

CIRCOLARE DEL LAVORO

- 1) **Disegno di Legge Bilancio per il 2018: esaminiamo i nuovi incentivi per le assunzioni di lavoratori in età giovanile**
- 2) **Chiarimenti in materia di esonero contributivo per coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli**
- 3) **Protezione dei dati aziendali: un rapido esame della posizione assunta parte della Suprema Corte di Cassazione**
- 4) **Alcuni aspetti normativi ed economici dell'accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi che è stato sottoscritto in data 26 ottobre 2017 tra SISTEMA IMPRESA e la FESICA CONFSAL, la CONFSAL FISALS, con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFSAL, con decorrenza a partire dal 1° novembre 2017 sino al al 31 ottobre 2020**
- 5) **Rapido esame degli aspetti economici relativi all'accordo di rinnovo del "CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi", che è stato siglato in data 26 ottobre 2017 tra SISTEMA IMPRESA e la FESICA CONFSAL, la CONFSAL FISALS, con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFSAL, con decorrenza a partire dal 1° novembre 2017 sino al 31 ottobre 2020.**
- 6) **Istituti contrattuali cd. indiretti: retribuzione globale di fatto o retribuzione normale**
- 7) **Vecchi voucher: rimborso dei versamenti che sono stati effettuati dopo il 17 marzo 2017**
- 8) **INAIL – Circolare n. 49 del 2 novembre 2017: aggiornamento delle diarie degli assicurati per accertamenti medico-legali**
- 9) **Il T.F.R. in busta paga – Breve analisi dell'istituto: chi può richiederlo, quali son le modalità ed i tempi dell'erogazione e quali le conseguenze sul piano fiscale**
- 10) **Suprema Corte di Cassazione Sezione Lavoro - Sentenza 11 ottobre 2017, n. 23846. L'assenza di un potere disciplinare del datore di lavoro non può di per sé comportare la negazione del vincolo di subordinazione**
- 11) **Settore edilizia: l'iscrizione alla Casse Edile è un requisito obbligatorio per ottenere il DURC**

1) Disegno di Legge Bilancio per il 2018: esaminiamo i nuovi incentivi per le assunzioni di lavoratori in età giovanile

Sono in fase di partenza i nuovi incentivi fiscal-contributivi relativi alle assunzioni di lavoratori in età giovanile. Le novità che sono contenute nel disegno della Legge di Bilancio 2018 stanno passando all'esame della V commissione del Senato. Due sono le direttrici da ritenere come portanti:

- la stabilizzazione, a decorre dal 2018, dello sgravio triennale al 50%, con tetto massimo di 3 mila euro annui, per le assunzioni di under 30;
- l'introduzione, in relazione solo al 2018, del medesimo sgravio per le assunzioni di giovani sotto ai 35 anni (assunzioni effettuate tra l'1 gennaio e il 31 dicembre 2018).

In entrambi i casi, secondo quanto previsto dall'attuale bozza della manovra, l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione agevolata con il nuovo incentivo, non abbiano compiuto il trentesimo/trentacinquesimo anno di età, e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

Rispetto agli sgravi contributivi che sono stati introdotti nel corso degli scorsi anni, il nuovo esonero non andrà perso in caso di interruzione del rapporto agevolato: nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni. Il nuovo esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico, ai rapporti di apprendistato e nei confronti di datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi. Non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Potranno essere agevolati, ma solo per 12 mesi, i casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di contratti di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. Il disegno di Legge prevede poi due ipotesi in cui è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi (100%, con tetto massimo a 3.000 euro anno). Si tratta delle ipotesi in cui vengano assunti, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 % delle ore di alternanza ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno di vari percorsi;
- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

2) Chiarimenti in materia di esonero contributivo per coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli

Si ritiene opportuno ricordare che con la Circolare n. 85 dell'11 maggio 2017 l'INPS ha provveduto a fornire le precisazioni normative per gli imprenditori agricoli professionali, dall'articolo 1, commi 344 e 345, della Legge di Bilancio 2017 (“344. *Al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 99, con età inferiore a quaranta anni, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti. L'esonero di cui al primo periodo, decorsi i primi trentasei mesi, è riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi nel limite del 66 per cento e per un periodo massimo di ulteriori dodici mesi nel limite del 50 per cento. L'esonero di cui al presente comma spetta ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali, in presenza delle nuove iscrizioni di cui al primo periodo, nonché ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di età inferiore a quaranta anni che nell'anno 2016 hanno effettuato l'iscrizione nella previdenza agricola con aziende ubicate nei territori montani di cui al decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601, e nelle zone agricole svantaggiate delimitate ai sensi dell'articolo 15 della legge 27 dicembre 1977, n. 984. L'esonero di cui al presente comma non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'INPS provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, al monitoraggio del numero di nuove iscrizioni effettuate ai sensi del presente comma e delle conseguenti minori entrate contributive, inviando relazioni mensili al Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. 345. Le disposizioni di cui al comma 344 del presente articolo si applicano nei limiti previsti dai regolamenti (UE) n. 1407/2013 e n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis»”) Lo stesso Istituto, con la Circolare n. 164 del 3 novembre, ha fornito chiarimenti in merito al sopracitato esonero, con particolare riferimento al requisito delle “nuove iscrizioni nella previdenza agricola”: l'individuazione di quest'ultimo è correlata all'esplicita finalità della norma di cui sopra, che è quella di promuovere nuove forme di imprenditoria in agricoltura, circoscritta ai coltivatori e agli imprenditori professionali con età inferiore ai quaranta anni. Precisa infine L'INPS che, ad integrazione della Circolare n. 85/2017, il requisito per l'applicazione dell'esonero sussiste in tutti i casi in cui alla nuova iscrizione del coltivatore o imprenditore agricolo con età inferiore ai quaranta anni sia riconducibile un'innovazione nell'oggetto dell'impresa, concretizzabile anche attraverso lo sviluppo o il mutamento dell'attività preesistente.*

I benefici economici per pensionati con invalidità

Gli invalidi civili, ossia, ai sensi dell'articolo 2 della Legge n. 118/1971 (“*Le disposizioni del decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, hanno efficacia fino al 30 aprile 1971. A partire dal 1°*

maggio 1971, in favore dei mutilati ed invalidi civili si applicano le norme di cui agli articoli seguenti. Agli effetti della presente legge, si considerano mutilati ed invalidi civili i cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, anche a carattere progressivo, compresi gli irregolari psichici per oligofrenie di carattere organico o dismetabolico, insufficienze mentali derivanti da difetti sensoriali e funzionali che abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo o, se minori di anni 18, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età. Ai soli fini dell'assistenza socio-sanitaria e della concessione dell'indennità di accompagnamento, si considerano mutilati ed invalidi i soggetti ultrasessantacinquenni che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età. Sono esclusi gli invalidi per cause di guerra, di lavoro, di servizio, nonché i ciechi e i sordomuti per i quali provvedono altre leggi”), i cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite che abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo, hanno diritto a benefici economici e prestazioni previdenziali agevolate. Tali misure, elargite previo riconoscimento dell'invalidità, vengono commisurate al grado della stessa, all'età e, generalmente, al reddito del beneficiario.

I benefici economici e assistenziali

Le provvidenze economiche ed assistenziali, in particolare, comprendono:

- l'assegno mensile di assistenza per invalidità parziale, spettante agli invalidi civili incollocati al lavoro in età compresa tra i 18 e i 65 anni, con percentuale di invalidità riconosciuta pari ad almeno il 74% e in stato di bisogno (per l'anno 2017 reddito annuo personale fino a 4.800,38 euro);
- la pensione di inabilità per invalidità totale, corrisposta agli invalidi civili con invalidità riconosciuta al 100% impossibilitati a svolgere qualsiasi attività lavorativa, di età tra 18 e 65 anni versanti in stato di bisogno (per l'anno 2017 reddito annuo personale fino a 16.532,10 euro);
- l'indennità di accompagnamento, concessa, a prescindere dall'eventuale stato di bisogno, agli invalidi civili totali, maggiori e minori di età, con impossibilità di deambulare o incapacità di compiere gli atti di vita quotidiana, che non siano ricoverati gratuitamente in istituto;
- l'indennità mensile di frequenza, ammessa in favore di minori di 18 anni disabili con difficoltà persistenti a svolgere le funzioni proprie dell'età o ipoacustici, impegnati, alternativamente, nella frequenza di corsi di studio o nell'effettuazione di trattamenti terapeutici in centri specializzati (per l'anno 2017 reddito annuo personale fino a 4.800,38 euro);
- la pensione sociale, attribuita al compimento del sessantacinquesimo anno di età agli invalidi civili già titolari di pensione di inabilità o di assegno mensile”)

Gli invalidi civili lavoratori, affetti da invalidità parziale, inoltre, possono beneficiare delle seguenti misure a carattere pensionistico e previdenziale:

- pensione di vecchiaia anticipata: trattamento in favore dei soli lavoratori dipendenti del settore privato, con invalidità civile riconosciuta non inferiore all'80%, possibile al compimento dell'età anagrafica di 60 anni e 7 mesi per gli uomini e 55 anni e 7 mesi per le donne (con progressivo adeguamento annuale all'aspettativa media di vita), a fronte di un'anzianità contributiva di 20 anni;
- maggiorazione contributiva: attribuzione gratuita, previa apposita richiesta del lavoratore con invalidità superiore al 74%, che consente di ottenere il beneficio di due mesi di contribuzione

figurativa per ogni anno di lavoro effettivamente svolto e per i soli periodi di attività, fino ad un massimo di cinque anni di contribuzione figurativa complessivi. Tale contribuzione figurativa è utile ai soli fini del diritto alla pensione per le anzianità soggette al calcolo contributivo mentre utile incide anche sull'ammontare dei trattamenti di quiescenza con sistema retributivo;

- Ape sociale: sussidio di accompagnamento fino alla pensione di vecchiaia introdotto con la legge di bilancio n. 232/2016, applicabile in via sperimentale a partire dall'1 maggio 2017 sino al 31 dicembre 2018, in favore dei lavoratori con invalidità superiore al 74%, che abbiano compiuto 63 anni di età e maturato un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;

- lavoro precoce: beneficio istituito con la legge di bilancio 2017, applicabile, dall'1 maggio 2017, ai lavoratori con una invalidità che sia superiore al 74% se più favorevole dell'ape sociale, a prescindere dall'età anagrafica e con anzianità contributiva di 41 anni, dei quali almeno 12 mesi maturati prima del compimento di 19 anni di età.

3) Protezione dei dati aziendali: un rapido esame della posizione assunta parte della Suprema Corte di Cassazione

Sempre più spesso le c.d. “*policy aziendali*” tendono a proteggere i dati aziendali intesi come bene dell'impresa in senso lato, mettendo limiti rigorosi alle applicazioni derivanti dall'uso degli strumenti tecnologici posti a disposizione dei dipendenti per lo svolgimento della loro attività lavorativa, non dimenticando le tutele personali predisposte dal Garante anche sotto la spinta delle previsioni contenute nell'articolo 4, comma 3, della Legge n. 300/1970 il quale subordina ad una informazione adeguata relativa alle modalità di funzionamento e di controllo, l'utilizzazione dei dati e delle informazioni a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro scaturenti sia dalle video telecamere e dagli altri strumenti di controllo (comma 1) che dai badge, dagli accessi nonché dai mezzi messi a disposizione dei lavoratori per le loro prestazioni. In tale contesto ben si inserisce una recente pronuncia della Suprema Corte, la n. 25147/2017, con la quale è stata riconosciuta la piena legittimità di un licenziamento adottato nei confronti di un dipendente che aveva copiato, sulla propria “*chiavetta*” personale, dati aziendali, peraltro non protetti da password e non catalogati come riservati, pur se gli stessi non erano stati ceduti a soggetti terzi.

La Cassazione ha valutato la questione alla luce dell'articolo 52 del CCNL del settore chimico applicato in azienda, ed ha rimarcato come, nel caso di specie, si ravvisasse una infrazione connotata da una mancata e colpevole diligenza sul lavoro. L'articolo contrattuale, preso a parametro di riferimento, consente il recesso, atteso che la disposizione pattizia appena citata contempla, tra le varie ipotesi, il furto, il danneggiamento volontario dei beni aziendali ed il trafugamento di disegni, schede ed utensili di proprietà del datore di lavoro. La “*copiatura dei file*” rientra in tali ipotesi in quanto è finalizzata a farli uscire dalla “*sfera di controllo*” dell'imprenditore pur se non è accompagnata da una cessione degli stessi a soggetti terzi. Con tale comportamento si concretizza una finalità illecita, essendo del tutto ininfluenza la successiva utilizzazione o cessione ad altri soggetti.

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Sia nel giudizio di merito che avanti alla Suprema Corte il dipendente ha sostenuto che il proprio comportamento non dovesse essere punito con una sanzione espulsiva, ma conservativa, essendo del tutto assimilabile alla casistica “*dell’uso improprio di strumenti aziendali*” e che la “*copiatura*” fosse stata resa possibile dall’assenza di una password di protezione.

Tale tesi non è stata accolta in quanto l’accento è stato posto sul fatto che tale condotta era consapevolmente diretta a sottrarre dati aziendali e che, in tale ottica, fosse del tutto irrilevante la circostanza dell’assenza di qualsiasi protezione informatica.

La sentenza appena, sommariamente, commentata, appare coerente con orientamenti formati negli ultimi tempi e che sono sempre più al centro dell’attenzione in considerazione del largo uso di strumenti tecnologici per l’espletamento della prestazione lavorativa.

Nella sostanza, appare sempre più impellente, per i datori di lavoro “*proteggere*” i propri dati (di produzione aziendale, di clientela e di know how): di qui, come affermavo poc’anzi, la necessità, sempre nell’ottica della previsione contenuta nell’art. 4 c. 3 della L. n. 300/1970, di vietare (o concedere solo in parte) l’utilizzo della mail aziendale, il divieto (totale o parziale) di “*navigare in internet*” su siti non richiesti dalla prestazione lavorativa.

In ordine a tale ultima motivazione ricordo i contenuti ed i “*ragionamenti*” seguiti dalla stessa Cassazione con la sentenza n. 14862/2017 con la quale è stato ritenuto legittimo un licenziamento adottato per giustificato motivo soggettivo nei confronti di un dipendente che per 27 volte, per un totale di 45 ore e con un notevole scambio di dati (migliaia di kbyte) aveva, in maniera sistematica, utilizzato la connessione internet aziendale per fini esclusivamente personali, con una condotta reiterata ed intenzionale.

La Corte ha esaminato la questione sotto un duplice aspetto

1. Quello dell’iter procedimentale ex articolo 7 della Legge n. 300/1970, trattandosi di un recesso di natura disciplinare, ove il dipendente aveva lamentato la nullità dello stesso, per violazione del comma 1, in quanto il codice disciplinare non risultava affisso in luogo accessibile a tutti. I giudici, riferendosi, a precedenti decisioni, hanno affermato che la nullità per mancata affissione vale “*soltanto nei limiti in cui il licenziamento sia stato intimato per una delle specifiche ipotesi di comportamento vietate e sanzionate con il provvedimento espulsivo da norme della contrattazione collettiva o da quelle validamente poste dal datore di lavoro*” e non allorquando si rilevino violazioni di norme penali o di fedeltà e diligenza che sono obblighi di cui parlano gli articoli 2104 e 2105 del Codice civile (che ben si riferisce alla fattispecie esaminata). In tal caso, la potestà di recesso datoriale discende sia dall’articolo 2119 del Codice civile che dagli articoli 1 e 3 della Legge n. 604/1966, secondo un indirizzo consolidato (Suprema Corte di Cassazione, sentenza n. 14615/2000; Suprema Corte di Cassazione, sentenza n. 6134/2001; Suprema Corte di Cassazione, sentenza n. 23120/2004).

2. Quello della violazione delle disposizioni di tutela relative al controllo “*a distanza*” del lavoratore ex art. 4 della legge n. 300/1970, riformulato dall’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 151/2015 (poi, parzialmente ritoccato dall’articolo 4 del Decreto Legislativo n. 185/201: la Corte ha parlato di “*non applicazione*” di tali disposizioni tutte le volte nelle quali i controlli non riguardano l’attività lavorativa ma sono finalizzati a colpire un comportamento illecito destinato a ledere il

patrimonio dell'impresa, inteso sotto il profilo della sua integrità e del regolare funzionamento (Suprema Corte di Cassazione, sentenza n. 10955/2015);

3. Quello della violazione delle regole sulla “*privacy*” tutelate dal Decreto Legislativo n. 196/2003, richiamato, a chiare note, dal comma 3 dell'art. 4. La Corte sottolinea, giustamente, il fatto che le disposizioni di garanzia sono poste a salvaguardia della personalità del dipendente ma, nel caso di specie, il datore di lavoro non ha analizzato i siti visitati, non ha verificato la tipologia dei dati scaricati, né li ha salvati sulla propria strumentazione, essendosi limitato, nella lettera di contestazione ad indicare la data, l'ora, la durata della connessione e l'importo del traffico che, sicuramente, non sono dati personali.

L'esame dei principi espressi dalla Suprema Corte, nel rispetto delle garanzie previste sia dallo Statuto dei Lavoratori che dal Decreto Legislativo n. 196/2003, porta alla individuazione di un percorso ove queste disposizioni non possono svolgere la loro “*forza tutelante*”: la tutela del bene aziendale, che riguarda anche i c.d. “*beni immateriali*”, laddove questo è oggetto di “*sottrazione*”, viene in “*primo piano*”.

I “*ragionamenti*” dei giudici di Piazza Cavour espressi nelle decisioni richiamate riguardano casi specifici riferiti al settore privato ma, altri soggetti e tra questi, soprattutto, le Pubbliche Amministrazioni, che, spesso, si trovano in situazioni analoghe e dove, la documentazione sottratta è un fenomeno più esteso di quel che sembra, potrebbero trarre forti stimoli per tutelare i loro “*beni immateriali*”.

4) Alcuni aspetti normativi ed economici dell'accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi che è stato sottoscritto in data 26 ottobre 2017 tra SISTEMA IMPRESA e la FESICA CONFISAL, la CONFISAL FISALS, con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL, con decorrenza a partire dal 1° novembre 2017 sino al al 31 ottobre 2020

Ente Bilaterale per il settore del Turismo

Le Parti stipulanti il presente CCNL convengono di affidare all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN, le funzioni previste dalle normative vigenti in capo sia agli enti bilaterali che agli organismi paritetici ed, in particolare, relative alla materie dell'occupazione, del mercato del lavoro, della formazione e qualificazione professionali. Il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda ed è così ripartito:

- 0,80% a carico del datore di lavoro
- 0,20% a carico del lavoratore.

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi. Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Disciplina dell'apprendistato - Durata

Salvo quanto viene previsto nei commi seguenti, il contratto di apprendistato viene ad estinguersi in relazione alle qualifiche che devono essere conseguite dal lavoratore secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello da conseguire	Durata apprendistato
1°	non ammesso
dal 2° al 5°	36 mesi
6° e 6°super	24 mesi
7°	non ammesso

Numero di apprendisti e proporzione numerica

Il numero complessivo dei lavoratori con i quali è stato stipulato un contratto di lavoro di apprendistato che un datore ha la facoltà di assumere alle proprie dipendenze, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può essere tale da portare a superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Le imprese che si trovano ad occupare un numero pari ad almeno cinquanta dipendenti non potranno assumere nuovi apprendisti con contratto professionalizzante nel caso in cui non abbiano provveduto a mantenere in servizio un numero almeno pari al 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nel corso dei trentasei mesi precedenti. A tal fine non possono essere computati tutti quei rapporti lavorativi che sono venuti a cessare a causa di un recesso durante il periodo di prova, di dimissioni o di licenziamento del lavoratore per giusta causa. Nel caso in cui non venga rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante.

Retribuzione

Periodo di apprendistato	Retribuzione spettante
Primo anno	80%
Secondo anno	85%
Terzo anno	90%
Dal quarto anno in poi	95%

Lavoro a tempo parziale - Trasformazione del rapporto

Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa; eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente

certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap; è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%.

Lavoro supplementare

Al datore di lavoro viene inoltre riconosciuta la facoltà di richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni lavorative a carattere supplementare in una misura che però non deve essere superiore al 35% delle ore di lavoro settimanali concordate contrattualmente. Il lavoratore può, a sua volta, rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ma solo nel caso in cui possa giustificare la propria indisponibilità con comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. In caso di superamento dei suddetti limiti, la maggiorazione sarà pari al 50%.

Clausole flessibili

Le parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione a tempo parziale. Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche con una variazione in aumento dell'orario inizialmente concordato sono retribuite con una maggiorazione del 30% mentre le ore svolte secondo una differente collocazione temporale sono remunerate con una maggiorazione del 10%.

Lavoro a tempo determinato

Viene consentita l'assunzione di personale con la previsione di termini di durata del rapporto lavorativo non superiore a 36 mesi, comprensiva delle eventuali proroghe, concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la DTL competente per territorio. Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente da quale sia il numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Limiti quantitativi

Il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire entro i seguenti limiti quantitativi:

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	5
Da 6 a 9	7
Da 10 a 15	9
Da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

La base di computo è costituita dal numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Il decimale deve essere arrotondato all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Sono esenti dai suddetti limiti, i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività, da imprese start-up innovative, per lo svolgimento delle attività stagionali e per sostituzione di lavoratori assenti e con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa nel limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'impresa al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

In ciascuna unità produttiva, il numero delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della Legge n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Lavoro Intermittente o a chiamata

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per esigenze aziendali di carattere tecnico-produttivo-organizzativo;
- per esigenze aziendali di carattere sostitutivo;
- in periodi temporali predeterminati e di seguito indicati: Vacanze Pasquali; Mesi di Luglio e Agosto; 22 dicembre/06 gennaio.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età. Il contratto, con eccezione dei settori previsti dalla legge; è ammesso per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate lavorative effettive nell'arco di tre anni solari. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Contratto di sviluppo occupazionale - CSO

Il CSO è una tipologia di contratto a tempo determinato che può essere stipulato, esclusivamente, per le seguenti categorie di lavoratrici e lavoratori:

- lavoratrici e lavoratori dal 30° anno di età in poi;
- donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;
- donne e uomini che rientrano in specifiche misure di politica attiva del lavoro messe in atto da operatori pubblici e privati per l'impiego;
- lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi diciotto mesi;
- lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, o iNero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

Il CSO ha una durata minima di mesi 6 e massima di mesi 18. Le mensilità sono da considerarsi continuative e non prorogabili. L'impresa può utilizzare il CSO un'unica volta per il medesimo lavoratore.

Contratto di primo ingresso - CPI

L'assunzione di lavoratori in regime di Primo Ingresso dovrà risultare da atto redatto per iscritto e dovrà necessariamente essere a tempo indeterminato. L'assunzione effettuata in regime di primo

ingresso può, inoltre, essere attivabile esclusivamente in riferimento ai lavoratori che sono stati assunti con un inquadramento ai livelli terzo, quarto, quinto o sesto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente vigente nonché da parte delle aziende aderenti all'Ente bilaterale EBITEN.

Contratto di Reimpiego – CR

Il contratto di Reimpiego è finalizzato a facilitare le assunzioni di soggetti che si trovano in stato di non occupazione. In particolare, il CR è finalizzato al reinserimento di:

- lavoratori con più di 50 anni di età;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

Lavoro agile

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro a carattere subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dal presente CCNL;
- possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati alla lavoratrice e al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. La lavoratrice e il lavoratore che svolgono la propria prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente spettante ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'impresa. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

5) Rapido esame degli aspetti economici relativi all'accordo di rinnovo del "CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi", che è stato siglato in data 26 ottobre 2017 tra SISTEMA IMPRESA e la FESICA CONFISAL, la CONFISAL FISALS, con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL, con decorrenza a partire dal 1° novembre 2017 sino al 31 ottobre 2020

Per il personale degli alberghi a una e due stelle e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile a far data dal 1° novembre 2017 come di seguito indicato:

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.210,16	75,00	2.285,16
B	2.046,20	70,00	2.116,20
1	1.906,44	-	1.906,44
2	1.742,47	-	1.742,47
3	1.643,37	-	1.643,37
4	1.550,69	-	1.550,69
5	1.454,28	-	1.454,28
6s	1.398,37	-	1.398,37
6	1.378,55	-	1.378,55
7	1.291,81	-	1.291,81

Apprendistato				
	1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
2	1.393,98	1.481,10	1.568,22	1.655,35
3	1.314,70	1.396,86	1.479,03	1.561,20
4	1.240,55	1.318,09	1.395,62	1.473,15
5	1.163,42	1.236,14	1.308,85	1.381,57
6s	1.118,70	1.188,61		
6	1.102,84	1.171,77		

Per il personale degli alberghi a una e due stelle, delle pensioni, delle locande e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, i valori di paga base nazionale conglobata mensile a far data dal 1° novembre 2017 sono i seguenti:

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.196,97	75,00	2.271,97
B	2.034,21	70,00	2.104,21
1	1.894,45	-	1.894,45
2	1.732,29	-	1.732,29
3	1.634,37	-	1.634,37
4	1.542,89	-	1.542,89
5	1.447,07	-	1.447,07
6s	1.391,76	-	1.391,76
6	1.371,95	-	1.371,95
7	1.285,81	-	1.285,81

Apprendistato	1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
2	1.393,98	1.481,10	1.568,22	1.655,35
3	1.314,70	1.396,86	1.479,03	1.561,20
4	1.240,55	1.318,09	1.395,62	1.473,15
5	1.163,42	1.236,14	1.308,85	1.381,57
6s	1.118,70	1.188,61		
6	1.102,84	1.171,77		

Retribuzione di prima applicazione

Le Parti intendono circoscrivere, in via sperimentale, la "*retribuzione di prima applicazione*" alle aziende appartenenti al comparto Pubblici Esercizi (anche minori), alle Agenzie di Viaggio e Turismo (anche minori), agli stabilimenti balneari (anche minori) - così come delineati nel campo di applicazione del CCNL - che applicano per la prima volta il presente Contratto successivamente alla data di sottoscrizione del rinnovo del 26 ottobre 2017. Tali aziende hanno facoltà di utilizzare per i propri dipendenti la specifica retribuzione prevista nel presente articolo del CCNL. La specifica retribuzione prevista nel presente articolo è applicabile sia dalle nuove aziende costituite dopo la sottoscrizione del rinnovo del 26 ottobre 2017 sia dalle imprese già operative precedentemente a tale data purché trasmigranti da altro CCNL avente retribuzioni inferiori o identiche. Le aziende che applicavano il presente CCNL precedentemente alla data di sottoscrizione del rinnovo continueranno a corrispondere ai propri dipendenti le retribuzioni previste dal CCNL per i dipendenti del settore "TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI" del 28 maggio 2014 (integrato dall'Accordo del 17 febbraio 2015 e del 26 ottobre 2017).

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Pubblici Esercizi, Agenzie di Viaggi e Stabilimenti balneari

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.084,74	75,00	2.159,74
B	1.930,08	70,00	2.000,08
1	1.798,25	-	1.798,25
2	1.643,59	-	1.643,59
3	1.550,11	-	1.550,11
4	1.462,69	-	1.462,69
5	1.371,75	-	1.371,75
6s	1.319,01	-	1.319,01
6	1.300,32	-	1.300,32
7	1.218,50	-	1.218,50

Apprendistato	1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
2	1.393,98	1.481,10	1.568,22	1.655,35
3	1.314,70	1.396,86	1.479,03	1.561,20
4	1.240,55	1.318,09	1.395,62	1.473,15
5	1.163,42	1.236,14	1.308,85	1.381,57
6s	1.118,70	1.188,61		
6	1.102,84	1.171,77		

Pubblici Esercizi minori e Stabilimenti balneari minori

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.078,55	75,00	2.153,55
B	1.924,45	70,00	1.994,45
1	1.792,62	-	1.792,62
2	1.638,81	-	1.638,81
3	1.545,89	-	1.545,89
4	1.459,03	-	1.459,03
5	1.368,37	-	1.368,37
6s	1.315,91	-	1.315,91
6	1.297,22	-	1.297,22

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

7	1.215,69	-	1.215,69
---	----------	---	----------

Apprendistato				
	1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
2	1.393,98	1.481,10	1.568,22	1.655,35
3	1.314,70	1.396,86	1.479,03	1.561,20
4	1.240,55	1.318,09	1.395,62	1.473,15
5	1.163,42	1.236,14	1.308,85	1.381,57
6s	1.118,70	1.188,61		
6	1.102,84	1.171,77		

Agenzie di viaggio minori

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.084,42	75,00	2.159,42
B	1.929,76	70,00	1.999,76
1	1.780,89	-	1.780,89
2	1.627,29	-	1.627,29
3	1.535,38	-	1.535,38
4	1.449,01	-	1.449,01
5	1.359,13	-	1.359,13
6s	1.306,91	-	1.306,91
6	1.288,75	-	1.288,75
7	1.207,45	-	1.207,45

Apprendistato				
	1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
2	1.393,98	1.481,10	1.568,22	1.655,35
3	1.314,70	1.396,86	1.479,03	1.561,20
4	1.240,55	1.318,09	1.395,62	1.473,15
5	1.163,42	1.236,14	1.308,85	1.381,57
6s	1.118,70	1.188,61		
6	1.102,84	1.171,77		

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

Livelli	Compenso orario
4	14,25
5	13,58
6s	12,99
6	12,83
7	12,01

Trattamento normativo ed economico caso di trasferta

1) Il personale comandato a prestare servizi in trasferta, oltre alla retribuzione globale giornaliera, ha diritto al seguente trattamento:

- Il personale viaggiante delle imprese esercenti noleggio auto con autista, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto ad una indennità di trasferta nella misura di:

a) territorio nazionale - per il pernottamento: € 23,09; per ogni pasto: € 11,16;

b) territorio estero - per il pernottamento: € 29,95, per ogni pasto: € 15,44.

2) Qualora per il personale di cui al precedente punto il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dei trattamenti di cui sopra le seguenti indennità:

a) in territorio nazionale:

- € 3,27 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore

- € 5,05 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore

- € 6,24 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore

b) in territorio estero:

- € 3,86 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore

- € 5,64 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore

- € 6,83 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore.

Gli importi di cui al precedente comma sono assorbiti dagli eventuali trattamenti aziendali più favorevoli in atto.

3) Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 6 ore continuative. Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di interruzione in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle ore 18 alle ore 22.

4) Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in conseguenza di accordi stipulati in sede aziendale, agli impiegati in missione per esigenze di servizio, ed al personale dipendente da imprese di locazione automezzi, l'azienda dovrà corrispondere:

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

- a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di classe economica in quanto siano state effettivamente sostenute dal lavoratore;
- b) dalla data di sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:
- territorio nazionale - per il pernottamento: € 50,00 per ogni pasto: € 25,00;
 - territorio estero - per il pernottamento: € 70,00, per ogni pasto: € 33,00;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'effettivo espletamento della missione.

Indennità variabili - Indennità lingue estere

La cosiddetta “*indennità lingue estere*” deve essere considerata spettante nella misura di € 8,78 mensili al lavoratore cui si richieda la capacità di parlare una o più lingue straniere. Il relativo importo è da considerarsi valido anche ai fini del computo dell'indennità per il mancato preavviso, per il trattamento per ferie e festività, per il trattamento della tredicesima così come della quattordicesima mensilità.

Indennità impiegati di banco

La cosiddetta “*indennità di banco*” spetta al lavoratore nella misura di € 6,71 mensili in riferimento agli impiegati addetti al servizio al banco delle imprese esercenti l'attività di locazione di automezzi. Il relativo importo è utile sia ai fini del computo dell'indennità di mancato preavviso che del trattamento per ferie e festività. Inoltre deve essere computato in riferimento alla tredicesima così come alla quattordicesima mensilità.

Indennità di disagio - Settore noleggio auto senza autista

L'indennità cosiddetta “*di disagio*” viene corrisposta nella misura di € 0,77 per ognuna delle giornate di prestazione temporanea in un posto di lavoro che sia diverso da quello che risulta essere quello abituale. Gli spostamenti temporanei da un posto di lavoro all'altro, nell'ambito della stessa città o fra città diverse ed il relativo aeroporto, possono essere disposti per una durata non superiore a 45 giorni all'anno (spostamenti di maggiore durata sono concordati con le strutture sindacali aziendali).

Indennità maneggio denaro

La cosiddetta “*indennità di maneggio denaro*” è spettante al personale normalmente adibito, con assunzione di propria responsabilità in merito alla correttezza dell'operato, al maneggio di denaro. L'indennità, che non incide sugli istituti contrattuali e sul Trattamento di Fine Rapporto, è commisurata al 2,5% della retribuzione base in vigore al 31 luglio 2016. Gli importi mensili sono i seguenti:

Livello Importi

A	55,25
B	51,15
1	47,66
2	43,56
3	41,08
4	38,77
5	36,36
6s	34,96
6	34,46
7	32,29

Indennità sostitutiva di vestiario

Va corrisposta, nella misura di € 0,36 per ogni giornata di presenza, ai dipendenti cui non vengano fornite le tenute di lavoro previste.

Indennità turni avvicendati nel settore autorimesse

Al personale delle autorimesse che presta normalmente servizio in turni avvicendati è corrisposta un'indennità commisurata al 6% del minimo di retribuzione.

Indennità di trasporto

Al personale del settore autonoleggio senza autista viene corrisposta; per ogni giornata di effettiva prestazione, un'indennità di trasporto pari a € 0,50 (€ 1,00 per coloro che operano presso gli aeroporti). I predetti importi sono comprensivi dell'incidenza sugli istituti contrattuali, non sono corrisposti in caso di malattia e infortunio e non sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Indennità sostitutiva di mensa

Le aziende corrisponderanno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un ticket restaurant nell'ammontare giornaliero di € 5,29. in caso venga fornito un servizio di mensa o di invio del lavoratore in trasferta il buono pasto non è dovuto. Sono fatti salvi eventuali trattamenti aziendali di miglior favore.

Indennità di testimonianza

Al lavoratore chiamato a testimoniare in giudizio per motivi inerenti al servizio, spetta la normale retribuzione oltre al rimborso delle eventuali spese per viaggio, vitto e alloggio.

6) Istituti contrattuali cd. indiretti: retribuzione globale di fatto o retribuzione normale - Per la determinazione della retribuzione dovuta al prestatore di lavoro in relazione agli istituti cd. indiretti non vige nell'ordinamento un principio di onnicomprensività, ma occorre avere riguardo alla disciplina dei singoli istituti, di fonte contrattuale (ferie, tredicesima mensilità, riduzione oraria) o legale (festività) (Corte di Cassazione, sentenza 30 ottobre 2017, n. 25760)

Il caso giudiziario riguarda la domanda di un lavoratore subordinato che chiedeva di accertare il proprio diritto alla inclusione del compenso per il lavoro straordinario prestato con abitudine, in un dato periodo temporale, nella base di calcolo della retribuzione per ferie, festività, riduzione oraria, tredicesima mensilità, con conseguente condanna del datore di lavoro al pagamento delle differenze di retribuzione. Tanto in primo grado, quanto in appello, il Giudice accoglieva la richiesta del lavoratore, osservando che la retribuzione per ferie, gratifica natalizia e permessi retribuiti, aveva, secondo previsione del CCNL Metalmeccanica industria, quale base di calcolo la retribuzione globale di fatto. Tale nozione, contrapponendosi a quella di retribuzione di diritto, doveva intendersi riferita al trattamento globale in atto, al netto dei soli compensi aventi carattere accidentale, e perciò era comprensiva dello straordinario continuativo. Per le festività, poi, l'articolo 5 della Legge n. 260/1949 individuava quale trattamento dovuto ancora la *"normale retribuzione globale di fatto giornaliera, comprensiva di ogni elemento accessorio"*. Ricorre così in Cassazione il datore di lavoro, assumendo la erronea interpretazione da parte del giudice del merito della locuzione di retribuzione globale di fatto utilizzata nelle norme di legge e di contratto. La Suprema Corte accoglie parzialmente il ricorso. Al riguardo, la medesima evidenza che per la determinazione della retribuzione dovuta al prestatore di lavoro in relazione agli istituti cd. indiretti non vige nell'ordinamento un principio di onnicomprensività, ma occorre avere riguardo alla disciplina dei singoli istituti, di fonte contrattuale (ferie, tredicesima mensilità, riduzione oraria) o legale (festività). Così, quanto alle ferie, esse sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo. Per la tredicesima mensilità, è richiesto il pagamento di *"una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità, determinata sulla base di 173 ore della retribuzione globale di fatto"*. Infine, in ordine ai permessi annui, la cui disciplina comprende le ex festività, viene indicato quale criterio di monetizzazione il valore retributivo sul quale è computata la gratifica natalizia. Qui, la nozione di *"retribuzione globale di fatto"*, in mancanza di una diversa specificazione nel testo del contratto collettivo, deve intendersi come comprensiva di tutte le voci di retribuzione corrisposte con continuità e sistematicità al lavoratore nell'arco temporale rilevante ai fini della maturazione della retribuzione indiretta (nella specie, l'anno in cui maturano le ferie e la gratifica natalizia). L'aggettivo *"globale"* comprende infatti quanto complessivamente ricevuto dal lavoratore in corrispettivo della sua attività di lavoro; poi, il riferimento al *"fatto"*, ovvero allo svolgimento in concreto del rapporto di lavoro, esclude la rilevanza della previsione astratta di eccezionalità del compenso per lavoro straordinario contenuta nella disciplina del contratto collettivo. La sentenza impugnata ha dunque correttamente interpretato le previsioni del contratto collettivo, ma il ricorso è invece fondato per quanto attiene alla interpretazione delle previsioni dell'articolo 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, sulla retribuzione

spettante per le festività. Nella norma di legge, l'esplicito riferimento alla nozione di "*normale retribuzione*", adottata per limitare l'ambito della locuzione "*globale di fatto*", porta ad escludere da tale nozione il compenso per lavoro straordinario, anche se corrisposto in modo fisso e continuativo.

7) Vecchi voucher: rimborso dei versamenti che sono stati effettuati dopo il 17 marzo 2017

L'INPS, con messaggio il proprio n. 4405/2017, fornisce istruzioni sulle modalità di rimborso relative ai versamenti per lavoro accessorio effettuati tramite bollettino postale, bonifico, modello F24 e Portale dei pagamenti in data successiva al 17 marzo 2017. Con riguardo ai voucher telematici, la cui normativa è stata abrogata con DL n. 25/2017, convertito in Legge n. 49/2017, era stato precisato, con precedente messaggio INPS, che i versamenti effettuati tramite bollettino postale, bonifico, modello F24 e Portale dei pagamenti in data successiva al 17 marzo 2017 non potevano essere utilizzati e sarebbero stati rimborsati a cura delle strutture territoriali dell'Istituto, previa verifica del regolare afflusso dei fondi. In proposito, l'INPS chiarisce che i committenti interessati possono presentare domanda di rimborso presso le Sedi utilizzando il modello SC52, il quale dovrà essere protocollato ad opera della struttura territoriale che l'ha ricevuto. Per procedere al rimborso è necessario che il committente comunichi i seguenti dati:

- tipo di pagamento (bollettino bianco, on line Porta dei pagamenti, F24, bonifico o altro);
- data versamento e importo per tutti i tipi di pagamento;
- per i pagamenti on line, il codice INPS rilasciato dal sito INPS al momento del pagamento;
- per i bollettini bianchi frazionario, sezione e VCY.

È necessario, inoltre, provvedere ad allegare la ricevuta relativa al versamento per tutte le tipologie di pagamento, ad eccezione dei pagamenti effettuati per il tramite del modello F24, per i quali la predetta allegazione è meramente facoltativa. Laddove il versamento sia avvenuto tramite bonifico bancario o postale, la Sede territoriale dell'Istituto previdenziale provvede ad inviare una copia della richiesta e dell'eventuale documentazione accessoria alla Direzione Centrale Entrate e Recupero crediti per la verifica sulla procedura messa in atto da parte di Poste. Concluse le verifiche, la Direzione Centrale Entrate e Recupero crediti darà il via libera all'inserimento dell'istanza di rimborso. Per la gestione dei suddetti rimborsi si è resa necessaria la predisposizione di apposito applicativo informatico, accessibile per il personale dell'Istituto attraverso la procedura di gestione del lavoro occasionale accessorio sul sito intranet dell'Istituto. L'operatore della Sede che ha preso in carico l'istanza, conclusa l'istruttoria, effettuerà il rimborso tramite la procedura "*PAGAMENTI VARI*", in analogia con le procedure standard di rimborso. Sarà poi lo stesso operatore, una volta effettuato il rimborso, a chiudere l'istanza nella procedura intranet. Conseguentemente l'istanza sarà configurata nello stato "*LIQUIDATA*". Solamente la Sede che ha preso in carico l'istanza potrà effettuare la liquidazione, in analogia con le procedure standard di rimborso. Nel caso di una chiusura effettuata erroneamente senza la fase di liquidazione, sarà necessario inviare apposita segnalazione alla Direzione Centrale Entrate e Recupero crediti per consentirne lo sblocco dal centro.

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

8) INAIL – Circolare n. 49 del 2 novembre 2017: aggiornamento delle diarie degli assicurati per accertamenti medico-legali

L'INAIL, con la sua Circolare n. 49 del 2 novembre 2017, ha provveduto a comunicare l'aggiornamento degli ammontari delle diarie a favore degli assicurati invitati presso gli uffici dell'Istituto al fine di espletare accertamenti medico-legali, amministrativi o per finalità terapeutiche. Con Determinazione del Presidente dell'INAIL 12 ottobre 2017, n. 383, allo scopo di adeguare la diaria a valori economici rispondenti all'attuale costo della vita, le predette prestazioni sono state aggiornate sulla base dell'indice di variazione dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Gli importi risultanti dall'aggiornamento sono così fissati:

- euro 7,58 per assenza della durata di quattro ore e che obblighi a consumare un pasto fuori residenza(importo precedente, euro 7,28);
- euro 15,19 per assenza di una intera giornata senza pernottamento (importo precedente, euro 14,58);
- euro 29,62 per assenza di una intera giornata con pernottamento (importo precedente, euro 28,43).

La Circolare conclude precisando che le proprie disposizioni entrano in vigore a decorrere dalla data dell'1 novembre 2017.

9) Il T.F.R. in busta paga – Breve analisi dell'istituto: chi può richiederlo, quali son le modalità ed i tempi dell'erogazione e quali le conseguenze sul piano fiscale

Con la Legge di Stabilità 2015 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato) ed il d.p.c.m. n. 29/2015 (“*Regolamento recante norme attuative delle disposizioni in materia di liquidazione del TFR come parte integrante della retribuzione per il periodo di paga decorrente da marzo 2015 a giugno 2018*”) è stata introdotta nel nostro ordinamento, a partire da aprile 2015 e fino al 30 marzo 2018, la possibilità, per i lavoratori, di richiedere l'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto in busta paga, ovverosia l'erogazione mensile del trattamento.

Esame dei requisiti per ottenere l'anticipo del TFR in busta paga

La possibilità di ottenere l'anticipo del T.F.R. in busta paga, in ogni caso, è subordinata alla sussistenza di determinati requisiti. Innanzitutto, per quanto riguarda i lavoratori, è necessario che essi siano assunti da almeno sei mesi e che non abbiano già vincolato il proprio T.F.R. né lo abbiano posto a garanzia di prestiti. È irrilevante che i lavoratori abbiano conferito il T.F.R. maturando alle forme pensionistiche complementari. Per quanto riguarda, invece, i datori di lavoro, essi potranno concedere il pagamento mensile della quota di Trattamento di Fine Rapporto solo se non siano in regime di Cassa Integrazione guadagni, non siano sottoposti a procedure concorsuali, non abbiano iscritto nel registro delle imprese determinati accordi di ristrutturazione dei debiti o piani di risanamento.

Quali sono i lavoratori esclusi dall'anticipazione del T.F.R. in busta paga

In ogni caso, la possibilità di chiedere il versamento del T.F.R. in busta paga riguarda solo i lavoratori del settore privato e vede comunque esclusi i dipendenti del settore agricolo, i dipendenti

domestici e i dipendenti di quei settori per i quali la legge o la contrattazione collettiva prevede già la corresponsione periodica del T.F.R. o il suo accantonamento presso soggetti terzi.

I tempi per la corresponsione dell'anticipazione del T.F.R. in busta paga

L'erogazione del T.F.R. in busta paga è operativa dal mese successivo a quello in cui è stata formalizzata la richiesta da parte del lavoratore e permane sino al 30 giugno 2018 o sino alla risoluzione del rapporto di lavoro, se antecedente. Ciò vuol dire che nel corso di tale periodo la scelta del lavoratore è irrevocabile. I tempi iniziali di corresponsione, tuttavia, non sono sempre gli stessi. Se, infatti, i datori di lavoro accedono al finanziamento assistito da garanzia per dotarsi della provvista finanziaria necessaria a far fronte alle istanze di T.F.R. in busta paga, l'avvio della liquidazione mensile è posticipato al terzo mese successivo a quello di efficacia delle richieste dei lavoratori. Si precisa che al finanziamento assistito da garanzia possono accedere, per le predette finalità, i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di cinquanta lavoratori e che non siano tenuti al versamento del T.F.R. al Fondo di tesoreria Inps.

Aspetti di carattere fiscale dell'anticipazione del T.F.R. in busta paga

Nella scelta di optare per la corresponsione del T.F.R. in busta paga occorre tenere conto di diversi fattori. Di certo essa permette ai lavoratori di ottenere una maggiore liquidità immediata, con un aumento dell'importo della retribuzione mensile. Tuttavia essa comporta anche degli svantaggi, che si manifestano sul piano fiscale. Infatti, al contrario di quanto avviene per il Trattamento di Fine Rapporto ordinario, per il quale l'aliquota IRPEF deriva dalla media delle aliquote degli ultimi anni di lavoro, il T.F.R. in busta paga è assoggettato all'IRPEF ordinaria in base all'aliquota marginale, con conseguente aggravamento contributivo. Esso, inoltre, comportando un aumento della retribuzione, può incidere sulle varie detrazioni e agevolazioni connesse al reddito.

Modulo per la richiesta

Operativamente, in presenza dei presupposti richiesti, per poter ottenere la corresponsione mensile del T.F.R. in busta paga basta scaricare da questo link il cd. [modulo Q.U.I.R.](#) (Quota maturanda del Trattamento di Fine Rapporto come integrazione della retribuzione), pubblicato in Gazzetta Ufficiale, compilarlo e presentarlo al datore di lavoro.

10) Corte di Cassazione - Sezione Lavoro - Sentenza 11 ottobre 2017, n. 23846. L'assenza di un potere disciplinare del datore di lavoro non può di per sé comportare la negazione del vincolo di subordinazione

L'assenza di un potere disciplinare del datore di lavoro non può di per sé comportare la negazione del vincolo di subordinazione quando risulti comunque provata l'assenza di margini d'autonomia del lavoratore nell'esercizio della prestazione lavorativa. Nel caso specifico di attività ripetitive e predeterminate, in cui la standardizzazione delle mansioni lascia uno spazio minore all'esplicazione del potere direttivo, organizzativo e disciplinare datoriale così come è comunemente inteso, occorre fare riferimento ad indicatori sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di

erogazione del compenso, l'assoggettamento ad un orario, l'assenza di rischio economico e la mancanza di autorganizzazione in capo al lavoratore.

11) Settore edilizia: l'iscrizione alla Casse Edile è un requisito obbligatorio per ottenere il DURC

La CNCE, con comunicato del 23 ottobre 2017, ha chiarito che le imprese che operano nell'Edilizia e che svolgono lavorazioni merceologicamente riconducibili a tale attività, devono applicare il contratto collettivo dell'Edilizia che, peraltro, come noto, deve essere quello promanante dalle parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale; il possesso di tale requisito è condizione ai fini della regolarità e del corretto operare sul mercato nella leale competitività tra le imprese.

I pilastri di una corretta concorrenza sul mercato per tutti gli appalti di lavori pubblici e privati sono, infatti:

- la corretta applicazione del contratto collettivo;
- l'applicazione del contratto collettivo giuridicamente rilevante;
- il rispetto degli obblighi scaturenti dall'applicazione del contratto collettivo.

A tal proposito, la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili ha ricordato la nota del Ministero del Lavoro del 24 marzo 2015 nonché l'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015 e l'articolo 30, comma 4 del D.Lgs. n. 50/2016 (Codice degli Appalti). Per quanto sopra, la CNCE ha invitato le Casse Edili/Edilcasse, in stretta collaborazione con le Istituzioni presenti sul territorio, a sensibilizzare gli operatori in tal senso, sollecitando le imprese a diffidare dall'utilizzo di contratti collettivi differenti e promananti da soggetti che non posseggono i requisiti richiesti per legge. Sottolinea, inoltre, il comunicato che non bisogna dimenticare la giurisprudenza consolidata in materia - i cui pronunciamenti sono confluiti nelle attuali norme di legge - che fanno discendere quale corollario dell'applicazione del contratto collettivo dell'Edilizia, l'obbligo di iscrizione dei lavoratori in Cassa Edile.

Infine, non meno importante è quanto previsto dal DM 30 gennaio 2015 in forza del quale, dall'obbligo di iscrizione in Cassa Edile e dall'obbligo di effettuare i relativi versamenti deriva che la regolarità contributiva deve essere attestata per le imprese edili anche dalle Casse Edili, oltre che da INPS e INAIL. Per quanto sopra, qualora il DURC sia chiesto da imprese edili che non risultino essere regolarmente iscritte presso le Casse Edili territorialmente competenti, sarà segnalata l'irregolarità ai fini del rilascio del DURC.

14 novembre 2017

Massimo Pipino