

L review



TeamSystem Labour review

n. 238

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.teamssystem.com

 **TeamSystem®**

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 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	
Apprendistato professionalizzante per over 29: valida la formazione pregressa	11
Trasformazione domande NASpI in istanze DIS-COLL	13
Schede operative	
Istruzioni Inail per il lavoro agile	15
Conguagli e contribuzione addizionale Fis e Fondi di solidarietà	17
Il Ministero spiega i limiti massimi di durata delle casse integrazioni	20
Termine di presentazione delle domande di Cigo industria e edilizia	22
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali novembre 2017	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di gennaio	27

Rapporto di lavoro

Videosorveglianza: autorizzazione rapida se si attiva ad allarme inserito

L'INL, con nota n. 299 del 28 novembre 2017, ha offerto precisazioni in merito all'installazione di impianti di allarme o antifurto dotati anche di videocamere o fotocamere che si attivano, automaticamente, in caso di intrusione da parte di terzi all'interno dei luoghi di lavoro, fattispecie che rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 4, L. 300/1970, ed è pertanto soggetta alla preventiva procedura di accordo con Rsa o Rsu ovvero all'autorizzazione da parte dell'INL. L'Ispettorato sottolinea che, qualora le videocamere o fotocamere si attivino esclusivamente con l'impianto di allarme inserito, non sussiste alcuna possibilità di controllo "preterintenzionale" sul personale, pertanto non vi sono motivi ostativi al rilascio del provvedimento autorizzativo, che deve quindi essere accordato in tempi assolutamente rapidi, stante l'inesistenza di qualunque valutazione istruttoria.

INL, nota, 28/11/2017, n. 299

Sanità privata: orario di lavoro disciplinato dal Ccnl

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 4 del 28 novembre 2017, ha precisato che l'articolo 14, L. 161/2014, recante "Disposizioni in materia di orario di lavoro del personale delle aree dirigenziali e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale", non è applicabile anche ai lavoratori del settore della sanità privata, per i quali continua a trovare piena applicazione la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva di settore in tema di regolamentazione dell'orario di lavoro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 28/11/2017, n. 4

Voucher lavoro accessorio: utilizzo entro il 31 dicembre

L'Inps, con messaggio n. 4752 del 28 novembre 2017, considerato l'approssimarsi del termine di scadenza del periodo transitorio di utilizzo dei voucher lavoro accessorio previsto dal D.L. 25/2017 alla data del 31 dicembre 2017, ha fornito indicazioni operative al fine di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative.

I buoni lavoro richiesti entro il 17 marzo 2017, data di entrata in vigore del D.L. 25/2017, possono essere utilizzati esclusivamente per prestazioni il cui svolgimento avrà luogo entro il 31 dicembre 2017; pertanto, non sarà consentito ai committenti di inserire nella procedura informatica prestazioni con data inizio o fine successiva al 31 dicembre 2017. Eventuali prestazioni già inserite erroneamente nella procedura informatica e relative a periodi decorrenti dal 1° gennaio 2018, anche se con data inizio della prestazione antecedente, saranno cancellate d'ufficio e il committente non riceverà nessuna comunicazione in merito. Nel caso di prestazioni che abbiano data inizio nel 2017 e data fine nel 2018, verranno cancellate d'ufficio soltanto le prestazioni relative al 2018.

Con riferimento ai bonus baby sitting saranno, invece, fornite successive specifiche indicazioni operative.

Nel caso di utilizzo di buoni lavoro tramite la procedura telematica, le prestazioni di lavoro accessorio poste in essere fino al 31 dicembre 2017 dovranno essere consuntivate dal committente improrogabilmente entro la data del 15 gennaio 2018; dal 16 gennaio 2018 sarà inibito l'accesso alla procedura internet dedicata al lavoro accessorio.

I rimborsi delle somme versate entro la data del 17 marzo 2017, e non utilizzate dal committente alla data del 31 dicembre 2017, potranno essere richiesti mediante modello SC52 entro la data del 31 marzo 2018. Pur rimanendo fermo il periodo di validità delle funzioni di pagamento e di rimborso dei voucher PEA e dei voucher postali, si invitano i committenti e i lavoratori a porre in essere tempestivamente anche tali adempimenti (per i voucher PEA entro la data del 16 marzo 2018).

Inps, messaggio, 28/11/2017, n. 4752

Legge europea 2017 in Gazzetta Ufficiale

È stata pubblicata in G.U. n. 277 del 27 novembre 2017 la legge 20 novembre 2017, n. 167, c.d. Legge europea 2017, recante disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea, che prevede, tra le altre, disposizioni in materia di privacy.

Legge 20/11/2017, n. 167, G.U., 27/11/2017, n. 277

Socio lavoratore di cooperativa: no alla reintegra se non impugna l'atto di esclusione

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con sentenza n. 27436 del 20 novembre 2017, in merito all'annosa questione della tutela del socio lavoratore di cooperativa escluso dal rapporto associativo e licenziato, hanno stabilito che, in caso d'impugnazione del recesso dalla cooperativa da parte del socio, l'omessa impugnazione della contestuale delibera di esclusione fondata sulle medesime ragioni afferenti al rapporto di lavoro non inibisce la tutela risarcitoria, qualora l'atto risulti illegittimo, ma esclude la reintegra nel posto di lavoro.

Corte di Cassazione, SS.UU., 20/11/2017, n. 27436

Sanzioni amministrative: i chiarimenti INL sull'obbligazione solidale

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con nota n. 10174 del 20 novembre 2017, sulla base dei principi enunciati dalla sentenza di Cassazione SS.UU. n. 22082/2017, ha offerto chiarimenti in tema di sanzioni amministrative e autonomia dei rapporti obbligatori di trasgressore e obbligato solidale, precisando che l'obbligazione solidale non viene travolta dall'eventuale estinzione dell'obbligazione "principale" in caso di:

- mancato perfezionamento della procedura di notificazione del verbale unico e/o dell'ordinanza nei confronti del trasgressore: se il vizio di notifica nei confronti del trasgressore riguarda il verbale, dell'ordinanza-ingiunzione sarà emessa nei confronti esclusivamente dell'obbligato solidale; se, invece, l'ordinanza sia stata comunque emessa nei confronti di entrambi i soggetti, si provvederà all'annullamento in autotutela di quella emessa a carico del trasgressore, con conseguente successiva iscrizione a ruolo del titolo riguardante l'obbligato solidale;
- mancata o erronea identificazione del trasgressore: l'ordinanza-ingiunzione è notificata nei confronti del solo obbligato in solido correttamente individuato, anche qualora il trasgressore si sia rivelato ante causam o nel corso del giudizio privo di legittimazione passiva rispetto al provvedimento ingiuntivo.

Il documento chiarisce, inoltre, che se l'ordinanza-ingiunzione sia stata impugnata esclusivamente da parte di uno degli obbligati e il ricorso sia stato accolto perché fondato su motivi attinenti al fatto costitutivo della pretesa sanzionatoria (insussistenza del rapporto lavorativo ovvero dei fatti costituenti illecito) e la sentenza sia passata in giudicato, l'annullamento giudiziale dell'ordinanza-ingiunzione comporterà anche l'annullamento in autotutela dell'ordinanza-ingiunzione emessa nei confronti del soggetto che non ha proposto l'opposizione. Infatti, l'autonomia dei due obblighi non impedisce che il venir meno della comune causa pubblicistica incida su entrambi i rapporti. Ne consegue che, nel caso in cui, medio tempore, sia stata effettuata l'iscrizione a ruolo del titolo non opposto o emessa cartella esattoriale, si dovrà annullare la relativa cartella.

Pertanto, anche nel caso di mancato perfezionamento della procedura di notificazione del verbale unico e/o dell'ordinanza nei confronti del trasgressore, laddove la sentenza di merito risulti favorevole all'obbligato solidale, non sarà possibile rimettere l'ordinanza-ingiunzione nei confronti del trasgressore che sia stato successivamente correttamente identificato.

INL, nota, 20/11/2017, n. 10174

Comunicazione dello smart working: la guida del Ministero del lavoro

Il Ministro del lavoro ha pubblicato, sul proprio sito internet, una Guida alle regole di compilazione

della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, guida

Trasferta e trasfertismo: l'intervento delle Sezioni Unite

Le SS.UU. della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 27093 del 15 novembre 2017, risolvono le problematiche interpretative relative alla distinzione tra trasferta e trasfertismo, a seguito dell'intervento d'interpretazione autentica dell'articolo 51, comma 6, Tuir, disposto dall'articolo 7-quinquies, D.L. 193/2016. Le SS.UU. hanno confermato la natura interpretativa e, quindi, l'efficacia retroattiva del D.L. 193/2016, che ammette la possibilità di applicare il regime della trasferta anche a lavoratori ontologicamente trasfertisti, come installatori e operai edili; pertanto l'interpretazione autentica risulta applicabile anche ai giudizi in corso non ancora passati in giudicato.

Corte di Cassazione, SS.UU., 15/11/2017, n. 27093

Apprendistato: decreto di ripartizione delle risorse 2016

Il Ministero del lavoro, con notizia sul proprio sito, informa che è stato registrato dalla Corte dei Conti - lo scorso 30 ottobre 2017, con identificativo numero di registrazione 1-2185 - il D.D. 258/2017, concernente il finanziamento dei percorsi finalizzati all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione professionale delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato per l'annualità 2016 e la ripartizione della somma di 25.000.000 di euro tra Regioni e Province Autonome.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 26/9/2017, n. 258

Accordi smart working: disponibile la procedura telematica

Il Ministero del lavoro comunica che dal 15 novembre 2017 le aziende sottoscrittrici di accordi di smart working - conclusi secondo le disposizioni della L. 81/2017 - possono procedere all'invio della documentazione attraverso la piattaforma disponibile sul portale dei servizi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per utilizzare l'applicativo è necessario essere in possesso di SPID (il Sistema pubblico di identità digitale) o delle credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del lavoro. La compilazione del modello telematico richiede l'inserimento dei dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. La procedura consente inoltre di effettuare la rettifica e l'annullamento di comunicazioni già inoltrate.

Il Ministero rimanda alla scheda dedicata per maggiori informazioni e per accedere alla procedura.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 15/11/2017

Whistleblowing: approvata definitivamente la proposta di legge

La Camera, nella seduta del 15 novembre 2017, ha approvato in via definitiva la proposta di legge C. 3365-B, "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Camera dei deputati, seduta, 15/11/2017

Part-time: la disoccupazione ridotta è discriminatoria

La Corte di Giustizia Europea, con la sentenza C-98/15 del 9 novembre 2017, ha ritenuto discriminatoria la normativa di uno Stato membro che, nel caso di lavoro a tempo parziale verticale, escluda i giorni non lavorati dal calcolo dei giorni di contribuzione, con conseguente riduzione del periodo di erogazione della prestazione di disoccupazione, quando la maggior parte dei lavoratori a tempo parziale verticale sia costituita da donne che subiscano le conseguenze negative di detta normativa. Il caso di specie riguarda una lavoratrice spagnola che ha subito la riduzione della prestazione di disoccupazione, in quanto calcolata sulla base dei giorni effettivamente lavorati.

CGE, sentenza, 9/11/2017, C-98/15

Tfr: indice di rivalutazione di ottobre 2017

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2016, per il mese di ottobre 2017 è pari a 1,698654. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di ottobre è pari a 100,9.

Istat, comunicato stampa, 14/11/2017

Lavoro agile: le prime istruzioni Inail

L'Inail, con la circolare n. 48 del 2 novembre 2017, ha fornito le prime indicazioni in merito alla possibilità di gestire tramite il lavoro agile il personale al di fuori dei locali aziendali.

Il documento offre, in particolare, istruzioni circa l'obbligo assicurativo e la classificazione tariffaria, la retribuzione imponibile, la tutela assicurativa, la garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione e le istruzioni operative per la denuncia assicurativa.

Viene precisato che a partire dal 15 novembre 2017 le aziende sottoscrittrici di accordi bilaterali di smart working e i soggetti delegati potranno procedere al loro invio attraverso l'apposita piattaforma informatica disponibile sul sito del Ministero del lavoro, cui potranno accedere tramite SPID (Sistema pubblico di identità digitale). Anche i soggetti abilitati, delegati dalle aziende sottoscrittrici, dovranno dotarsi di tale sistema di autenticazione per comunicare gli accordi sottoscritti.

I consulenti del lavoro, invece, già in possesso delle credenziali di accesso al portale dei servizi, potranno accedere all'applicativo senza utilizzare SPID.

Inail, circolare, 2/11/2017, n. 48

Contributi e fisco

Lavoro domestico: gestione deleghe su base territoriale per le associazioni di categoria

L'Inps, con messaggio n. 4751 del 28 novembre 2017, ha reso noto che per le associazioni di categoria è disponibile la gestione delle deleghe per il lavoro domestico su base territoriale.

Le nuove funzionalità per la gestione dell'articolazione territoriale e delle utenze abilitate sono disponibili per gli utenti designati dall'associazione come amministratore sul portale www.inps.it, nei servizi per la tipologia di utente "Aziende, enti e datori di lavoro", sezione "Datori di lavoro domestico". Una volta entrati nella sezione dedicata al lavoro domestico, le nuove funzioni sono disponibili sotto la voce "Funzioni di Amministrazione".

È stato, inoltre, rivisto il processo di gestione della delega: la funzione "Inserimento delega" è attivabile solo dalle sedi di tipo operativo e consente di acquisire i dati relativi a una nuova delega e di stampare il modulo per la sottoscrizione da parte del datore di lavoro. Il modulo per la sottoscrizione della delega prodotto dall'applicazione è stato rivisto in modo da precompilare, oltre ai dati dell'associazione, anche i dati della sede territoriale di riferimento e del relativo responsabile.

Inps, messaggio, 28/11/2017, n. 4751

Datori di lavoro domestico: avvisi per mancato versamento contribuzione

L'Inps, con comunicato del 28 ottobre 2017, ha reso noto che sta inviando gli avvisi di accertamento per mancato pagamento dei contributi ai datori di lavoro domestico che risultano inadempienti per almeno un trimestre tra il 4° trimestre 2012 e il 2013. L'Istituto ha inoltre indicato le modalità di comunicazione per la contestazione del provvedimento.

Inps, comunicato stampa, 28/11/2017

Tasso disparità uomo donna 2018: pubblicato il decreto

Il Ministero del lavoro ha pubblicato il decreto 10 novembre 2017, che individua, per il 2018, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del

25% la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2016. I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle tabelle A e B allegate al decreto.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 10/11/2017

Cassetto digitale dell'imprenditore: accesso ai documenti da smartphone e tablet

Il Ministero dello sviluppo economico, con comunicato del 24 novembre 2017, ha reso noto che i cittadini imprenditori, tramite la piattaforma on line "Cassetto digitale dell'imprenditore" (disponibile su impresa.italia.it), potranno accedere senza oneri alle informazioni e ai documenti ufficiali della propria impresa (visura, bilancio, pratiche in corso, etc.) da smartphone e tablet.

La nuova piattaforma è integrata con SPID, il Sistema Pubblico di identità digitale; inoltre dal Cassetto è possibile accedere direttamente ai company profile delle imprese più innovative su startup.registroimprese.it.

Ministero dello sviluppo economico, comunicato, 24/11/2017

Decontribuzione contratti di solidarietà: i chiarimenti ministeriali

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 18 del 22 novembre 2017, ha offerto i chiarimenti e le indicazioni operative per accedere alla decontribuzione a favore delle imprese che stipulano o hanno in corso contratti di solidarietà a valere sui fondi 2017 e successivi, con particolare riferimento al computo del c.d. quinquennio mobile.

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 19 del 27 novembre 2017, è intervenuto nuovamente per integrare la circolare n. 18/2017. In seguito ai numerosi dubbi interpretativi posti da parte delle aziende circa la presentazione di un'unica istanza ovvero di più domande in caso di contratti di solidarietà successivi, riferiti alla medesima unità produttiva, siano essi in continuità ovvero intervallati da periodi di ripristino dell'orario normale di lavoro, il Ministero ha ritenuto di aggiungere alla circolare n. 18/2017, paragrafo 2 (Modalità di applicazione della riduzione contributiva), il seguente terzo capoverso: *"Si precisa che lo sgravio contributivo può essere richiesto con un'unica domanda, in relazione al singolo accordo di solidarietà, per l'intero periodo di riduzione oraria in esso previsto. In ipotesi di più accordi di solidarietà, benché consecutivi, con o senza soluzione di continuità, il beneficio va richiesto con domande distinte, ciascuna riferita al periodo di riduzione oraria previsto nel singolo accordo"*.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 22/11/2017, n. 18

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 27/11/2017, n. 19

Cigs per aziende in amministrazione straordinaria: iter e normativa

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 20 del 28 novembre 2017, ha ripercorso l'iter normativo e procedurale delle aziende assoggettate alla procedura di Amministrazione straordinaria con autorizzazione all'esercizio d'impresa, al fine di fornire un utile quadro riepilogativo di riferimento.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 28/11/2017, n. 20

NASpI: nuovo indirizzo per l'erogazione ai soggetti che espatriano

L'Inps, con circolare n. 177 del 28 novembre 2017, a seguito di parere reso dal Ministero del lavoro sui casi di beneficiari di NASpI che espatriano o soggiornano in Paese comunitario o non comunitario, ha illustrato le nuove modalità operative cui attenersi in ordine all'erogazione della suddetta indennità di disoccupazione.

Innovando rispetto all'orientamento seguito fino ad ora dall'Istituto in materia di indennizzabilità dei disoccupati che espatriano o soggiornano all'estero per la ricerca di un lavoro o per motivi diversi, il Ministero del lavoro ha inteso superare il sistema delle diverse conseguenze legate alle specifiche motivazioni che inducono il soggetto percettore di NASpI a recarsi al di fuori del territorio

italiano e ha ritenuto, altresì, di prescindere da conseguenze legate alla durata, breve ovvero prolungata, della relativa assenza. I beneficiari di NASpI che si rechino in altro Paese UE alla ricerca di un'occupazione possono quindi continuare a percepire la prestazione di disoccupazione per 3 mesi, non dovendosi attenere alle regole di condizionalità previste per la generalità dei lavoratori. Dal primo giorno del quarto mese, anche i beneficiari di prestazione NASpI, che si sono recati in altro Paese UE alla ricerca di un'occupazione e che vi si trattengano, conservano solo il diritto a percepire la prestazione, ma tornano ad essere obbligati al rispetto dei meccanismi di condizionalità previsti dalla legislazione italiana, la cui violazione comporta la decurtazione della prestazione o la decadenza dalla medesima e dallo stato di disoccupazione.

Inps, circolare, 28/11/2017, n. 177

Fondo solidarietà trasporto pubblico: istanze di accesso all'assegno integrativo

L'Inps, con circolare n. 176 del 28 novembre 2017, ha indicato le modalità per la presentazione telematica delle domande di accesso all'assegno integrativo per il Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico.

Inps, circolare, 28/11/2017, n. 176

NASpI: compatibilità con alcune attività lavorative e tipologie di reddito

L'Inps, con circolare n. 174 del 23 novembre 2017, ha impartito le istruzioni applicative necessarie alla gestione, ai fini della compatibilità e del cumulo con la NASpI, di ulteriori attività produttive di reddito rispetto a quelle espressamente contemplate nelle circolari n. 94/2015 e n. 142/2015, in particolare: compensi derivanti da borse di studio, borse lavoro, stage e tirocini professionali, redditi derivanti dallo svolgimento di attività sportiva dilettantistica; compensi da prestazioni di lavoro occasionali; redditi derivanti da attività professionale esercitata da liberi professionisti iscritti a specifiche Casse e redditi derivanti dallo svolgimento di attività in ambito societario. Il documento offre inoltre precisazioni in merito all'incentivo all'autoimprenditorialità.

Inps, circolare, 23/11/2017, n. 174

Solimare: modalità di accesso e disciplina assegno ordinario

L'Inps, con circolare n. 173 del 23 novembre 2017, ha illustrato la prestazione di assegno ordinario erogata dal Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo Solimare, che assicura una tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro ai lavoratori marittimi, al personale amministrativo e di terra delle imprese armatoriali che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Inps, circolare, 23/11/2017, n. 173

Rei e misure di contrasto alla povertà: la circolare Inps

L'Inps, con circolare n. 172 del 22 novembre 2017, ha illustrato la misura di contrasto alla povertà denominata reddito di inclusione (Rei), introdotta dal D.Lgs. 147/2017. Il documento, inoltre, riepiloga il riordino delle prestazioni assistenziali finalizzate al contrasto alla povertà, operato dal D.Lgs. medesimo e la conseguente rideterminazione del Fondo povertà a decorrere dall'anno 2018.

Inps, circolare, 22/11/2017, n. 172

Sisma 2012: modifiche al provvedimento per finanziamento di tributi, contributi e premi

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 269367 del 22 novembre 2017, ha apportato modifiche al provvedimento 16 maggio 2013, concernente la comunicazione per l'accesso al finanziamento dei pagamenti dei tributi, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria a seguito del sisma del mese di maggio 2012 e ha approvato le specifiche tecniche.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 22/11/2017, n. 269367

Riduzione contributiva imprese artigiane virtuose: pubblicato il decreto

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il D.I. 10 ottobre 2017, che ha fissato la riduzione contributiva per le aziende artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2015/2016 al 7,22% dell'importo del premio assicurativo dovuto per il 2017.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, decreto, 10/10/2017

Istituita la causale contributo per Ebinwelfare

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 141/E del 17 novembre 2017, ha istituito la causale contributo "EBFW" per la riscossione, tramite modello F24, dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale socio-sanitario-assistenziale-educativo Ebinwelfare.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 17/11/2017, n. 141/E

Soccorso alpino e/o speleologico: rimborso retribuzioni

L'Inps, con circolare n. 171 del 17 novembre 2017, ha illustrato le modalità di presentazione telematica delle domande di rimborso della retribuzione corrisposta dai datori di lavoro del settore pubblico ai lavoratori dipendenti che si sono astenuti dal lavoro per operazioni o esercitazioni di soccorso alpino e/o speleologico e ha illustrato anche le implementazioni procedurali per il servizio ai datori di lavoro privati.

Inps, circolare, 17/11/2017, n. 171

Avviso per la realizzazione di progetti nel Terzo settore

Il Ministero del lavoro ha pubblicato l'avviso 14 novembre 2017, n. 1, per la realizzazione di iniziative e progetti presentati da organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e fondazioni di Terzo settore, ex articolo 72, Codice Terzo settore, per l'anno 2017.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avviso, 14/11/2017, n. 1

Collegato fiscale: il Senato approva la fiducia al maxiemendamento

Il Senato, nella seduta del 16 novembre 2017, ha votato la fiducia al maxiemendamento al c.d. Collegato fiscale alla Legge di Bilancio 2018, che tra le altre misure prevede:

- rottamazione ruoli: termini riaperti per la definizione agevolata dei carichi affidati nel periodo 2000-2016. Uniformato per tutti il termine entro il quale presentare l'istanza, che è fissato al 15 maggio 2018;
- regime fiscale lavoratori impatriati: possono beneficiare del regime fiscale agevolativo ex articolo 16, D.Lgs. 147/2015, per il solo periodo 2017-2020, mentre per il 2016 sarà applicato il previgente regime;
- assicurazione obbligatoria per gli avvocati: viene escluso l'obbligo di polizza per gli infortuni a se stessi, mantenendolo solo per collaboratori, dipendenti e praticanti;
- equo compenso: disposizioni per garantire a tutti i liberi professionisti, nei rapporti con clienti c.d. "forti", il diritto a percepire un compenso equo;
- proroghe adempimenti: il Direttore dell'Agenzia delle entrate potrà prorogare con provvedimento i termini per l'adempimento degli obblighi dichiarativi e comunicativi relativi ai tributi amministrati dall'Agenzia in presenza di eventi o circostanze che comportino gravi difficoltà per la loro regolare e tempestiva esecuzione e comunque in caso di ritardo nella pubblicazione delle specifiche tecniche per la trasmissione telematica dei dati relativi agli adempimenti stessi.

Il testo del Decreto Fiscale, da convertire entro il 15 dicembre, prosegue ora l'iter.

Senato, seduta 16/11/2017

Trasmissione domande reddito di inclusione: istruzioni per gli enti

L'Inps, con messaggio n. 4363 del 21 novembre 2017, nelle more della pubblicazione della circola-

re che illustrerà le caratteristiche del reddito di inclusione, istituito dal 1° gennaio 2018, e conterrà il modulo di domanda, ha fornito le specifiche tecniche per la trasmissione telematica all'Istituto delle domande da parte degli Enti preposti.

Inps, messaggio, 21/11/2017, n. 4363

Prestazioni Fis in operazioni societarie: contribuzione per il calcolo del tetto aziendale

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 3 del 16 novembre 2017, ha precisato che, in caso di operazioni societarie di affitto di ramo d'azienda, laddove sia fatta richiesta di accesso alle prestazioni erogate dal Fis (Fondo di integrazione salariale) da parte dell'impresa cessionaria, nel computo del tetto aziendale si tiene conto della sola contribuzione dovuta dall'azienda istante (cessionaria), a nulla rilevando la contribuzione precedentemente dovuta dalle aziende cedenti.

La contribuzione dell'azienda cedente per i lavoratori transitati nell'azienda cessionaria è computata ai fini del tetto aziendale esclusivamente nelle ipotesi di fusioni/incorporazioni totali, ossia nelle ipotesi in cui l'azienda istante abbia acquisito la totalità dei lavoratori dell'azienda cedente.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 16/11/2017, n. 3

Controlli automatizzati: istituiti i codici tributo

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 138/E dell'8 novembre 2017, ha istituito i codici tributo per consentire il versamento, tramite il modello F24, delle somme dovute a titolo d'imposta, interessi e sanzioni a seguito delle comunicazioni inviate ai sensi dell'articolo 36-bis, D.P.R. 600/1973. I nuovi codici istituiti sono utilizzabili nell'eventualità in cui il contribuente, destinatario del controllo automatizzato, intenda versare solo una quota dell'importo complessivamente ivi richiesto: in tal caso, deve essere predisposto un modello F24 nel quale i codici istituiti sono esposti nella sezione "Erario", esclusivamente in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a debito versati", riportando anche, nei campi specificamente denominati, il codice atto e l'anno di riferimento (nella forma "AAAA") reperibili all'interno della stessa comunicazione.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 8/11/2017, n. 138/E

Rottamazione cartelle: attivo il servizio "Fai D.A. te"

L'Agenzia delle entrate-riscossione, con comunicato del 6 novembre 2017, ha reso noto che è attivo il nuovo servizio on line "Fai D.A. te" (dove D.A. sta per definizione agevolata), per rottamare le cartelle direttamente sul web: è infatti possibile richiedere l'elenco delle cartelle "rottamabili" e presentare la domanda dall'area libera del portale www.agenziaentrateriscossione.gov.it, senza necessità di inserire le credenziali d'accesso. Il servizio permette quindi di:

- pagare, senza corrispondere le sanzioni e gli interessi di mora, i debiti affidati alla riscossione nei primi 9 mesi del 2017 attraverso il modello DA-2017, da presentare entro il 15 maggio 2018;
- regolarizzare le domande di adesione alla precedente definizione agevolata (D.L. 193/2016) respinte per mancato rispetto del requisito di essere in regola con i vecchi piani di rateizzazione in corso al 24 ottobre 2016 attraverso il modello DA-R, da presentare entro il 31 dicembre 2017.

Il comunicato informa che è disponibile anche un nuovo servizio on line per chi non ha pagato la prima (o unica) rata prevista a luglio o quella di settembre 2017: sul portale www.agenziaentrate-riscossione.gov.it è possibile richiedere copia della comunicazione delle somme dovute e i relativi bollettini di pagamento, accedendo nell'apposita sezione dedicata alle "rate scadute e nuovo termine al 30 novembre". Il D.L. 148/2017 prevede che gli interessati possano mettersi in regola, e quindi non perdere i benefici previsti dalla definizione agevolata, pagando quanto previsto, senza oneri aggiuntivi, entro il prossimo 30 novembre.

Agenzia delle entrate-riscossione, comunicato stampa, 6/11/2017

Fondi integrazione salariale e solidarietà: nuove regole dal 1° gennaio 2018

L'Inps, con circolare n. 170 del 15 novembre 2017, ha fornito le indicazioni tecniche valide dal 1° gennaio 2018 per la compilazione dell'UniEmens ai fini del conguaglio per le prestazioni di integrazione salariale (assegno ordinario e di solidarietà) relativamente al Fondo di integrazione salariale e ai Fondi di solidarietà del credito cooperativo, del Trasporto pubblico, del Trentino, di Bolzano-Alto Adige, di Solimare, del gruppo Poste italiane e delle imprese assicuratrici e società di assistenza, sia per gli interventi formativi relativamente ai Fondi di solidarietà del credito cooperativo, del credito, delle imprese assicuratrici e società di assistenza e del gruppo Poste italiane.

La circolare comunica che per i suddetti Fondi si considera superata la modalità esclusiva del pagamento diretto per le prestazioni di integrazione salariale: il nuovo quadro operativo, che prevede anche cambiamenti nella modalità di gestione del contributo addizionale, entrerà in vigore a partire dalle denunce con competenza gennaio 2018 in relazione alle domande presentate dal 1° gennaio 2018, esclusivamente per eventi decorrenti dalla medesima data.

Inps, circolare, 15/11/2017, n. 170

Coloni e piccoli compartecipanti familiari: prestazioni 2017

L'Inps, con circolare n. 168 del 14 novembre 2017, ha comunicato gli importi giornalieri sulla cui base dovranno essere determinate, per l'anno in corso, le prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi per i piccoli coloni e compartecipanti familiari.

Inps, circolare, 14/11/2017, n. 168

Pesca: aiuti per interruzione temporanea obbligatoria

È stato pubblicato sulla G.U. n. 265 del 13 novembre 2017 il decreto 6 ottobre 2017 del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, che ha individuato le risorse e i criteri per l'erogazione degli aiuti alle imprese di pesca che effettuano l'interruzione temporanea obbligatoria di cui al decreto 26 luglio 2017.

Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, decreto, 6/10/2017, G.U. 13/11/2017, n. 265

Ammortizzatori: criteri di calcolo di quinquennio mobile e biennio mobile

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 17 dell'8 novembre 2017, ha definito i concetti di quinquennio mobile e di biennio mobile, quali durate massime dei trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. 148/2015, nell'applicazione della normativa in materia di Cigo/Cigs e Fondi di solidarietà. Il documento ha inoltre chiarito le modalità di calcolo dei suddetti periodi, fornendo degli esempi pratici al riguardo.

In particolare, per quinquennio mobile si intende un lasso temporale pari a 5 anni, che viene calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per ogni singola unità produttiva, e che costituisce un periodo di osservazione nel quale verificare il numero di mesi di trattamento di integrazione salariale già concesso, che, cumulato al periodo di tempo oggetto di richiesta, non deve andare a superare il limite massimo di 24 mesi. Trattandosi di un parametro mobile e non fisso, l'inizio del periodo di osservazione si sposta con lo scorrere del tempo - anche in costanza di utilizzo del trattamento - ed è diverso per ogni singola azienda in ragione dell'ultimo giorno di trattamento richiesto. Gli stessi criteri utilizzati per il conteggio del quinquennio mobile saranno applicati per il conteggio del biennio mobile in materia di Cigo e Fondi di solidarietà.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 8/11/2017, n. 17

Apprendistato professionalizzante per over 29: valida la formazione pregressa **Ministero del lavoro, interpello, 30/11/2017, n. 5**

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 5 del 30 novembre 2017, ha precisato che la formazione di base e trasversale, in ragione dei suoi contenuti, risulta ultronea per i lavoratori maggiori di 29 anni beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale assunti in apprendistato professionalizzante, che abbiano già acquisito le nozioni di base in ragione di pregresse esperienze lavorative. Analogamente, il Dicastero ritiene volontaria l'erogazione di tale formazione nell'ambito di un nuovo contratto di apprendistato professionalizzante, nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di attestazione formale dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali, anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato.

Il testo dell'interpello n. 5/2017

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 30 novembre 2017, n. 5

Istanza di interpello ai sensi dell'articolo 9, D.Lgs. 124/2004 - Erogazione della formazione di base e trasversale nell'ipotesi di assunzione in apprendistato professionalizzante in deroga ai limiti di età, ai sensi dell'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015

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 dell'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015 concernente le ipotesi di assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

In particolare, l'istante chiede se l'obbligo di erogazione della formazione di base e trasversale, sancito dall'articolo 44, comma 3, del decreto legislativo innanzi citato sia ascrivibile al datore di lavoro anche laddove quest'ultimo proceda all'assunzione di soggetti di età maggiore di 29 anni che, a seguito di pregresse esperienze lavorative, abbiano già avuto modo di acquisire la suddetta formazione, ovvero nelle ipotesi di assunzione di lavoratori che abbiano già seguito percorsi formativi nell'ambito di un precedente contratto di apprendistato professionalizzante.

Al riguardo, acquisito il parere dell'Ispettorato nazionale del lavoro, della Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione e dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, va ricordato che l'articolo 44, comma 3, D.Lgs. 81/2015, stabilisce, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di formazione, che "La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio [...]".

In proposito, le Linee Guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante (adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014) hanno specificato che la formazione di base e trasversale deve indicativamente avere come oggetto una serie di competenze di carattere "generale" che prescindono dalla specificità delle mansioni svolte. In particolare, le Linee Guida richiamano, indicativamente, nozioni riguardanti l'adozione di comportamenti sicuri, l'organizzazione e la qua-

Normativa e prassi in evidenza

lità aziendale, la capacità relazionale e comunicazionale, le competenze digitali, sociali e civiche, nonché alcuni elementi di base della professione.

Si può, pertanto, ritenere che tale formazione, proprio in ragione dei suoi contenuti, risulti ultronea per quei soggetti che abbiano già acquisito le citate nozioni di base in ragione di pregresse esperienze lavorative.

Tale soluzione appare coerente con le finalità perseguite dallo stesso comma 3 dell'articolo 44 citato, il quale richiede che la regolamentazione dell'offerta formativa pubblica debba tenere conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Va, peraltro, considerato che l'articolo 47, comma 4, descrive una fattispecie di apprendistato professionalizzante del tutto peculiare, caratterizzata dalla finalità primaria, tipica delle misure di politica attiva, di assicurare il reinserimento di soggetti momentaneamente estromessi dal mercato del lavoro, a prescindere dalla loro età anagrafica. In considerazione di tale aspetto, questo Ministero, con risposta ad interpello n. 21/2012, ha già avuto modo di evidenziare che la possibilità di assunzione tramite apprendistato dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (possibilità adesso estesa anche ai beneficiari del trattamento di disoccupazione) costituisca una disciplina speciale.

Analogamente si deve ritenere ultronea l'erogazione di tale formazione nell'ambito di un nuovo contratto di apprendistato professionalizzante, nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di attestazione formale dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali, in conformità ai contenuti sanciti dalle citate Linee Guida e dalla normativa regionale di riferimento, anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato.

Trasformazione domande NASpI in istanze DIS-COLL

Inps, messaggio, 30/11/2017, n. 4804

L'Inps, con messaggio n. 4804 del 30 novembre 2017, offre indicazioni in merito alla trasformazione della domanda NASpI in domanda DIS-COLL. Nel caso in cui la domanda di prestazione NASpI abbia tutti i requisiti per essere valutata come domanda di DIS-COLL e solo per errore materiale sia stata presentata come domanda di NASpI, è possibile la trasformazione dell'istanza in domanda di DIS-COLL per gli eventi di disoccupazione verificatisi a far data dal 1° gennaio 2017. Per quanto attiene agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, la trasformazione è possibile esclusivamente per le cessazioni verificatisi a partire dal 1° luglio 2017. Pertanto, in tutte le ipotesi in cui è consentita la trasformazione delle domande di NASpI in DIS-COLL, le strutture territoriali procederanno all'acquisizione di una nuova e corretta domanda, esclusivamente su istanza di parte, corredata dalla documentazione eventualmente. Le nuove domande dovranno comunque essere acquisite con la medesima data di presentazione di quelle erroneamente inoltrate.

Il testo della circolare n. 4804/2017

Inps, messaggio, 30 novembre 2017, n. 4804

Trasformazione della domanda di NASpI in domanda di indennità DIS-COLL per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2017

Ad integrazione dei messaggi n. 2884 del 30 giugno 2016 e n. 3242 del 4 agosto 2017, relativi alla trattazione della casistica afferente alle domande di disoccupazione NASpI erroneamente presentate in luogo di domande di indennità DIS-COLL, si precisa quanto segue.

In sede di conversione del D.L. 30 dicembre 2016 n.244, la Legge 27 febbraio 2017, n. 19, con la previsione contenuta all'articolo 3, comma 3 octies, ha ulteriormente prorogato la sperimentazione relativa al riconoscimento dell'indennità DIS-COLL agli eventi di disoccupazione verificatisi a far data dal 1° gennaio 2017 al 30 giugno 2017¹ (nota 1).

Successivamente, la Legge 22 maggio 2017, n. 81, all'articolo 7 ha disposto, mediante la modifica e l'integrazione dell'articolo 15, D.Lgs. 22/2015, la stabilizzazione e l'estensione dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL; in particolare, a seguito della modifica normativa, è stato previsto che - a decorrere dal 1° luglio 2017 - l'indennità venga riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto - già destinatari della prestazione - nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dalla predetta data del 1° luglio 2017².

In relazione all'impianto normativo sopra richiamato, nel caso in cui la domanda di prestazione NASpI abbia tutti i requisiti per essere valutata come domanda di DIS-COLL e solo per errore materiale sia stata presentata come domanda di NASpI, è possibile la trasformazione dell'istanza in domanda di DIS-COLL per gli eventi di disoccupazione verificatisi a far data dal 1° gennaio 2017, anche a valere sulle risorse residue stanziati dall'articolo 1, comma 310, della legge n. 208 del 2015. Al riguardo, si rende opportuno precisare che per quanto attiene agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, la trasformazione è possibile esclusivamente per le cessazioni verificatisi a partire dal 1° luglio 2017.

In tutte le ipotesi di cui sopra in cui è consentita la trasformazione delle domande di NASpI in

¹ La tutela DIS-COLL, introdotta in via sperimentale dall'articolo 15, D.Lgs. 22/2015, era stata una prima volta prorogata per l'anno 2016, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016, dall'articolo 1, comma 310, L. 208/2015.

² Cfr. circolare n. 115/2017.

Normativa e prassi in evidenza

DIS-COLL, le strutture territoriali procederanno all'acquisizione di una nuova e corretta domanda, esclusivamente su istanza di parte, corredata dalla documentazione eventualmente richiesta ai fini dell'accesso alla prestazione di disoccupazione spettante.

Le nuove domande dovranno comunque essere acquisite con la medesima data di presentazione di quelle erroneamente inoltrate.

In conclusione, in presenza di istanze di parte o di ricorsi amministrativi riferiti a domande erroneamente presentate per le quali non sia intervenuta decadenza dal diritto, le strutture territoriali potranno agire in autotutela secondo le indicazioni sopra esposte.

Istruzioni Inail per il lavoro agile

A seguito della pubblicazione in G.U. della L. 81/2017, contenente misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, entrata in vigore il 14 giugno scorso, l'Inail ha emanato le prime istruzioni operative con la circolare n. 48/2017, occupandosi di obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo.

L'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, pertanto la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa in modalità agile segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.

Retribuzione imponibile

Nulla cambia in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo, che, per gli addetti al lavoro agile, continua ad essere individuata nella retribuzione effettiva per la generalità dei lavoratori, costituita dall'ammontare del reddito di lavoro dipendente, nel rispetto degli importi giornalieri non inferiori a quelli stabiliti dalla legge, in tutti i casi in cui risulti inferiore.

Tutela assicurativa

Gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Il lavoratore agile è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie, purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

L'accordo scritto tra le parti che disciplina le modalità del lavoro agile è lo strumento utile per individuare i rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e i riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche. Qualora le indicazioni dell'accordo fossero insufficienti, saranno necessari specifici accertamenti Inail tesi a verificare la sussistenza dei presupposti della tutela e, in particolare, se l'attività svolta al momento dell'infortunio sia in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa.

Tutela della salute e della sicurezza

Il datore di lavoro deve:

- consegnare al lavoratore agile e RIs, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa;
- fornire al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione, assicurandosi che detti strumenti siano con-

formi al Titolo III, D.Lgs. 81/2008, nonché alle specifiche disposizioni di legge e regolamento di recepimento delle Direttive comunitarie di prodotto, facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione.

Il lavoratore agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

Istruzioni operative

Non è previsto alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se i dipendenti in lavoro agile siano già assicurati per le attività svolte in ambito aziendale e siano adibiti alle medesime mansioni.

Qualora i datori di lavoro non abbiano già in essere un rapporto assicurativo, invece, occorre inviare telematicamente apposita denuncia di esercizio.

La norma prevede che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile sia da comunicare secondo le modalità delle CO e, a tal fine, è previsto che dal 15 novembre, sul sito del Ministero del lavoro, sia disponibile l'apposito modello, che consente ai datori di lavoro di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Le informazioni così trasmesse sono poi trasferite all'Inail.

Una disciplina particolare vale per i dipendenti delle Amministrazioni statali addetti al lavoro agile, per i quali la tutela infortunistica è attuata con le modalità previste dall'articolo 127, D.P.R. 1124/1965 e regolamentata dal D.M. 10 ottobre 1985.

Comunicazione

In base all'articolo 23, comma 1, L. 81/2017, l'accordo individuale e le sue modificazioni devono essere comunicati telematicamente attraverso la procedura on line per l'invio della comunicazione, disponibile a partire dal 15 novembre 2017.

Durante la compilazione telematica devono essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. Sarà poi possibile modificare i dati già inseriti o procedere all'annullamento dell'invio. I datori di lavoro potranno, inoltre, effettuare la comunicazione in forma massiva qualora sottoscrivano un numero elevato di accordi. Per accedere alla procedura gli utenti potranno utilizzare SPID ovvero le credenziali di accesso a Cliclavoro. È disponibile la guida alla compilazione al link: <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/Comunicazione-SmartWorking-RegoleDiCompilazione.pdf>.

Conguagli e contribuzione aggiuntiva Fis e Fondi di solidarietà

Con la circolare n. 170/2017, l'Inps ha illustrato le regole per il conguaglio delle prestazioni e degli interventi formativi e il pagamento della contribuzione aggiuntiva. In particolare, sono fornite le indicazioni tecniche per la compilazione dell'UniEmens, sia per le prestazioni di integrazione salariale (assegno ordinario e di solidarietà) relativamente al Fis e ai Fondi di solidarietà del credito cooperativo, del trasporto pubblico, del Trentino, di Bolzano-Alto Adige, Solimare, del Gruppo Poste italiane e delle imprese assicuratrici e società di assistenza, sia per gli interventi formativi relativamente ai Fondi di solidarietà del credito cooperativo, del credito, delle imprese assicuratrici e società di assistenza e del Gruppo Poste italiane.

Introduzione

Per i Fondi si considera superata la modalità esclusiva del pagamento diretto per le prestazioni di integrazione salariale di cui ai messaggi nn. 4885/2016, 7636/2015, 209/2017 e 1324/2017.

Il nuovo quadro operativo entrerà in vigore a partire dalle denunce con competenza gennaio 2018 in relazione alle domande presentate dal 1° gennaio 2018, esclusivamente per eventi decorrenti dalla medesima data.

I Fondi hanno la finalità di assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Le prestazioni di integrazione salariale garantite dai Fondi (assegno ordinario e assegno di solidarietà) seguono le medesime modalità di fruizione in atto per le integrazioni salariali ordinarie, perciò sono rimborsate dall'Inps o conguagliate dal datore di lavoro medesimo. Di conseguenza, il datore di lavoro pagherà, per conto del Fondo di solidarietà, l'assegno ai lavoratori e, dopo la necessaria autorizzazione, porrà a conguaglio il suo credito all'atto dell'assolvimento degli obblighi di contribuzione obbligatoria. In particolare, il conguaglio delle prestazioni di integrazione salariale garantite dai Fondi deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo. Per i Fondi di solidarietà il giorno di inizio della decorrenza dei 6 mesi coincide con la data di notifica dell'autorizzazione rilasciata dall'Inps. La misura della prestazione è pari all'integrazione salariale ordinaria ed è soggetta, ove previsto dai decreti istitutivi dei Fondi, alle disposizioni di cui all'articolo 26 L. 41/1986. La riduzione non trova applicazione per il Fondo di solidarietà di Bolzano-Alto Adige.

Per tutto quanto non indicato nella circolare, in particolar modo per i concetti di unità produttiva, termini del conguaglio, modalità di calcolo del contributo aggiuntiva, il rinvio è alle disposizioni delle circolari n. 9/2017 e n. 56/2017 e del messaggio n. 1444/2017.

I Fondi possono inoltre contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale: per questa tipologia di prestazioni non vige il termine semestrale.

Contributo aggiuntiva

In caso di accesso alle prestazioni di assegno ordinario e di assegno di solidarietà, il datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa è tenuto al versamento di un contributo aggiuntiva. Per il Fis ed il Fondo di solidarietà di Bolzano-Alto Adige la misura della contribuzione aggiuntiva è stabilita dalla legge nella misura del 4% della retribuzione persa, mentre per il Fondo Trentino la contribuzione aggiuntiva è pari al 4% della retribuzione persa, elevato all'8% per i periodi di integrazione salariale successivi alle prime 13 settimane nel biennio mobile. Per gli altri Fondi la contribuzione aggiuntiva è pari all'1,5% della retribuzione persa.

Il momento impositivo della contribuzione aggiuntiva va individuato assumendo a riferimento il periodo di paga al quale afferisce la retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le

ore di lavoro non prestate, in vigore del provvedimento che legittima l'accesso alla prestazione, e tenendo conto delle modalità di svolgimento degli adempimenti operativi connessi alla formazione del flusso UniEmens. A partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione della prestazione, l'azienda è tenuta al pagamento del contributo addizionale calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate.

Nell'ambito del flusso UniEmens del mese di paga successivo alla data di autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, oltre al contributo addizionale del mese in corso, anche il contributo addizionale riferito a periodi di autorizzazione che insistono sui periodi di paga intercorrenti fra la data d'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa e quello in cui ricade il provvedimento di concessione della prestazione, e ad assolvere i conseguenti obblighi contributivi. A partire dal secondo mese di paga successivo al rilascio dell'autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, mese per mese, il contributo addizionale riferito a ogni periodo di paga, operando i relativi versamenti. Nel caso in cui il rilascio dell'autorizzazione avvenga nel mese in cui termina l'evento di assegno ordinario o di solidarietà, l'azienda è tenuta a versare l'importo del contributo addizionale per l'intero periodo autorizzato nel mese successivo a quello di rilascio dell'autorizzazione.

Per le prestazioni dei Fondi di solidarietà non sono previsti casi di esclusione dall'obbligo del versamento del contributo addizionale, tranne i casi di eventi oggettivamente non evitabili.

Per le modalità di quantificazione del contributo addizionale il rinvio è alle indicazioni fornite al paragrafo 5.6 della circolare n. 9/2017.

Domande ed esposizione dell'evento

Per tutte le istanze di integrazione relative a Fis, Fondo di solidarietà del settore del credito cooperativo, Fondo di solidarietà del settore trasporto pubblico, Fondo di solidarietà del Trentino, Fondo di solidarietà di Bolzano-Alto Adige, Fondo Solimare, Fondo Gruppo Poste italiane e Fondo imprese assicuratrici e società di assistenza, presentate a partire dal 1° gennaio 2018 e con decorrenza della prestazione dalla medesima data, i datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari dovranno associare un codice identificativo (ticket di 16 caratteri alfanumerici) prelevato in servizio web o generato, con modalità analoghe alla Cig straordinaria, dall'apposita funzione "Gestione ticket" presente sui servizi delle aziende e consulenti, nel menù della funzione "CIG - Fondi di Solidarietà". I datori di lavoro dovranno indicare il <CodiceEvento> per gli eventi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa tutelati dai Fondi di solidarietà, gestiti con il sistema del ticket. A tal fine avranno cura di compilare il flusso UniEmens secondo le seguenti modalità:

- nell'elemento <Settimana> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, nel campo <CodiceEvento> andranno utilizzati i codici che identificano gli eventi di riduzione/sospensione tutelati dai fondi;
- gli stessi andranno valorizzati nell'elemento <EventoGiorn> dell'elemento <Giorno> in corrispondenza di <CodiceEventoGiorn> (contenente la codifica della tipologia dell'evento del giorno);
- l'elemento <NumOreEvento> dovrà contenere il numero ore dell'evento espresso in centesimi;
- nell'elemento <IdentEventoCIG> va indicato il codice identificativo (ticket di 16 caratteri alfanumerici), assegnato dall'apposita applicazione o prelevato in servizio web, sia in caso di assegno richiesto (non ancora autorizzato), sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione (tale ticket identifica l'intero periodo di riduzione/sospensione e deve essere indicato nella domanda di accesso alla prestazione per consentirne l'associazione con l'autorizzazione rilasciata all'esito dell'istruttoria);
- parallelamente anche nell'elemento <CodiceEvento> di <DifferenzeACredito> dovrà essere valorizzato il relativo codice evento.

La circolare fornisce i codici che identificano gli eventi tutelati da Fis, Fondo credito cooperativo, Fondo trasporto pubblico, Fondo Trentino, Fondo Bolzano-Alto Adige, Fondo Solimare, Fondo Poste e Fondo assicurativi.

Per i periodi di erogazione dell'assegno verrà accreditata sul conto assicurativo del lavoratore la

contribuzione correlata.

Esposizione del contributo addizionale e del conguaglio di assegno ordinario– assegno di solidarietà

È stato introdotto, a livello di denuncia aziendale <ConguagliCIG> <CIGAutorizzata>, il nuovo elemento <FondoSol>, per l'esposizione sia del contributo addizionale che del conguaglio delle somme anticipate ai lavoratori e relative a ciascuna domanda di assegno ordinario o assegno di solidarietà che è stata autorizzata. In particolare:

- nell'elemento <NumAutorizzazione> di <CIGAutorizzata> va esposto il numero di autorizzazione rilasciata dalla struttura Inps competente;
- negli elementi <CongFSolCausaleADebito> e <CongFSolImportoADebito> di <CongFSolADebito> di <FondoSol> andranno indicati rispettivamente la causale del versamento del contributo addizionale e il relativo importo (sono stati istituiti nuovi codici causale riportati nella circolare);
- negli elementi <CongFSolCausaleACredito> e <CongFSolImportoACredito> di <CongFSolACredito> di <FondoSol> andranno indicati rispettivamente la causale dell'importo posto a conguaglio ed il relativo importo (sono stati istituiti nuovi codici causale riportati nella circolare).

In caso di cessazione di attività l'azienda potrà richiedere il rimborso tramite il flusso UniEmens di regolarizzazione riferito all'ultimo mese di attività e comunque entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

Domande ed esposizione conguagli per finanziamento programmi formativi

Per tutte le istanze di finanziamento di programma formativo presentate a partire dal 1° gennaio 2018, le aziende richiedenti o i loro consulenti/intermediari, dovranno associare alla domanda un codice identificativo (ticket di 16 caratteri alfanumerici) prelevato in servizio web o generato dall'apposita funzione. Tale codice permette di uniformare la gestione procedurale delle richieste di questo tipo di erogazione a quella degli altri fondi e non deve essere utilizzato per l'esposizione degli eventi su UniEmens.

Una volta deliberato il finanziamento da parte del Comitato amministratore del Fondo, l'Inps rilascia un'autorizzazione, propedeutica alle operazioni di conguaglio da parte dell'azienda.

I datori di lavoro valorizzeranno nell'elemento <NumAutorizzazione> il numero di autorizzazione rilasciata dalla struttura Inps, nell'elemento <CongFSolCausaleACredito> il nuovo codice causale "L110", avente il significato di "Recupero formazione Fondi di solidarietà"; e nell'elemento <CongFSolImportoACredito> l'importo posto a conguaglio.

Per effetto del nuovo quadro operativo, l'elemento <RecuperoPrestFondiSol> di <DenunciaAziendale> potrà essere utilizzato esclusivamente per le autorizzazioni relative a domande antecedenti gennaio 2018.

Si intendono, pertanto, modificate le istruzioni fornite con le circolari n. 119/2016 (settore credito cooperativo); n. 205/2016 (società del Gruppo Poste italiane); n. 213/2016 (settore credito); n. 25/2017 (imprese assicuratrici e società di assistenza).

Il Ministero spiega i limiti massimi di durata delle casse integrazioni

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 17 dell'8 novembre 2017, ha fornito importanti chiarimenti sui limiti di durata massima dei trattamenti di integrazione salariale, con particolare riguardo ai parametri del quinquennio mobile e del biennio mobile.

Le istruzioni del Ministero

Riguardo al quinquennio, il Ministero innanzitutto ricorda le circostanze in cui è utilizzato:

- durata massima complessiva per ciascuna unità produttiva: i trattamenti ordinario e straordinario non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio mobile;
- per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini (nonché le imprese ex articolo 10, comma 1, lettere n e o, D.Lgs. 148/2015), i trattamenti ordinario e straordinario non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi nel quinquennio mobile;
- nella causale della riorganizzazione aziendale (Cigs), per ciascuna unità produttiva il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile; nello stesso modo, anche per la causale del contratto di solidarietà, il trattamento di integrazione straordinario non può avere una durata superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, fermo restando che in tale ipotesi la durata di tale trattamento è computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi.
- nei Fondi di solidarietà e nel Fis, la durata massima dei trattamenti è indicata in riferimento al quinquennio mobile.

Secondo il Ministero, per quinquennio mobile si intende un lasso temporale pari a 5 anni, che viene calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per ogni singola unità produttiva: trattandosi di un parametro mobile, l'inizio del periodo di osservazione si sposta con lo scorrere del tempo anche in costanza di utilizzo del trattamento.

Relativamente alla durata massima complessiva, se il trattamento richiesto è di Cigs, si considera l'ultimo giorno del mese oggetto di richiesta di prestazione e da esso si va indietro di 5 anni: se in tale arco temporale, cumulando anche il trattamento oggetto di istanza, risultano autorizzati più di 24 mesi, non può essere riconosciuto il trattamento richiesto, fermo restando che i periodi antecedenti al 24 settembre 2015 non devono essere conteggiati.

Nella circolare vengono forniti i seguenti esempi.

ESEMPIO 1

1.1.2021-31.12.2022: richiesta 24 mesi Cigs per riorganizzazione.

Viene verificato il quinquennio precedente al 31.12.2022, con decorrenza 1° gennaio 2018 (autorizzata). Se il 1.1.2023 l'azienda volesse richiedere 12 mesi di Cigs per crisi, si procede a ritroso fino all'1.1.2019: in questo caso l'azienda non può ricevere il trattamento di Cigs, in quanto ha già fruito di 24 mesi.

ESEMPIO 2

1.11.2019-31.10.2020: Cigs per crisi aziendale per 12 mesi.

1.12.2021-30.11.2022: richiesta di ulteriori 12 mesi di Cigs per riorganizzazione (autorizzata): nel quinquennio, dal 30.11.2022 al 1.12.2017, sono stati autorizzati soltanto 12 mesi.

Se venissero richiesti 12 mesi di Cigs dall'1.10.2024, l'istanza non potrebbe essere accolta: nel quinquennio precedente (30.9.2025-1.10.2020) risultano già concessi 13 mesi di cassa integrazione, che, aggiunti al periodo richiesto, porterebbero a raggiungere i 25 mesi di trattamento. Se venissero richiesti 12 mesi di Cigs dal 1.11.2024, l'istanza sarebbe accolta: nel quinquennio pre-

cedente (31.10.2025-1.11.2020) risultano concessi 12 mesi di cassa integrazione, che, aggiunti al periodo richiesto, non superano i 24 mesi di trattamento.

ESEMPIO 3

1.1.2019-31.12.2019: 52 settimane di Cigo.

1.1.2021-31.12.2021: 52 settimane di Cigo.

1.1.2024: 1 settimana di Cigo autorizzata; nel quinquennio risultano fruiti 23 mesi e 3 settimane.

Gli stessi principi dovranno essere utilizzati anche nella verifica dei parametri che utilizzano il biennio mobile precedente.

Termine di presentazione delle domande di Cigo industria e edilizia

Con il messaggio n. 4275/2017, l'Inps ha chiarito quali siano i termini corretti per presentare le istanze di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili (EONE). È infatti emerso, dall'esame dei ricorsi sottoposti al Comitato amministratore della gestione per le prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, che, non di rado, le aziende che presentano domanda omettono di indicare il giorno di effettivo inizio della sospensione dell'attività lavorativa, allorquando l'evento che ha determinato la sospensione stessa si verifica nell'ambito della settimana compresa tra la fine di un mese e l'inizio di quello successivo.

Introduzione

La domanda di integrazione salariale ordinaria deve essere presentata, in generale, entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dal 24 settembre 2015. Qualora l'istanza sia presentata oltre il termine indicato, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto al predetto limite temporale. Nel computo dei 15 giorni si esclude il giorno iniziale. Se il giorno di scadenza è contestuale a una festività nazionale, la stessa è prorogata di diritto alla prima giornata seguente non festiva. Alle domande per eventi oggettivamente non evitabili, però, si applica il diverso termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento e ciò vale per le domande presentate dall'8 ottobre 2016.

Ciò premesso, l'Istituto previdenziale ha precisato che l'azienda è tenuta a valorizzare l'apposito campo "data inizio effettivo" presente sul modulo di domanda, necessario ai fini dell'individuazione dell'esatto giorno in cui ha inizio la sospensione e, conseguentemente, nel caso di istanze per EONE, altrettanto necessario per individuare correttamente il mese in cui si è verificato l'evento. In assenza di tale specifica indicazione viene considerato come inizio della sospensione dell'attività lavorativa il lunedì della prima settimana oggetto della domanda. Qualora l'azienda ometta la compilazione del campo "data inizio effettivo", l'Inps chiederà all'azienda di fornire il dato mancante. È emerso, inoltre, che, nel caso di istanze di Cigo per eventi meteo che si verificano in mesi diversi, numerose aziende presentano un'unica domanda entro il termine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'ultimo evento meteo. Ciò accade anche quando detti eventi sono collocati nella settimana compresa tra la fine di un mese e l'inizio di quello successivo. Ciò comporta, però, il rigetto della domanda per "fuori termine", in quanto le giornate in cui si sono verificati gli eventi meteo, essendo state ricomprese in un'unica domanda, sono considerate come evento continuativo decorrente dalla data in cui si è verificato il primo degli eventi meteo stessi. Pertanto, la domanda unica ricomprendente eventi meteo verificatisi in mesi diversi, per non incorrere in decadenza, deve essere presentata entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il primo evento meteo, oppure l'azienda può presentare domande distinte con riferimento a ciascuno dei mesi in cui si sono verificati gli eventi meteo, rispettando le relative scadenze di legge. Alcuni esempi aiutano a meglio comprendere il concetto:

- per eventi meteo di sospensione verificatisi il 6 ottobre 2017 e il 31 ottobre 2017, il termine di presentazione dell'unica domanda per tutti e due gli eventi scade il 30 novembre 2017;
- per eventi meteo di sospensione verificatisi il 31 ottobre 2017 e il 2 novembre 2017, il termine di presentazione dell'unica domanda per tutti e 2 gli eventi scade il 30 novembre 2017, mentre se le domande sono presentate separatamente, quella riferita all'evento meteo del 31 ottobre 2017 scade il 30 novembre 2017 e quella riferita all'evento meteo del 2 novembre scade il 31 dicembre 2017.

Nei casi di rigetto della domanda, l'azienda potrà ripresentarla, se ancora nei termini, solo per gli

eventi meteo riferiti al mese per il quale non si è ancora maturata la decadenza. Esemplicando, se l'azienda ha presentato, tra il 1° e il 31 dicembre 2017, un'unica domanda per eventi meteo di sospensione verificatisi il 31 ottobre 2017 e il 2 novembre 2017, la domanda è rigettata con la motivazione "fuori termine" per entrambi gli eventi e l'azienda potrà presentare nuovamente domanda, esclusivamente per l'evento meteo verificatosi il 2 novembre 2017, purché entro il termine di scadenza del 31 dicembre 2017.

Se tale nuova domanda non può più essere presentata nei termini perché il provvedimento di rigetto non è stato notificato in tempo utile, è possibile per l'Inps, in via di autotutela, per le sole istanze di Cigo che alla data del 31 ottobre 2017 risultino in corso di istruttoria o, se definite, che siano oggetto di ricorso non ancora deciso, accogliere parzialmente i soli periodi riferiti a eventi meteo per i quali l'originaria istanza risulta nei termini. Ad esempio, se l'azienda ha presentato, tra il 1° e il 30 settembre 2017, un'unica domanda per eventi meteo di sospensione verificatisi il 31 luglio 2017 e il 2 agosto 2017, tale domanda potrà essere accolta parzialmente, in autotutela, per il solo evento meteo verificatosi il 2 agosto, mentre dovrà essere confermato il rigetto per l'evento meteo del 31 luglio.

Rinnovi contrattuali novembre 2017

Moda, chimica, ceramica, terzo fuoco PMI - Ipotesi di accordo 7 novembre 2017

È stata siglata in data 7 novembre 2017 l'ipotesi di accordo per il settore Moda, chimica, ceramica decorazione piastrelle PMI da Cna Federmoda, Confartigianato Moda, Cna Produzione, Cna Artistico e tradizionale, Confartigianato Chimica, Confartigianato Ceramica, Casartigiani e Claii con Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

Il Ccnl contiene:

- una Parte generale, le cui disposizioni si applicano a tutte le imprese e i lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del Ccnl;
- una Sezione tessile-abbigliamento-calzaturiero, le cui normative si applicano alle PMI dei settori: Tessile-abbigliamento-moda; Occhiali; Calzature; Giocattoli; Penne, spazzole e Pennelli; Pelli;
- una Sezione chimica-ceramica, le cui normative si applicano alle piccole imprese industriali fino a 49 dipendenti dei settori: Chimica e settori accorpati; Plastica; Gomma; Abrasivi; Ceramica; Vetro;
- una Sezione decorazione piastrelle in terzo fuoco, le cui normative si applicano alle PMI del settore decorazione piastrelle in terzo fuoco.

Il presente Ccnl scadrà il 31 dicembre 2018.

Assistenza sanitaria integrativa Sanarti

Sono iscritti al Fondo Sanarti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente Ccnl, ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. Il contributo pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

È fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati a implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto Fondo sanitario Sanarti determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "Elemento aggiuntivo della retribuzione" (Ear) pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità, così come previsto dal presente Ccnl.

Le prestazioni erogate da Sanarti costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a Sanarti è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso, che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti, ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Gli obblighi di cui al presente articolo decorrono come segue:

- dal 1° agosto 2014 per le imprese del Tessile-abbigliamento-calzaturiero;
- dal 1° agosto 2015 per le imprese della Chimica-ceramica;
- dal 1° luglio 2018 per le imprese di Decorazione piastrelle in terzo fuoco.

Sezione moda

Elemento di garanzia retributiva

Ai soli lavoratori in forza alla data del 1° aprile 2018 appartenenti alle aziende cui si applica la presente sezione, prive di contrattazione aziendale o che non percepiscano altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in forza dell'applicazione del predetto Ccnl, anche se inferiori, viene riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva (Egr), pari a 240 euro lordi/annui, da erogare con le seguenti modalità:

- 120 euro lordi con la mensilità di settembre 2018;
- 120 euro lordi con la mensilità di dicembre 2018.

L'importo sarà riproporzionato nei casi di part-time e apprendistato.

L'Egr è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta o differita, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Esso è escluso dalla base di calcolo del Tfr.

Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato

Il contratto subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti, inoltre, confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese dei settori interessati, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'azienda informerà annualmente la Rsu o, in sua assenza, le OO.SS. territoriali aderenti alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl, sulle dimensioni quantitative del ricorso ai contratti di lavoro di cui al presente articolo e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Su richiesta, l'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione dovranno ricevere un'informazione e una formazione sufficienti e adeguate alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, l'impresa potrà utilizzare, per i 2 istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), 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. Sono altresì escluse dalle percentuali di cui sopra le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente in materia. Resta confermato altresì che, con accordo a livello aziendale tra le Rsu e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl, o a livello regionale, potranno essere elevate le suddette percentuali per tutte le ipotesi individuate dalla normativa vigente.

Per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti la suddetta percentuale è elevata al 35% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono altresì esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi e riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria.

I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della L. 68/1999, 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 mas-

Contrattazione collettiva

simo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto a termine, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto 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 2 mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

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

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari alla metà della durata del contratto a termine, con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute a un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

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

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Principali scadenze del mese di gennaio

mercoledì 10 gennaio

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

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

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

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

martedì 16 gennaio

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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.

sabato 20 gennaio

Previdai – Versamento

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

Previndapi – Versamento

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

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

giovedì 25 gennaio

Contributi Enpaia – Versamento

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

mercoledì 31 gennaio

UniEmens – Invio telematico

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

Datori di lavoro – Denuncia telematica collocamento obbligatorio

Termine entro il quale i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio devono inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma, qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

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.