



Rag. Franco Peruzzi Consulente del lavoro
Dott. Franca Peruzzi Consulente del lavoro
Rag. Giovanni Peruzzi Consulente del lavoro
Dott. Stefano Dani Commercialista – Revisore Contabile
Dott. Raffaele Triggiani Commercialista – Revisore Contabile
Dott. Fulvia Peruzzi

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 6 del 17/11/2015

SOMMARIO

[JOBS ACT – LA RIFORMA DEGLI
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN
COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO](#)

[JOBS ACT – RAZIONALIZZAZIONE E
SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI](#)

[AZIENDE EDILI - SGRAVIO
CONTRIBUTIVO DEL 11,50%](#)

[DEFINITIVO IL CONGEDO PARENTALE A
ORE](#)

[RIMBORSI CHILOMETRICI - CHIARIMENTI
DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [NOVEMBRE
2015, DICEMBRE 2015](#) E PRIMI GIORNI
DI [GENNAIO 2016](#)

JOBS ACT – LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

Il 24 settembre 2015 sono entrati in vigore gli ultimi 4 decreti legislativi che attuano le deleghe contenute nel jobs act:

- Decreto legislativo n. 148 – riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
- Decreto legislativo n. 149 - razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- Decreto legislativo n. 150 - riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
- Decreto legislativo n. 151 – razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Riportiamo la sintesi delle novità contenute nel D.lgs. n. 148

Tale decreto riscrive completamente la normativa che regola la cassa integrazione ordinaria, straordinaria, i contratti di solidarietà, fondi di solidarietà bilaterale abrogando molteplici disposizioni previgenti e diventando così un testo unico sulla materia.

Nel merito il Ministero del Lavoro ha emanato la circolare n. 24 del 5 ottobre 2015 con la quale affronta in modo dettagliato tutta la riforma.

CASSA INTEGRAZIONE

Lavoratori beneficiari

Lavoratori destinatari della cig ordinaria e straordinaria sono ora i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato compresi gli apprendisti (solo quelli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante) con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Il diritto spetta ai lavoratori che, alla data di presentazione della domanda di concessione, hanno un'anzianità di servizio presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento di almeno 90 giorni. Tale requisito non è richiesto per domande riferite ad eventi oggettivamente non evitabili nel settore dell'industria. (in precedenza questo requisito non era richiesto).

In caso di trasferimento del lavoratore per appalto si conta l'anzianità di servizio maturata dal lavoratore presso l'attività appaltata.

Ora gli apprendisti sono sempre destinatari del trattamento di integrazione salariale ordinario mentre sono destinatari del trattamento di integrazione salariale straordinario solo quando operano in aziende alle quali si applicano le sole integrazioni salariali straordinarie e limitatamente ai casi di crisi aziendale. L'apprendistato viene prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Campo di applicazione della cig ordinaria

La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;



b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal [Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602](#);

c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;

d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;

f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;

g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;

h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;

i) imprese addette all'armamento ferroviario;

l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;

m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;

n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;

o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Campo di applicazione della cig straordinaria

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;

b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente (*si ha l'influsso prevalente quando il corrispettivo delle fatture emesse dall'impresa esecutrice delle commesse nei confronti della committente supera il 50% del suo fatturato nel biennio precedente*);

c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;

d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;

e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;

f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;



g) imprese di vigilanza.

2. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;

b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

3. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti:

a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;

b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'[articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 21 febbraio 2014, n. 13](#).

Misura dell'integrazione

Il trattamento spettante per entrambe le tipologie di cassa integrazione è pari al 80% della retribuzione globale lorda persa dal lavoratore per le ore di sospensione dal lavoro.

RIMANE PERÒ FISSATO IL LIMITE MASSIMO DI RETRIBUZIONE INTEGRABILE NELLE MISURE SEGUENTI SOGGETTE A RIVALUTAZIONE ANNUALE A PARTIRE DAL 2016

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO			
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%		AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	
	Tutti i settori	Settore edile	Tutti i settori	Settore edile
Fino a Euro 2.102,24	971,71	1.166,05	914,96	1.097,95
Oltre Euro 2.102,24	1.167,91	1.401,49	1.099,70	1.319,64

Il massimale va diviso per le ore lavorabili mensili al fine di individuare il massimale orario in base al quale liquidare il trattamento di integrazione.

Va precisato che il sistema di calcolo dell'integrazione salariale vale per tutte le tipologie compresa l'integrazione spettante in caso di contratto di solidarietà che viene in questo modo penalizzato rispetto al passato.

Diversamente da quanto previsto dalle previgenti disposizioni, l'integrazione salariale sostituisce sempre l'indennità malattia e l'eventuale integrazione contrattualmente prevista; non è dovuta per le festività non retribuite e per ogni altra assenza che non comporti la retribuzione.

Contribuzione

Cambia sensibilmente il regime contributivo che sostiene la cassa integrazione.

In pratica il contributo fisso dovuto mensilmente per il finanziamento della cassa integrazione ordinaria da parte delle imprese soggette, e calcolato sulle retribuzioni imponibili, è determinato nelle misure sotto riportate

SETTORE	ALIQUTA ATTUALE	ALIQUTA PRECEDENTE
Industria fino a 50 dipendenti (esclusi edili e affini)	1,70	1,90
Industria oltre 50 dipendenti (esclusi edili e affini)	2,00	2,20



Industria e artigianato edile – Operai	4,70	5,20
Industria e artigianato lapidei – Operai	3,30	3,70
Industria e artigianato edile e affini fino a 50 dip. - Impiegati e quadri	1,70	1,90
Industria e artigianato edile e affini oltre 50 dip. - Impiegati e quadri	2,00	2,20

Ai fini della determinazione dell'aliquota applicabile, il limite numerico dei dipendenti viene determinato al 1 gennaio di ciascun anno con riferimento al numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente.

Nel caso di imprese costituite in corso d'anno si considereranno i dipendenti in forza alla fine del primo mese di attività.

Per il computo dei dipendenti si devono considerare tutti i dipendenti in forza compresi gli apprendisti e i lavoranti a domicilio che prestano la propria opera sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

L'aliquota contributiva dovuta per le imprese soggette alla cassa integrazione straordinaria rimane invariata allo 0,90% di cui 0,30 a carico dei lavoratori.

Però, se le aliquote ordinarie sono diminuite, sono sensibilmente aumentati i contributi addizionali dovuti in caso di ricorso alla cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria.

Infatti l'art. 5 del D.lgs. in esame prevede un contributo addizionale calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate pari al:

- **9% per gli interventi fruiti all'interno di uno o più periodi fino ad un limite complessivo di 52 settimane;**
- **12% oltre le 52 settimane e fino alle 104;**
- **15% oltre il limite delle 104 settimane;**

in un quinquennio mobile.

Tale contribuzione aggiuntiva non è dovuta per gli eventi oggettivamente non evitabili.

Il contributo aggiuntivo è sensibilmente aumentato se si considera che prima era calcolato con percentuali inferiori e, soprattutto, sulle integrazioni salariali corrisposte e non sulla retribuzione teorica del dipendente.

Durata massima complessiva riferita a tutti gli eventi

Per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi (52 settimane) in un quinquennio mobile.

Per le imprese industriali ed artigiane dell'edilizia e per quelle addette all'escavazione di materiale lapideo, il limite è di 30 mesi in un quinquennio mobile.

I periodi di integrazione fruiti fino al 23 settembre 2015 non vengono computati ai fini della verifica del limite di durata massimo.

I periodi di cassa integrazione fruiti a fronte di un contratto di solidarietà vengono computati al 50% fino ad un massimo di 24 mesi. Ciò significa, per esempio, che un'azienda rientrante nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria, può fruire di 12 mesi di cig ordinaria e 24 mesi di contratto di solidarietà. Altro esempio: la medesima azienda potrà fruire di 36 mesi di contratto di solidarietà.



Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

L'importo delle integrazioni salariali viene pagato dal datore di lavoro e conguagliato con i contributi del mese.

Il conguaglio o la richiesta di rimborso deve essere effettuato entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in cui termina la cig o dalla data di autorizzazione se successiva.

In presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie l'azienda può chiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS:

- alla sede territorialmente competente dell'Istituto, nel caso di cig ordinaria;
- al Ministero del lavoro e delle politiche sociali in caso di cig straordinaria.

Condizioni per la corresponsione delle integrazioni salariali e politiche attive del lavoro

I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi dovranno sottoscrivere il patto di servizio presso i Centri per l'Impiego.

Tale patto è finalizzato alla partecipazione ad iniziative formative e di riqualificazione e per la ricerca attiva di lavoro.

I lavoratori che non rispetteranno tale disposizione subiranno una sanzione che consiste nella progressiva decurtazione della prestazione fino alla totale decadenza.

Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Il lavoratore, a pena di decadenza dal trattamento di integrazione salariale, dovrà dare preventiva comunicazione all'INPS dello svolgimento di attività lavorativa. Tuttavia la norma precisa che le comunicazioni di assunzione effettuate dal datore di lavoro sono valide ai fini dell'assolvimento di tale obbligo.

Cassa integrazione guadagni ordinaria - cause di intervento

Il trattamento di cig ordinaria viene concessa per:

a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;

b) situazioni temporanee di mercato.

La cassa integrazione guadagni ordinaria può essere richiesta per un massimo di 13 settimane continuative prorogabile trimestralmente fino a 52 settimane.

Una volta fruite le 52 settimane consecutive una nuova domanda potrà essere presentata, per la medesima unità produttiva, una volta trascorso un periodo di 52 settimane.

La cig ordinaria fruita per periodi non consecutivi non potrà superare le 52 settimane in un biennio mobile.

Nel computo delle 52 settimane non si contano gli eventi oggettivamente non evitabili ad eccezione di quelli richiesti da aziende edili e affini.

- ☞ In ogni caso non può essere autorizzato un numero di ore superiori ad un terzo delle ore lavorabili dai dipendenti occupati nell'unità produttiva interessata, nel biennio mobile precedente la domanda di concessione, con riferimento ai lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente nell'unità produttiva. A tal fine la domanda di concessione sarà accompagnata del numero dei lavoratori occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale.



Procedura per il ricorso alla cig ordinaria

Viene sostanzialmente confermata la procedura di consultazione ma l'informazione preventiva deve essere inviata sia alle rappresentanze sindacali aziendali che alle articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La comunicazione dovrà contenere le cause del ricorso alla cig, l'entità e la durata prevedibile, il numero di lavoratori interessati.

L'esame congiunto che segue a richiesta di una delle parti avrà come oggetto la tutela dell'interesse dei lavoratori.

L'intera procedura dovrà concludersi entro 25 giorni dalla comunicazione dell'azienda ridotti a 10 per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

Per gli eventi oggettivamente non evitabili l'azienda comunica alle organizzazioni sindacali, la durata prevedibile della riduzione o sospensione ed il numero di lavoratori interessati. L'esame congiunto sarà richiesto solo per gli eventi di durata superiore a 16 ore settimanali e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro 5 giorni successivi a quello della richiesta.

Per le imprese artigiane o industriali edili e lapidee la procedura di cui sopra dovrà essere rispettata solo per le richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

Istanza all'INPS

La richiesta di autorizzazione deve essere inviata all'INPS per via telematica entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

☞ *Questo termine rappresenta una novità assoluta e, ciononostante, alla data di redazione del presente articolo l'INPS non ha emanato alcuna istruzione in merito nè ha messo a disposizione la procedura per l'invio telematico. Si ritiene quindi che il termine di 15 giorni decorrerà dalla data in cui l'INPS emanerà la circolare con le relative istruzioni ma sono necessarie conferme in tal senso.*

In caso di tardata presentazione della domanda il trattamento non potrà essere concesso per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Le eventuali integrazioni salariali perse a causa della tardiva presentazione dovranno essere corrisposte dal datore di lavoro.

Cassa integrazione guadagni straordinaria - cause di intervento

L'intervento straordinario può essere richiesto quando la riduzione o sospensione dell'attività è determinata da una delle seguenti causali:

a) riorganizzazione aziendale (durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile);

b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa (può avere una durata non superiore a 12 mesi e una nuova autorizzazione potrà essere concessa solo dopo un periodo almeno pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione);

c) contratto di solidarietà (può avere una durata massima di 24 mesi in un quinquennio mobile ma può arrivare fino a 36 mesi in quanto i primi 24 mesi di cig straordinaria per solidarietà vengono computati al 50%).

Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato. (Tale disposizione si applicherà solo trascorsi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto).



- ☞ Bisogna tenere comunque sempre presente il limite complessivo tra cig ordinaria e cig straordinaria fissato in un massimo di 24 mesi nel quinquennio mobile per ogni unità produttiva.

Risulta subito evidente che non sarà più possibile ricorrere alla cig straordinaria per cessazione dell'attività.

In realtà la disposizione prevede una deroga per gli anni 2016, 2017, 2018 a favore delle aziende che, al termine del programma di crisi aziendale, cessino l'attività e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale.

Per questo è previsto uno stanziamento limitato ed il ricorso ad una procedura con accordo stipulato in sede ministeriale.

Procedure concorsuali – dal 01 gennaio 2016 in caso di procedure concorsuali con continuazione dell'esercizio dell'impresa, ove sussistano i presupposti, potrà essere concessa la cigs per le causali previste dal decreto.

Procedura per il ricorso alla cig straordinaria

Il ricorso alla cig straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale, richiede l'attivazione di una procedura di consultazione sindacale che l'azienda attiverà inviando alle organizzazioni sindacali aziendali e territoriali, anche per il tramite dell'associazione di categoria alla quale aderisce, una comunicazione inerente le cause del ricorso alla sospensione o riduzione dell'orario, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

Entro tre giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa o dalle organizzazioni sindacali, domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda è trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

L'esame riguarderà: il programma che l'impresa intende attuare, le misure previste per la gestione di eventuali eccedenze, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, le modalità di attuazione della rotazione tra i lavoratori o i motivi della mancata rotazione.

Fatta eccezione per le richieste presentate da imprese edili o affini le parti devono dichiarare la non percorribilità del contratto di solidarietà.

La procedura si esaurisce entro 25 giorni dalla richiesta ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

Il contratto di solidarietà viene stipulato a livello aziendale per concordare una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare la riduzione del personale.

La riduzione media oraria non potrà superare il 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.

Inoltre, per ciascun lavoratore, la riduzione di orario non potrà superare il 70 per cento dell'orario nell'arco dell'intero periodo di solidarietà.

Gli accordi aziendali dovranno prevedere le modalità attraverso le quali l'azienda potrà modificare in aumento l'orario di lavoro, nei limiti dell'orario normale, per fronteggiare temporanee esigenze di maggior lavoro. Il maggior lavoro prestato comporterà una corrispondere riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Sembra quindi inibita la possibilità di prestare lavoro straordinario durante la solidarietà.

Per quanto riguarda il T.F.R. occorre precisare che, diversamente dalla precedente normativa, ora il T.F.R. maturato durante i periodi di cig straordinaria rimane a carico del datore di lavoro.

Unica eccezione è rappresentata dal contratto di solidarietà che può rimanere a carico della gestione INPS a determinate condizioni.



Ora infatti la norma prevede che *“le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro per stipula di contratto di solidarietà, sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente”*.

Presentazione dell'istanza per cigs o solidarietà

Entro 7 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione o dalla firma dell'accordo sindacale per il contratto di solidarietà, si deve presentare la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale per via telematica.

La domanda di concessione deve essere inviata contestualmente con modalità telematica, tramite il canale "CIGSonline", al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. - Divisione IV - e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio.

Nelle more della predisposizione dei nuovi modelli di presentazione delle istanze e delle relative schede tecniche coerenti con le modifiche normative intervenute, le imprese istanti potranno avvalersi dei modelli attualmente in uso, per quanto compatibili, e integrandoli laddove necessario.

- ☞ La sospensione o la riduzione dell'orario decorrono non prima di 30 giorni successivi alla data di presentazione dell'istanza.

N.B.: si richiama l'attenzione su quanto disposto dal c. 6 dell'art. 25 del decreto in esame che dispone, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, verifiche da parte delle Direzioni Territoriali del Lavoro in merito all'accertamento degli impegni aziendali

Quanto alle modalità di pagamento anche in questo caso è prevista l'anticipazione da parte del datore di lavoro il quale conguaglia le somme con i contributi.

In caso di comprovate difficoltà finanziarie si può richiedere al Ministero del lavoro, contestualmente alla domanda di concessione, il pagamento diretto da parte dell'INPS. In tal caso la DTL competente invierà una relazione ispettiva al Ministero che deciderà.

Norme transitorie

I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la durata prevista, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse.

I trattamenti di cui al paragrafo precedente riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del presente decreto si computano ai fini della durata massima dei periodi di integrazione.

FONDI DI SOLIDARIETÀ

Per i settori non coperti dalla cassa integrazione guadagni il D.lgs. 148 riscrive la normativa introdotta dalla l. n. 92/2012 relativa ai fondi di solidarietà bilaterali prevedendo le seguenti ipotesi:

- ☞ Fondi di solidarietà bilaterali - costituiti con accordi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per il sostegno del reddito dei lavoratori appartenenti a settori non coperti dalla cig nei casi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro; tali fondi sono costituiti presso l'INPS con Decreto Ministeriale da adottare entro 90 giorni dagli accordi. (Art. 26 D.lgs. 148/2015)

- ☞ Fondi di solidarietà bilaterali alternativi – derivanti dall'adeguamento alle finalità di sostegno al reddito, come previsto dai fondi di cui al punto precedente, dei fondi già istituiti nel settore dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali esiste un sistema di bilateralità che ha dato origine, nel tempo, all'istituzione di fondi bilaterali.





Fondo di solidarietà residuale - già istituito con D.M. del 7 febbraio 2014 per i datori di lavoro appartenenti a settori non coperti dalla cig o dai fondi bilaterali che occupano mediamente più di 15 dipendenti. Dal 1 gennaio 2016 assumerà la denominazione di Fondo di integrazione salariale e sarà rivolto a tutti i datori di lavoro esclusi dall'ambito di applicazione della cig che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Tali fondi non sono ancora operativi ma saranno deputati ad erogare le seguenti prestazioni:

- assegno ordinario di integrazione salariale - erogato dai fondi di solidarietà bilaterali in relazione alle causali previste per il ricorso alla cig ordinaria o straordinaria per periodi non superiori a quelli previsti per tali integrazioni (comunque non superiori a 24 mesi nel biennio mobile) e per importi almeno pari alle stesse.
- assegno di solidarietà - del tutto simile ai contratti di solidarietà, prevede un trattamento pari a quello previsto per la cig ordinaria per una durata non superiore a 12 mesi in un biennio mobile. È rivolto ai lavoratori impiegati in settori soggetti al fondo di solidarietà residuale di cui sopra.

I fondi di solidarietà bilaterali alternativi potranno erogare entrambe le prestazioni di cui sopra.

I fondi di solidarietà bilaterale e i fondi di solidarietà bilaterale alternativi potranno erogare anche le seguenti prestazioni:

- prestazioni integrative rispetto a quelle previste dalla legge in caso di risoluzione del rapporto di lavoro o in caso di ricorso alla cig;
- sostegno al reddito nei processi di agevolazione all'esodo;
- finanziamento di programmi formativi (sono esclusi i fondi di solidarietà bilaterali alternativi).

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

I contratti collettivi aziendali possono programmare la riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato.

Tali contratti devono essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro la quale accerta la corrispondenza tra la riduzione dell'orario di lavoro e le nuove assunzioni al fine del riconoscimento del contributo.

In tal caso il datore di lavoro ha diritto, per ogni lavoratore assunto sulla base di tali contratti, ad un contributo per ogni mensilità di retribuzione pari al 15% per il primo anno, al 10% per il secondo anno e al 5% per il terzo anno.

In alternativa al contributo di cui sopra i lavoratori assunti sulla base dei contratti di solidarietà espansiva di età compresa tra i 15 e i 29 anni, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari a quella dovuta per gli apprendisti per i primi tre anni e comunque non oltre il ventinovesimo anno di età del dipendente.

I datori di lavoro che nei 12 mesi precedenti hanno ridotto il personale o hanno ricorso alla cig straordinaria non beneficiano di tali agevolazioni.

I lavoratori assunti in base a tale contratto sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedono l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.



È prevista anche un'agevolazione per i lavoratori, dipendenti da aziende che hanno stipulato contratti di solidarietà espansiva, con un'età anagrafica inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e in possesso dei requisiti contributivi minimi per la pensione di vecchiaia.



Ebbene, questi possono ricevere, su richiesta, la pensione di vecchiaia purchè accettino di svolgere una prestazione di durata non superiore alla metà dell'orario svolto prima della riduzione convenuta nel contratto e purchè la trasformazione avvenga entro un anno dalla stipulazione dello stesso.

Limitatamente al periodo di anticipazione il trattamento pensionistico è cumulabile con la retribuzione nei limiti del trattamento perso al momento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

**JOBS ACT – RAZIONALIZZAZIONE E
SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI**

Con il D.lgs. n. 151, entrato in vigore il 24 settembre 2015, il governo ha riformato principalmente le seguenti materie:

- Disciplina del collocamento obbligatorio dei lavoratori appartenenti a categorie protette;
- Libro unico del lavoro, comunicazioni telematiche; banche dati lavoro;
- Autorizzazione al lavoro estero;
- Salute e sicurezza nel lavoro;
- Modifica al sistema sanzionatorio in materia di lavoro;
- Disposizioni varie in materia di lavoro (impianti audiovisivi, dimissioni volontarie, ecc);
- Pari opportunità.

Procediamo con una sintesi di alcuni degli aspetti trattati dal decreto che riteniamo di maggiore e più immediato interesse riservandoci di ritornare sui vari argomenti in occasione dei chiarimenti che arriveranno dai decreti attuativi, ove previsti, e dalle circolari.

Disciplina del collocamento obbligatorio

Rivista nell'ottica della semplificazione la disciplina del collocamento obbligatorio (l. n. 68/1999).

È utile preliminarmente ricordare chi è soggetto all'obbligo e in quale misura:

BASE OCCUPAZIONALE DEL DATORE DI LAVORO	NUMERO DI SOGGETTI (QUOTQ DI RISERVA) DA ASSUMERE
Tra 15 e 35 dipendenti	n. 1 lavoratore
Tra 16 e 50 dipendenti	n. 2 lavoratori
Oltre 50 dipendenti	7% dei lavoratori occupati

Va precisato che ai fini del computo della base occupazionale del datore di lavoro non si conteggiano:

- i lavoratori già occupati ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti identificati in base al ccnl applicato;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;



- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'[articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383](#), e successive modificazioni.

Con effetto dal 1 gennaio 2017 a favore dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti è stata abrogata la norma che prevedeva l'assolvimento dell'obbligo di occupare lavoratori disabili solo in caso di nuove assunzioni.

- **Pertanto i datori di lavoro, una volta raggiunto il limite dei 15 dipendenti, dovranno presentare la richiesta di assunzione entro i 60 giorni successivi così come previsto in ogni caso in cui insorga l'obbligo di assumere un soggetto appartenente alle categorie protette.**

Le assunzioni possono ora avvenire sempre con assunzione nominativa o tramite la sottoscrizione di convenzioni ai sensi dell'art. 11 della l. n. 68/1999.

Altra novità riguarda i lavoratori che, pur essendo disabili, non sono stati assunti per il tramite del collocamento obbligatorio.

In tal caso potranno essere computati nella quota di riserva purchè abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o con disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%.

Ipotesi di esonero

I datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo dall'assunzione di disabili per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. È prevista l'emanazione di un decreto interministeriale entro 60 giorni dall'entrata in vigore del D.lgs. che detterà le modalità di versamento di tale contributo.

I datori di lavoro possono ora coprire completamente le quote di riserva mediante assunzioni nominative eventualmente precedute dalla richiesta di preselezione richiesta agli uffici competenti.

In caso di mancato adempimento i servizi per l'impiego provvederanno all'avviamento del personale iscritto nelle loro graduatorie.

Incentivi

Le nuove disposizioni riconoscono, per le assunzioni che verranno effettuate a partire dal 1 gennaio 2016, i seguenti incentivi che verranno riconosciuti nei limiti della disponibilità dei fondi appositamente stanziati

TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	INCENTIVO
per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi
per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a)	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi



per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 60 mesi (in caso di assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a 12 mesi l'incentivo verrà riconosciuto per tutta la durata del contratto)
---	--

Tali benefici vengono riconosciuti dall'INPS mediante conguaglio con le denunce contributive mensili.

Il datore di lavoro dovrà inviare istanza telematica all'INPS il quale, entro 5 giorni, comunicherà l'effettiva disponibilità che verrà quindi riservata a favore del richiedente il quale, entro i successivi 7 giorni dovrà perentoriamente assumere il soggetto per il quale è stata effettuata la richiesta.

Entro i successivi 7 giorni lavorativi il datore di lavoro dovrà comunicare all'INPS l'avvenuta stipula del contratto.

Il mancato rispetto di tali termini perentori comporta la decadenza della riserva disposta dall'istituto e la relativa somma verrà rimessa a disposizione di ulteriori beneficiari.

Ricordiamo infine il ruolo del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili che eroga:

a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;

b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro

Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione del rapporto di lavoro

Questo capo del decreto contiene svariate disposizioni inerenti la gestione del rapporto di lavoro che di seguito riassumiamo.

Deposito dei contratti

I benefici contributivi e fiscali o le altre agevolazioni previste da contratti collettivi aziendali o territoriali sono subordinate al deposito degli stessi, per via telematica, presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente che li mette a disposizione degli altri istituti.

Libro unico del lavoro

A decorrere dal 1 gennaio 2017 il libro unico del lavoro dovrà essere tenuto in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in base alle modalità che verranno stabilite da apposito decreto ministeriale.

Comunicazioni telematiche

Tutte le comunicazioni telematiche inerenti il rapporto di lavoro dovranno avvenire per via telematica in base a standard che verranno definiti da un apposito decreto ministeriale da emanarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto in esame.

Lavoro all'estero

Il D.lgs. 151 abroga la norma contenuta nel d.l. 317/1987 che obbligava i datori di lavoro ad acquisire una preventiva autorizzazione per trasferire all'estero o per assumere lavoratori da destinare all'estero in paesi extracomunitari.



Sono comunque confermate le disposizioni in materia di assicurazioni sociali per le quali si dovrà verificare di volta in volta l'esistenza di convenzioni ed il loro contenuto.

Disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro

È stata introdotta una disposizione che chiarisce che ai soggetti impiegati con prestazioni di lavoro accessorio (voucher) a favore di imprenditori o professionisti, si applicano le disposizioni in materia di sicurezza nel lavoro previste dal D.lgs. 81/2008.

Negli altri casi si applicano le disposizioni di cui all'art. 21 del D.lgs. 81/2008 previste per i componenti l'impresa familiare e lavoratori autonomi.

Sono invece esclusi dall'applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza i prestatori di lavoro accessorio impiegati in piccoli lavori domestici compresi l'insegnamento privato, l'assistenza a bambini e anziani, ecc.

Vengono appesantite le sanzioni previste dal D.lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro.

In particolare l'omessa visita medica periodica dei lavoratori entro le scadenze previste e la violazione degli obblighi di formazione a favore dei lavoratori e delle altre figure coinvolte nel sistema di prevenzione vengono raddoppiate quando la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori e vengono addirittura triplicate quando la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori.

Da notare che si tratta di sanzioni di carattere penale che prevedono, a seconda dei casi, pene che vanno dall'arresto da due a quattro mesi all'ammenda che va da un minimo di 1200 ad un massimo di 5200 euro che potranno quindi essere raddoppiate o triplicate.

Anche i datori di lavoro che occupano più di 5 addetti è ora consentito svolgere direttamente i compiti di antincendio, primo soccorso ed evacuazione purchè frequentino i corsi di formazione previsti dal D.lgs. 81/2008 e purchè non svolgano attività a maggior rischio previste dall'art. 31 c. 6 del medesimo decreto.

Denunce di infortunio

A decorrere dal 180° giorno dalla data di entrata in vigore del D.lgs. 151/2015 tutta la certificazione medica relativa all'infortunio o alla malattia professionale dovrà essere trasmessa telematicamente all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria che l'ha redatta.

A decorrere dal 180° giorno dalla data di entrata in vigore del D.lgs. 151/2015, la denuncia all'autorità di pubblica sicurezza si intenderà assolta con la denuncia di infortunio inviata all'INAIL e comunque sarà dovuta per gli infortuni mortali o che prevedano una prognosi superiore a 30 giorni (prima era prevista per gli infortuni con prognosi superiore a tre giorni).

A decorrere dal 90° giorno dalla data di entrata in vigore del D.lgs. 151/2015 viene meno l'obbligo di tenuta del registro infortuni.

Il decreto prevede anche altre novità che non si riflettono però in adempimenti a carico dei datori di lavoro di immediata attuazione.

Modifica alle sanzioni in materia di lavoro

Si segnala a tale proposito l'emanazione della circolare n. 26 del 12 ottobre 2015 da parte del Ministero del lavoro. **(vedi anche nostra circolare Flash 15/2015)**

Le sanzioni relative **all'impiego di lavoratori in nero** vengono modulate come segue:

VIOLAZIONE	SANZIONE
Per ciascun lavoratore irregolare in caso di impiego del lavoratore fino a 30 giorni di effettivo lavoro	Da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare



Per ciascun lavoratore irregolare in caso di impiego del lavoratore da 31 e fino a 60 giorni di effettivo lavoro	da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare
Per ciascun lavoratore irregolare in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro	Da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare

- Le sanzioni sono aumentate del 20 per cento qualora la violazione si riferisca all'impiego di stranieri privi di regolare permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa. Inoltre in tali casi non è possibile applicare l'istituto della diffida in quanto questi soggetti non sono proprio impiegabili; ricordiamo che in queste ipotesi sono previste sanzioni penali.

L'entità delle sanzioni è stata quindi modulata a scaglioni in relazione alla durata della violazione.

- ☞ **È stata però prevista la diffida che consente di ottemperare alle prescrizioni pagando una sanzione ridotta.**

In pratica, l'ispettore che rileva la violazione diffida il datore di lavoro a regolarizzare entro il termine di 30 giorni dalla notifica del verbale.

La diffida prevede per i lavoratori ancora in forza presso il datore di lavoro e che non siano già stati regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo:

1. La stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche a tempo parziale purchè la riduzione dell'orario di lavoro non superi il 50% dell'orario a tempo pieno;
2. Oppure con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi;
3. Il mantenimento in servizio per almeno tre mesi;
4. la prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento dei contributi e delle sanzioni ridotte entro il termine di 120 giorni dalla notifica del verbale.

È esclusa la possibilità di stipulare contratti a chiamata e la circolare ministeriale precisa anche che è esclusa l'applicazione di eventuali benefici contributivi potenzialmente legati alla tipologia di assunzione o al soggetto da assumere.

Quindi, oltre alla regolarizzazione dell'intero periodo lavorato in nero e precedente all'accesso ispettivo, il lavoratore dovrà essere mantenuto in servizio per almeno 3 mesi successivi allo stesso.

Nel caso di rapporti di lavoro intrattenuti in nero ma comunque già cessati al momento dell'accesso ispettivo, non sarà possibile richiedere l'adempimento del mantenimento in servizio per tre mesi successivi e la diffida si compirà con i rimanenti adempimenti di regolarizzazione dei contributi e delle sanzioni.

La regolarizzazione comporta il venir meno delle sanzioni dovute per la mancata comunicazione preventiva telematica di assunzione, dell'eventuale cessazione, la mancata consegna del contratto di lavoro al dipendente, la mancata registrazione nel Libro Unico.

In merito al provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa per impiego di personale in nero in misura pari o superiore al 20 per cento dei lavoratori presenti nel luogo di lavoro, o per la grave e reiterata violazione delle disposizioni in materia di sicurezza, il decreto in esame modifica l'importo delle sanzioni previste per la revoca del provvedimento stesso.

In pratica la sanzione viene portata da 1.950 a 2.000, per l'ipotesi di lavoro nero e da 3.250 a 3.200 per l'ipotesi di violazione delle norme in materia di sicurezza.

Tali somme aggiuntive potranno essere versate in unica soluzione oppure mediante:

- versamento di un importo pari al 25% della somma aggiuntiva contestualmente alla presentazione dell'istanza di revoca della sospensione;
- versamento del rimanente 75% entro 6 mesi dalla richiesta di revoca della sospensione con una maggiorazione del 5%.



Sembra che il mancato pagamento della percentuale rateizzata non comporti comunque l'annullamento del provvedimento di revoca. Tuttavia l'accoglimento della domanda di revoca diventerà di fatto titolo esecutivo per la riscossione della somma ancora dovuta.

Cambiano anche le **sanzioni per l'erronea tenuta del Libro Unico del Lavoro (LUL)**.

“Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati nel LUL che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro.

*La nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate. **(esempio: l'indennità di trasferta che non sia tale in base alle norme di legge, bensì venga riconosciuta per compensare altre voci o accordi per raggiungimento di uno stipendio pattuito)***

La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto di cui al comma 4 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro”.

Cambiano anche le **sanzioni legate alla puntuale corresponsione degli ANF**.

Il datore di lavoro che non provvede, se tenutovi, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro

L'omessa consegna al dipendente del prospetto di paga o la carenza delle indicazioni richieste, comporta l'applicazione delle seguenti sanzioni sempre determinate a scaglioni.

“Sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia di consegna del prospetto di paga attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni di cui sopra ed il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente per le ipotesi previste per omessa o irregolare tenuta del LUL.”

Disposizioni in materia di rapporti di lavoro e pari opportunità

Impianti audiovisivi e strumenti di controllo

È stato riformulato l'art. 4 della l. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) che regola l'utilizzo di apparecchiature che possano controllare anche la prestazione dei lavoratori.

Il principio base è che:

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

Si richiama quindi la massima attenzione sulla possibilità di installare tali apparecchiature al di fuori dei casi consentiti e con le modalità previste.



Quando è necessario installare impianti audiovisivi o altri strumenti di controllo utili ai fini di cui sopra dai quali derivi anche il controllo a distanza dei lavoratori, è necessario un preventivo accordo con le rappresentanze sindacali presenti in azienda.

Per le aziende con unità produttive dislocate in più province o più regioni l'accordo potrà essere raggiunto con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo il datore di lavoro dovrà acquisire l'autorizzazione dalla Direzione territoriale del lavoro. Per le aziende con unità produttive in più province, l'autorizzazione verrà rilasciata dal Ministero del lavoro.

!L'accordo o l'autorizzazione di cui sopra non sono necessari per l'utilizzo di strumenti impiegati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e dagli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Da ciò deriva che possono essere liberamente impiegati lettori magnetici per l'ingresso e l'uscita dal luogo di lavoro, smartphone, pc anche portatili, ecc. senza preventiva autorizzazione.

È parere di chi scrive che tali strumenti possano essere così utilizzati purchè non contengano programmi o applicazioni specificatamente destinati al mero controllo del dipendente e delle sue attività.

La nuova norma chiarisce anche un ulteriore aspetto che ha sempre suscitato numerose perplessità e controversie anche in sede giudiziaria: le informazioni raccolte ai sensi delle disposizioni sopra specificate, sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data adeguata informazione al lavoratore delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli nel rispetto delle norme sulla privacy.

La violazione di tali disposizioni e di quelle sul divieto di indagini sulle opinioni del lavoratore in materia politica, religiosa, sindacale, è punita con l'ammenda da euro 300 a euro 3.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Cessione di riposi e ferie

I lavoratori potranno cedere a titolo gratuito ore di ferie e permessi già maturati a colleghi al fine di consentire loro di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

Ovviamente la cessione di ferie sarà possibile solo nel rispetto della legge che prevede il diritto irrinunciabile, per il lavoratore, a maturare 4 settimane di ferie all'anno.

La contrattazione collettiva è chiamata a regolare questa nuova possibilità che presenta alcune criticità.

Al di là della esatta identificazione dei casi consentiti sarà necessario chiarire, per esempio, come ci si deve comportare quando i due colleghi hanno retribuzioni o inquadramenti diversi.

In tali casi, infatti, la cessione dei permessi comporterà un costo diverso in capo al datore di lavoro

Dimissioni volontarie e risoluzioni consensuali – nuova procedura telematica

Si ritorna al passato. Il legislatore infatti ha pensato di reintrodurre un sistema di controllo per evitare le dimissioni in bianco.

Per questo motivo le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro saranno fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente su appositi moduli telematici resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it.

Tali moduli saranno trasmessi alla Direzione territoriale del lavoro e al datore di lavoro con modalità che saranno individuate con apposito decreto da emanarsi entro 90 giorni dal 24 settembre.

Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo il lavoratore avrà la facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale.



La trasmissione potrà avvenire autonomamente oppure tramite i patronati, le organizzazioni sindacali, nonché gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione.

L'emanando decreto dovrà stabilire i dati da trasmettere, le relative modalità nonché gli standard tecnici per definire la data certa di trasmissione.

Le nuove disposizioni troveranno applicazione a partire dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui sopra con il quale verranno definite le caratteristiche tecniche dell'adempimento.

Da tale data si considereranno abrogate le disposizioni di convalida delle dimissioni attualmente in vigore a suo tempo disposte dalla legge Fornero.

Queste norme non sono applicabili alle risoluzioni dei rapporti di lavoro nel settore domestico e alle risoluzioni che avvengono nelle sedi protette (sede giudiziale, sede sindacale, sede arbitrale, presso la DTL) o davanti alle commissioni di certificazione.

- ☞ Non sono inoltre applicabili alla risoluzione consensuale e alle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice durante il periodo di tutela per maternità e a quelle presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore fino al compimento di tre anni di vita del bambino in quanto tali dimissioni devono essere convalidate dal servizio ispettivo della Direzione territoriale del lavoro competente.

Il datore di lavoro che alteri i moduli è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 a euro 30.000 salvo che il fatto costituisca reato. Inoltre in tal caso le dimissioni sono inefficaci.

AZIENDE EDILI – SGRAVIO CONTRIBUTIVO 11,50%

L'INPS ha emanato il messaggio n. 5336 del 17 agosto con il quale conferma anche per l'anno 2015 il diritto allo sgravio contributivo del 11,50% delle contribuzione dovuta dalle imprese edili per il corrente anno.

La circolare ricorda che possono beneficiare di tale sgravio i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore dell'artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007 da 412000 a 439909.

Si ricorda, inoltre, che non costituiscono attività edili in senso stretto - pertanto sono escluse dalla riduzione contributiva in oggetto - le opere di installazione di impianti elettrici, idraulici ed altri lavori simili, contraddistinte dai codici Ateco 2007 da 432101 a 432909 e dai codici statistici contributivi 11306, 11307, 11308, 41306, 41307, 41308, sempre accompagnati dai codici di autorizzazione 3N e 3P.

Per la fruizione dello sgravio, che opera per i periodi di paga dal gennaio a dicembre 2015, si dovrà presentare istanza esclusivamente per via telematica all'INPS utilizzando il modulo "Rid-Edil" disponibile all'interno del cassetto previdenziale.

Le ulteriori informazioni tecniche per il materiale recupero dello sgravio possono essere rinvenute nel messaggio citato.

Per quanto riguarda i premi INAIL si ricorda che il beneficio potrà essere applicato in sede di autoliquidazione.



DEFINITIVO IL CONGEDO PARENTALE A ORE

Nella precedente circolare bimestrale abbiamo illustrato le novità introdotte dal D.lgs. n. 80/2015 relativamente alle modalità di fruizione del congedo parentale (astensione facoltativa post partum).

Tra queste la possibilità di fruire del congedo parentale a ore.

Il D.lgs. n. 150 entrato in vigore il 24 settembre 2015, ha reso definitive le novità introdotte dal D.lgs. n. 80 la cui validità era prima limitata al periodo 25 giugno 2015 31 dicembre 2015.

Riteniamo utile riprendere l'argomento relativo alla possibilità concessa ai lavoratori di fruire il congedo parentale a ore in quanto può generare problemi di corretta applicazione.

Ricordiamo che l'INPS ha emanato nel merito le circolari n. 139 e n. 152 del 2015 con le quali ha fornito le prime istruzioni riservandosi peraltro di ritornare sull'argomento qualora il provvedimento fosse reso definitivo.

L'Istituto è poi ritornato sull'argomento con i messaggi n. 5521 del 3 settembre 2015 e n. 5626 del 9 settembre 2015 per fornire ulteriori precisazione in ordine all'acquisizione e istruttoria delle domande. Da ultimo ha emanato il messaggio n. 6704 del 03 novembre 2015 specificando i casi di cumulabilità o incumulabilità con altri riposi.

Ricordiamo brevemente che il D.lgs. 80/2015:

- ha previsto la possibilità di fruire del congedo parentale fino ai 12 anni di età del bambino (prima il limite era fissato agli 8 anni) con l'indennizzo riconosciuto fino a 6 anni del bambino (prima n fino a 3 anni);
- riconosce la possibilità di fruire il congedo a mese, a giornate, a ore anche alternando giornate in cui il congedo è fruito in modalità orario a periodi in cui è fruito con le altre modalità;
- il congedo parentale a ore non può essere fruito nei medesimi giorni in cui vengono fruiti i riposi giornalieri per allattamento o i riposi giornalieri per assistenza di familiare con handicap di cui all'art. 33 l. n. 151/2001 mentre può essere cumulato con la fruizione su base oraria dei permessi e riposi disposti dall'art. 33 c. 1 e 2 della l. n. 104/1992 per l'assistenza di familiari con handicap.

Va però detto che la modalità di fruizione a ore del congedo parentale è delegata alla contrattazione collettiva anche di secondo livello che può prevedere modalità di calcolo e di compatibilità diverse.

In mancanza di tale regolamentazione, i lavoratori possono comunque fruire del congedo a ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello nel quale si fruisce del congedo.

L'INPS ha precisato che in caso di fruizione del congedo a ore, in caso di settimana corta, i sabati e le domeniche non devono essere né conteggiati né indennizzati.

L'indennizzo e il computo del congedo parentale avviene su base giornaliera anche se fruito ad ore.

In assenza di indicazioni derivanti dalla contrattazione collettiva, si presume che si dovrà calcolare il totale delle ore di congedo parentale fruito e dividerlo per l'orario medio giornaliero del periodo quadrisettimanale o mensile precedente quello in pagamento. Il quoziente così ottenuto rappresenterebbe il numero di giornate equivalenti.

Ribadiamo comunque che l'INPS si è riservato di emanare ulteriori precisazioni.



Le modalità di presentazione delle domande sono diverse, almeno in questa prima fase, nel caso in cui si preveda la fruizione a mese/giorni oppure a ore.

La fruizione ad ore prevede la presentazione di distinte domante per ogni mese.

Si ricorda che la domanda all'INPS deve essere presentata prima che inizi il congedo o al limite anche lo stesso giorno in cui inizia la fruizione.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, **il datore di lavoro deve essere avvertito con un preavviso:**

- di 5 giorni, nel caso di fruizione del congedo a mese o a giorni;
- di 2 giorni, nel caso di fruizione del congedo a ore.

Si discute sulla costituzionalità di tali preavvisi che possono mettere in difficoltà il datore di lavoro il quale si trova a dover organizzare la propria attività con risorse che improvvisamente possono ridurre il loro orario di lavoro.

RIMBORSI CHILOMETRICI - CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE NETRATE

L'agenzia delle entrate ha emanato la risoluzione 92/e del 30 ottobre 2015 con la quale fornisce un importante chiarimento in materia di rimborsi chilometrici ai dipendenti che, per motivi di servizio, fanno uso della vettura personale.

La questione viene affrontata in seguito ad uno specifico quesito posto da un'azienda.

In particolare l'Agenzia premette che i rimborsi chilometrici sono esenti da imposte quando:

- si riferiscono a trasferte effettuate al di fuori del territorio comunale dove ha sede l'azienda;
- vengono effettuati in base alle tariffe tenuto conto della tipologia del veicolo utilizzato e della percorrenza media annua.

Rispondendo poi al quesito precisa quanto segue:

- quando il tragitto percorso dal dipendente dal proprio domicilio alla località dove è stato comandato in missione risulti inferiore rispetto alla distanza tra la propria residenza e la normale sede di lavoro, il rimborso chilometrico è interamente esente;
- in caso contrario, quando cioè il tragitto tra la propria residenza e il luogo della missione è superiore rispetto alla distanza tra la propria residenza e la normale sede di lavoro, il corrispettivo del rimborso chilometrico relativo alla differenza è considerato retribuzione imponibile.

LA GIURISPRUDENZA

OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE

Sentenza Corte di Cassazione sez. penale n. 31930 del 22 luglio 2015.

La Corte di Cassazione ha assolto dalla responsabilità penale il datore di lavoro sostituto di imposta che aveva parzialmente omesso il versamento delle ritenute operate sugli stipendi privilegiando il pagamento degli stessi. Il datore di lavoro, costituito in s.r.l., aveva chiesto la rateazione delle ritenute ma non era poi riuscito ad effettuare il pagamento pur impegnando anche il patrimonio personale e sospendendo il pagamento del proprio compenso.



Per questo motivo la suprema corte ha escluso la responsabilità penale dell'amministratore che era stato condannato a 4 mesi di reclusione.

OMESSO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI INPS

Sentenza Corte di Cassazione sez. penale n. 32337 del 23 luglio 2015

Con questa sentenza invece la Corte di Cassazione conferma che l'omesso versamento dei contributi trattenuti ai dipendenti configura reato ed è quindi penalmente perseguibile nonostante esista una legge delega che incarica il governo di emanare un provvedimento che depenalizzi l'omesso versamento dei contributi trattenuti di importo inferiore a 10.000,00 euro.

RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA DI DIRIGENTE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 18165 del 16 settembre 2015

Il riconoscimento della qualifica di dirigente richiede la dimostrazione dell'effettivo svolgimento di mansioni dirigenziali che consistono nella direzione dell'organizzazione aziendale o di un ramo della stessa oppure nell'attribuzione di poteri che consentano di incidere negli indirizzi e nelle politiche aziendali.

Non è pertanto necessario un formale atto scritto.

NON È POSSIBILE RIPETERE IL PATTO DI PROVA PER LE MEDESIME MANSIONI

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 15059 del 17 luglio 2015

La sentenza in esame dichiara che non è possibile ripetere il patto di prova nel caso di riassunzione di un dipendente per lo svolgimento delle medesime mansioni già svolte in un precedente rapporto di lavoro, con il medesimo datore di lavoro, rispetto al quale il lavoratore aveva superato il periodo di prova.

Tale ulteriore patto potrebbe essere ammissibile solo per verificare se, nel tempo, siano mutati il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione alle mansioni affidate.

RIFIUTO ALLA PRESTAZIONE IN GIORNATA FESTIVA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 16592 del 7 agosto 2015

Al dipendente che rifiuta di prestare servizio nel giorno di festività infrasettimanale non può essere comminata alcuna sanzione disciplinare, in quanto sussiste un diritto soggettivo del lavoratore ad astenersi dall'attività lavorativa e soltanto mediante un accordo fra le parti la rinuncia al riposo è da ritenersi valida e non per decisione unilaterale del datore.



SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2015

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende. Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenzario fiscale, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
NOVEMBRE '15						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
<u>16</u>	17	18	19	<u>20</u>	21	22
23	24	25	26	27	28	29
<u>30</u>						

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Venerdì 20 ENASARCO	N Scade il termine per il versamento dei contributi O calcolati sulle provvigioni maturate nel 3° V trimestre 2015.
Lunedì 30 ASSISTENZA FISCALE	N Scade il termine per trattenere la seconda o O unica rata di acconto ai lavoratori che hanno V usufruito dell'assistenza fiscale.
F.A.S.I. DIRIGENTI	N Scade il termine per versare i contributi relativi O al 4° trimestre 2015. V
I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti	N Scade il termine per versare la seconda rata dei O contributi eccedenti il minimale. V
Lunedì 30 INPS UniEMens	N Scade il termine per l'invio telematico del flusso O dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili V per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al V mese precedente.



Lunedì 30 DATORI DI LAVORO	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
---	--

SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2015

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			DICEMBRE '15

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	D I C	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di novembre sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 – 1004 -). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di novembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2014 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di novembre
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	D I C	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).



- RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)	D I C	Scade il termine per versare l'acconto dell'imposta sostitutiva pari all'17% sulla rivalutazione del T.F.R. relativa all'anno precedente. L'acconto è dovuto nella misura del 90% della medesima imposta determinata per l'anno precedente salvo ricalcolo di quanto effettivamente dovuto in base al TFR residuo in ditta.
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	D I C	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	D I C	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori, associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di novembre 2015.
Giovedì 31 INPS UniEMens	D I C	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di novembre.
Giovedì 31 DATORI DI LAVORO	D I C	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

SCADENZARIO FISCALE E LAVORO GENNAIO 2016

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GENNAIO 2016				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70



Lunedì 11 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	G E N	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2015.
Lunedì 11 DIRIGENTI DEL COMMERCIO		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2015 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.
Martedì 12 RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI	G E N	<u>Entro questa data bisogna corrispondere ai dipendenti e ai percipienti redditi assimilati al lavoro dipendente (ex co.co.co.) le retribuzioni e i compensi che si intende far rientrare nel conguaglio fiscale dell'anno 2015.</u>
Martedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO - LAVORO DIPENDENTE - LAVORO AUTONOMO E PROVVISORIE - I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	G E N G E N	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di dicembre 2015 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002– 1012 – 1004 -). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di dicembre. compensi di lavoro autonomo e provvisorie (cod. 1038 – 1040). I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di dicembre 2015.

