscale e previdenziale.

Le convivenze di fatto

Le convivenze di fatto consistono in unioni stabili tra due persone maggiorenni, legate da vincoli affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

L'estensione dei diritti, in questo caso, è molto più selettiva e circoscritta: la nuova normativa estende al convivente alcune tutele, espressamente indicate, riservate al coniuge o ai familiari, ad esempio in materia penitenziaria, sanitaria, abitativa, ma non introduce alcuna equiparazione di status, né estende al convivente, per quanto di interesse, gli stessi diritti/obblighi di copertura previdenziale previsti per il familiare coadiutore.

Rimangono inalterati i rischi di riqualificazione: le prestazioni saranno quindi valutabili, in sede ispettiva, in base alle disposizioni vigenti e alle elaborazioni giurisprudenziali, al fine di individuare la tipologia di attività lavorativa che si adatti al caso concreto.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 230-ter cod. civ. l'attribuzione di utili d'impresa al convivente di fatto, da parte del titolare, non ha alcuna conseguenza in ordine all'insorgenza dell'obbligo contributivo del convivente alle gestioni autonome, mancando i necessari requisiti soggettivi, dati dal legame di parentela o affinità rispetto al titolare per l'applicazione dei diritti di cui godono i familiari individuati dall'articolo 230-bis.

Se il Legislatore avesse voluto uniformare la disciplina, come ha fatto con le unioni civili, avrebbe utilizzato locuzioni idonee a includere il convivente nella formulazione del predetto articolo e non

avrebbe, al contrario, introdotto un nuovo articolo, che disciplina separatamente i diritti del convivente che presta attività in un'impresa familiare.

Rientro lavoratori dall'estero con agevolazione

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento 31 marzo 2017, n. 64188, ha precisato che l'opzione per poter accedere all'agevolazione ex articolo 16, D.Lgs. 147/2015, per coloro sotto regime ex L. 238/2010 può avvenire entro il 2 maggio 2017.

L'attuale agevolazione prevista dall'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, consente di accedere alle seguenti agevolazioni:

Periodo di validità	Articolo 16, D.Lgs. 147/2015
Dall'1/1/2017	Abbattimento reddito: 50%
Dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Abbattimento reddito: 30%

Il provvedimento afferma che, per potere accedere all'opzione, la richiesta sottoscritta dal lavoratore dipendente e resa ai sensi del D.P.R. 445/2000, deve contenere:

1. le generalità (nome, cognome e data di nascita);
2. il codice fiscale;
3. l'indicazione dell'attuale residenza in Italia risultante dal certificato di residenza ovvero da idonea dichiarazione ovvero dalla domanda di iscrizione nell'anagrafe della popolazione residente in Italia;
4. l'impegno a comunicare tempestivamente l'avvenuta iscrizione nell'anagrafe della popolazione residente, nonché ogni variazione della residenza o del domicilio prima del decorso di 5 anni dalla data della prima fruizione del beneficio, rilevante per l'applicazione del beneficio medesimo da parte del datore di lavoro;
5. i lavoratori dipendenti che non hanno ancora richiesto l'applicazione dei benefici di cui alla L. 238/2010 o l'hanno richiesta a un diverso datore di lavoro dovranno dichiarare di possedere i requisiti per accedere ai medesimi benefici e devono comunicare la data della prima assunzione in Italia dal rientro, nonché di aver trasferito in Italia la residenza o il domicilio entro 3 mesi dalla prima assunzione.

Successivamente all'opzione, che deve essere inoltrata entro e non oltre il 2 maggio 2017, il sostituto d'imposta:

- opererà le ritenute sul 50% delle somme e valori imponibili corrisposti dal periodo di paga successivo al ricevimento della richiesta;
- a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro, effettuerà il conguaglio tra le ritenute operate e l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo degli emolumenti, ridotto alla percentuale del 50% a partire dalle somme corrisposte dal 1° gennaio 2017.

È bene evidenziare, inoltre, che per il versamento della maggiore imposta relativa al 2016 si potrà intervenire solo tramite dichiarazione reddituale. Infatti i lavoratori dipendenti che effettueranno la predetta opzione utilizzando la dichiarazione dei redditi relativa a tale periodo d'imposta, dovranno indicare il reddito di lavoro dipendente nella misura ridotta al 70% (e non al 20% o al 30% a seconda se donna o uomo, come previsto dalla L. 238/2010): la maggiore imposta sarà dunque versata secondo le regole della liquidazione della dichiarazione reddituale anche tramite l'utilizzo della rateizzazione.

La Covip detta le istruzioni per la RITA

La Covip, con lettera circolare n. 1174 del 22 marzo 2017, ha diramato importanti istruzioni in tema di "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA), prevista dall'articolo 1, commi 188-193, L. 232/2016 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019)..

La Covip, con lettera circolare n. 1174 del 22 marzo 2017, ha diramato importanti istruzioni in tema di "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA), prevista dall'articolo 1, commi 188-193, L. 232/2016 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019).

Introduzione

In particolare, in base a tale istituto, gli iscritti alla previdenza complementare, in prossimità del pensionamento, hanno la possibilità di fruire della c.d. RITA in via sperimentale per il periodo dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2018.

La finalità perseguita è quella di offrire, tramite le forme pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita, un sostegno finanziario agli iscritti, del settore privato o pubblico, che sono vicini al raggiungimento del diritto alla pensione di vecchiaia e che hanno i requisiti per ottenere l'APE (Anticipo finanziario a garanzia pensionistica), disciplinata dall'articolo 1, commi 166-178, stessa Legge.

Gli iscritti alle predette forme di previdenza complementare in regime di contribuzione definita, che si trovino in possesso di determinati requisiti e che cessino dal rapporto di lavoro, possono su base volontaria anticipare il momento del pensionamento, avvalendosi, in tutto o in parte, della posizione individuale accumulata presso la forma stessa, per fruire di un anticipo pensionistico della durata massima di 3 anni e 7 mesi. A costoro è infatti consentito chiedere l'erogazione frazionata di tutto o parte del montante accumulato fino al conseguimento dei requisiti di accesso alla pensione nel sistema pensionistico obbligatorio.

Requisiti per la fruizione della RITA

Per ottenere la RITA, considerato il combinato disposto dei commi 167 e 168, che sono espressamente richiamati dal successivo comma 188, è necessario innanzitutto essere in possesso di tutti i requisiti per l'APE, da attestarsi dall'Inps, indicati nel comma 167 e cioè:

- iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria (o a forme sostitutive o esclusive della medesima) o alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995;
- età anagrafica minima di 63 anni;
- maturazione del diritto a una pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi;
- anzianità contributiva minima nel sistema di previdenza obbligatoria di 20 anni;
- diritto a fruire di una pensione obbligatoria, al netto delle rate di ammortamento dell'APE eventualmente richiesta, pari o superiore, al momento dell'accesso alla prestazione a 1,4 volte il trattamento minimo previsto nell'assicurazione generale obbligatoria;
- non essere già titolari di un trattamento pensionistico diretto.

Inoltre, viene richiesto, a differenza dell'APE (versione base) che sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro. Spetterà pertanto alle forme pensionistiche complementari accertare la sussistenza anche di detta situazione prima di procedere all'erogazione della RITA. Non sono, invece, previsti requisiti minimi di contribuzione alla previdenza complementare.

Non è richiesto che il soggetto abbia fruito dell'APE. È infatti rimessa alla scelta dei lavoratori la possibilità di avvalersi dell'APE e della RITA in modo congiunto ovvero alternativo.

Ammontare della RITA

La RITA consiste nell'erogazione frazionata per il periodo considerato del montante accumulato richiesto.

Spetterà pertanto all'iscritto valutare quanta parte del montante accumulato impegnare a titolo di "rendita integrativa temporanea anticipata", potendo la stessa gravare sull'intero importo della posizione individuale o su una sua porzione. Le forme dovranno così consentire all'iscritto di esprimere la scelta ritenuta più opportuna in merito alla percentuale di smobilizzo della posizione accumulata.

Considerate le caratteristiche di tale prestazione, consistenti nell'erogazione di un capitale, seppur frazionato, in un arco temporale predefinito che al massimo potrà risultare di 3 anni e 7 mesi, si ritiene che rientri nella competenza della forma pensionistica complementare procedere direttamente alla sua erogazione.

In merito poi alla periodicità del frazionamento, si ritiene rimessa alla forma pensionistica la relativa definizione, anche attraverso l'eventuale indicazione di più opzioni alternative che possano rispondere alle diverse esigenze degli iscritti.

Nel caso, poi, in cui non venga utilizzata l'intera posizione individuale a titolo di RITA, l'iscritto conserverà il diritto di usufruire delle ordinarie prestazioni in capitale e rendita a valere sulla porzione residua di montante individuale, che continuerà ad essere gestita dalla forma pensionistica complementare.

A seguito delle novità operate, i Fondi Pensioni procederanno con l'aggiornamento della propria modulistica.

Rinnovi contrattuali aprile 2017

Legno arredamento PMI Confapi – Ipotesi di accordo 18 aprile 2017

In data 18 aprile 2017 è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per i lavoratori addetti alla piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e per le industrie boschive e forestali.

Tra le principali novità, si segnala quanto segue.

Orario di lavoro

Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Ai soli effetti del trattamento economico del lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ferie e permessi retribuiti - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario - saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro.

Per ogni ora di lavoro straordinario, l'azienda corrisponderà in aggiunta alla normale retribuzione, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 28% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza).

L'orario settimanale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento, fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, verrà concordato in sede aziendale. Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario di lavoro dovranno comunque mediamente essere realizzate, nell'arco di dodici mesi, attraverso un'opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a conoscenza delle maestranze mediante affissione.

Per il personale la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai addetti alla produzione, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione determinata per tali operai.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Resta per altro inteso che nessun lavoratore potrà sottrarsi dall'obbligo di effettuare la registrazione tramite apposita strumentazione indicata dall'azienda, delle ore lavorate, e dovrà altresì garantire l'inizio dell'effettiva prestazione di lavoro all'ora stabilita dalla Direzione aziendale.

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di variabilità della domanda.

Le parti convengono che la durata dell'orario di lavoro può risultare, anche da una media plurisettimanale nell'arco massimo di 12 mesi.

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro per l'intera azienda o per parti di essa, che prevedano articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diverse da quella contrattuale, e le relative modalità attuative, saranno possibili previo confronto e accordo con la Rsu o, in loro mancanza, con le OO.SS. territoriali. L'incontro, dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi, dalla richiesta di apertura del confronto. Qualora l'incontro non avvenisse entro tale termine, l'azienda potrà disporre le diverse articolazioni.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale. I recuperi delle maggiori o minori prestazioni, verranno effettuati nell'arco massimo dei 12 mesi successivi a quelli della maggiore o minore prestazione o differente termine stabilito dall'accordo.

Le ore prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale non costituiscono prestazioni straordi-

narie e quelle dopo la 41ma ora settimanale, saranno compensate con una maggiorazione pari al 10%.

Resta comunque inteso che nell'ambito di nuovi regimi di orario sopra previsti i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Le ore effettuate nei periodi di superamento dell'orario contrattuale settimanale qualora non recuperate, saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario all'epoca prestato.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno.

La possibilità di reversibilità della prestazione potrà avvenire in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità.

Il part-time reversibile potrà essere concesso:

- alla lavoratrice madre fino ai tre anni del bambino;
- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni, nei casi di cura di cui al comma 1, articolo 2, D.M. 278/2000.

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 8, commi 3 e 4, D.Lgs. 81/2015:

- i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;
- in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Si intende:

- per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno;

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, oltre a quanto previsto in materia di clausole flessibili ed elastiche nel presente articolo.

L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole elastiche ai sensi del comma 6, articolo 6, D.Lgs. 81/2015, è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della Rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'art. dall'articolo 6, comma 6, D.Lgs. 81/2015, nel contratto di lavoro a tempo parziale verticale e misto le parti possono pattuire clausole elastiche relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa negli stessi casi indicati alla lettera G) per il lavoro supplementare, con un preavviso di 2 giorni lavorativi alla variazione della prestazione in aumento alle seguenti condizioni e modalità.

Il datore di lavoro potrà variare in aumento la prestazione lavorativa negli stessi casi indicati per il lavoro supplementare e nel limite dell'orario di lavoro a tempo pieno, con un preavviso di 2 giorni lavorativi.

Le ore temporalmente lavorate in orari diversi da quelli inizialmente concordati o successivamente modificati (per effetto delle clausole elastiche) comportano, in favore del lavoratore, il diritto a una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto concordato.

Le eventuali ore aggiuntive rispetto all'orario di lavoro concordato saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% comprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti diretti, indiretti e differiti.

Il lavoro supplementare è ammesso per le seguenti causali:

1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
2. attività a carattere stagionale;
3. esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno;
4. esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
5. esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
6. partecipazione a fiere e mostre;
7. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative concesse a qualunque titolo, congedi, permessi retribuiti e non, permessi di studio, partecipazione a corsi di formazione;
8. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ma idonei ad altre mansioni;
9. esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;
10. necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
11. esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
12. adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
13. situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;
14. realizzazione del campionario;
15. improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti che creino difficoltà alla filiera produttiva del committente o anticipazioni di consegna rispetto ai termini ordinari e/o alle quantità precedentemente fissate.

II numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili:

- per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex orizzontale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro ridotto e le otto ore giornaliere e le 40 settimanali; ovvero
- per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex verticale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno;

- ovvero per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex di tipo misto e ciclico, è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. L'azienda, valutata la documentazione provante, comprensiva delle eventuali richieste di chiarimento se necessarie, nel caso in cui ne ricorrano i presupposti di legge, accetterà la richiesta.

Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. I lavoratori occupati con questa tipologia contrattuale non potranno comunque superare il 20% calcolato sulla media dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, la percentuale di lavoratori potrà essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è escluso dalle limitazioni quantitative di cui sopra se riferite alle seguenti ipotesi specifiche:

1. attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
2. allestimento di stand fieristici, show-room;
3. attività connesse a convegni ed esposizioni;
4. attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le Rsu o in assenza delle Rsu, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
5. avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 218/1978, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
6. lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio, in questa specifica ipotesi vengono comunque fatte salve le eventuali intese finalizzate alla proroga di ulteriori 12 mesi con le Rsu.

I lavoratori con contratto a tempo determinato fruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi aziendali.

Il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di conservazione del posto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine del contratto individuale di lavoro.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Contrattazione collettiva

Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:

- AE1 - Operai: 3 settimane;
- AE2; AE3; AS2; AS3 - Operai: 5 settimane;
- AC1; AC2; - Intermedi: 5 settimane;
- AE2; AE3; AS2; AS3; AC3; AC4; - Impiegati: 8 settimane;
- AD1; AD2, AD3 - Impiegati: 15 settimane.

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

Aumenti retributivi

Viste le specificità del settore e anche al fine di contribuire al rafforzamento della domanda interna le parti concordano che a valere dal 1° maggio 2017 vi sarà un incremento dei minimi retributivi pari a 35 euro a parametro 100 non soggetto a verifica sugli andamenti inflattivi.

Entro il mese di marzo 2018 e di marzo 2019, le parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° marzo di ogni anno.

Gli incrementi saranno calcolati sulla base dell'indice Ipca generale relativo all'anno precedente, così come comunicato dall'Istat.

La base di calcolo sarà così composta:

- parametro 100: paga base, contingenza, Edr e 3 aumenti periodici di anzianità.

La cifra ricavata verrà riparametrata per le varie categorie sulla base della scala parametrica prevista dal presente Ccnl.

Cat.	Parametri	Incrementi	Paga base al30 aprile 2017	Paga base al1° maggio 2017
AD3	215	75,25	1.844,46	1.919,71
AD2	200	70	1.715,78	1.785,78
AD1	185	64,75	1.587,09	1.651,84
AC4	170	59,5	1.458,42	1.517,92
AC3	155	54,25	1.329,73	1.383,98
AC2	155	54,25	1.329,73	1.383,98
AC1	142	49,7	1.218,21	1.267,91
AS3	155	54,25	1.329,73	1.383,98
AS2	140	49	1.201,04	1.250,04
AS1	134	46,9	1.149,57	1.196,47
AE3	126,5	44,27	1.085,24	1.129,51
AE2	119	41,65	1.020,89	1.062,54
AE1	100	35	857,89	892,89

Principali scadenze del mese di giugno

lunedì 5 giugno

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

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

venerdì 16 giugno

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 – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al quarto trimestre 2016.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

martedì 20 giugno

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

domenica 25 giugno

Contributi Enpaia – Versamento

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

venerdì 30 giugno

UniEmens – Invio telematico

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

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 1° trimestre 2017.

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.