

CIRCOLARE DEL LAVORO DEL 9 APRILE 2015

a cura di Massimo Pipino

- 1) **Modello IVA TR: dal 1° al 30 aprile è possibile richiedere il rimborso IVA o utilizzare in compensazione l'eventuale credito - Esonero dalla garanzia al di sotto dei 15.000 euro**
- 2) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Nota del 24 marzo 2015, n. 5623: indicazioni per l'applicazione del CCNL assicurazioni in gestione libera**
- 3) **Dichiarazione IVA MOSS: chiarimenti in merito alla trasmissione dal 1° al 20 aprile prossimo**
- 4) **Metalmeccanici Confapi: erogazione versamento prestazioni EBM**
- 5) **Sistri, chiarimenti in materia di trasporto in conto proprio di rifiuti pericolosi**
- 6) **Trasporto conto proprio: quali sono i titoli di disponibilità ammessi**
- 7) **CCNL edilizia: Accordo nazionale 24 marzo 2015**
- 8) **Settore terziario: è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL**
- 9) **INPS - Messaggio del 30 marzo 2015, n. 2239: chiarimenti in materia di indennità di disoccupazione per i lavoratori agricoli**
- 10) **Ministero dello sviluppo economico - Decreto del 23 febbraio 2015: indicazioni sulle ispezioni straordinarie presso Enti cooperativi**
- 11) **Contratto a tutele crescenti e licenziamenti disciplinari. Viene invertito il meccanismo sanzionatorio**
- 12) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Circolare n. 9/2015: Cigs per cessazione attività – Proroghe a 24 mesi**
- 13) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Circolare n. 8/2015: Incremento del 10% del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà**
- 14) **CCNL industria tessile: definiti gli importi che devono essere destinati alla contrattazione a livello aziendale**

GLI APPROFONDIMENTI DELLA RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE

Le modalità di impugnazione del provvedimento espulsivo del lavoratore

1) Modello IVA TR: dal 1° al 30 aprile è possibile richiedere il rimborso IVA o utilizzare in compensazione l'eventuale credito - Esonero dalla garanzia al di sotto dei 15.000 euro

Da oggi fino al 30 aprile 2015, è possibile utilizzare il nuovo modello IVA TR per richiedere il rimborso o l'utilizzo in compensazione del credito IVA che è stato maturato nel primo trimestre del 2015. La nuova versione del modello IVA TR è stata aggiornata per tenere conto, tra l'altro, delle novità in materia di rimborsi IVA introdotte dal decreto Semplificazioni, con l'innalzamento da 5.164,57 a 15.000 euro dell'ammontare dei rimborsi eseguibili senza prestazione di garanzia, nonché della possibilità di ottenere i rimborsi di importo superiore a 15.000 euro senza garanzia, presentando una dichiarazione annuale o un'istanza trimestrale munita di visto di conformità o sottoscrizione alternativa da parte dell'organo di controllo.

Il provvedimento 20 marzo 2015 dell'Agenzia delle Entrate ha approvato il nuovo modello IVA TR per le richieste di rimborso o per l'utilizzo in compensazione del credito IVA trimestrale, nonché le relative istruzioni e le specifiche tecniche per la trasmissione telematica dei dati. Il nuovo modello è utilizzabile per le richieste di rimborso/compensazione del primo trimestre 2015, da presentare entro il prossimo 30 aprile 2015 e recepisce, tra le altre, le nuove modalità di richiesta del rimborso IVA con esonero da garanzia.

Rimborsi: le novità del modello IVA TR

Il modello IVA TR deve essere utilizzato dai contribuenti che hanno realizzato nel trimestre un'eccedenza di imposta detraibile di importo superiore a 2.582,28 euro e che intendono chiedere in tutto o in parte il rimborso di tale eccedenza ovvero intendono utilizzarla in compensazione anche con altri tributi e contributi. Il credito IVA infrannuale può essere richiesto a rimborso unicamente dai contribuenti in possesso di determinati requisiti (e.g. aliquota media per coloro che effettuano esclusivamente o prevalentemente operazioni attive soggette ad aliquote più basse rispetto a quelle gravanti sugli acquisti e sulle importazioni). In alternativa, lo stesso credito può essere utilizzato in compensazione nel modello F24. Il modello dovrà essere utilizzato a partire da aprile 2015 in relazione alle richieste di rimborso o di utilizzo in compensazione dei crediti IVA maturati nel primo trimestre dell'anno e deve essere presentato entro l'ultimo giorno del mese successivo al trimestre di riferimento esclusivamente in via telematica, direttamente dal contribuente o per il tramite di un intermediario abilitato. La sezione del modello relativa ai rimborsi è stata adeguata al fine di tenere conto, tra l'altro, delle modifiche alla disciplina degli stessi apportate dal c.d. decreto Semplificazioni fiscali (D.Lgs. n. 175/2014). In particolare, per effetto delle modifiche introdotte dal predetto decreto, è stato previsto:

- l'innalzamento da 5.164,57 a 15.000 euro dell'ammontare dei rimborsi eseguibili senza prestazione di garanzia;
- la possibilità di ottenere i rimborsi di importo superiore a 15.000 euro senza prestazione della garanzia, presentando l'istanza munita di visto di conformità o sottoscrizione alternativa da parte dell'organo di controllo ed una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante la sussistenza di determinati requisiti patrimoniali;
- l'obbligo di prestare la garanzia per i rimborsi superiori a 15.000 euro solo nelle ipotesi disituzioni di rischio.

Situazioni di rischio e richiesta della garanzia

Si tratta delle ipotesi di rimborso richiesto:

- da soggetti che esercitano un'attività di impresa da meno di due anni ad esclusione delle imprese start-up innovative (ai sensi articolo 25, Decreto Legge n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221);
- da soggetti ai quali, nei due anni precedenti la richiesta di rimborso, sono stati notificati avvisi di accertamento o di rettifica da cui risulti, per ciascun anno, una differenza tra gli importi accertati e quelli dell'imposta dovuta o del credito dichiarato superiore:

1. al 10% degli importi dichiarati se questi non superano 150.000 euro;
2. al 5% degli importi dichiarati se questi superano 150.000 euro ma non superano 1.500.000 euro;
3. all'1% degli importi dichiarati, o comunque a 150.000 euro se gli importi dichiarati superano 1.500.000 euro;
 - da soggetti che presentano l'istanza priva del visto di conformità o della sottoscrizione alternativa o non presentano la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà;
 - da soggetti passivi che richiedono il rimborso dell'eccedenza detraibile risultante all'atto della cessazione dell'attività.

Con riguardo ai chiarimenti sulle modalità di esecuzione dei rimborsi alla luce delle modifiche apportate dal decreto Semplificazione si rinvia alla circolare n. 32/E del 30 dicembre 2014 dell'Agenzia delle Entrate.

Come deve essere compilato il modello

Rigo TD8

La compilazione del rigo è prevista ai fini dell'erogazione prioritaria del rimborso nonché ai fini dell'esonero dalla prestazione della garanzia.

Campo 3 del rigo TD8

È riservato ai contribuenti non tenuti alla presentazione della garanzia. In particolare, la casella deve essere compilata indicando il codice 1 se l'istanza è dotata di visto di conformità o della sottoscrizione da parte dell'organo di controllo e della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesta la presenza talune condizioni, individuate dall'art. 38-bis, comma 3, lettere a), b) e c) (non risultano cedute nell'anno precedente la richiesta azioni o quote della società stessa per un ammontare superiore al 50% del capitale sociale, etc.). Ai fini del visto di conformità, richiesto come dinnanzi indicato per le richieste di rimborso prive di garanzie, il rigo TD8 deve essere compilato per apporre il visto di conformità ed è riservato al responsabile del CAF o al professionista che lo rilascia. Negli appositi spazi vanno riportati il codice fiscale del responsabile del CAF e quello relativo allo stesso CAF, ovvero va riportato il codice fiscale del professionista. In alternativa a quanto appena rappresentato, ossia all'apposizione del visto di conformità, la sottoscrizione del modello può essere effettuata dall'organo di controllo incaricato di effettuare il controllo contabile. In conseguenza di tale sottoscrizione, viene attestata l'esecuzione dei controlli previsti ai fini del visto (ex articolo 2, comma 2, decreto n. 164 del 1999).

Il soggetto che effettua il controllo contabile deve indicare il proprio codice fiscale e negli appositi campi devono essere indicati:

- dal revisore contabile iscritto nel Registro istituito presso il Ministero della giustizia, nella casella Soggetto, il codice 1;
- dal responsabile della revisione (ad esempio il socio o l'amministratore) se trattasi di società di revisione iscritta nel Registro istituito presso il Ministero della giustizia, nella casella Soggetto, il codice 2. Occorre compilare, inoltre, un distinto campo nel quale indicare il codice fiscale della società di revisione, avendo cura di riportare nella casella Soggetto il codice 3 senza compilare il campo firma;
- dal collegio sindacale nella casella Soggetto, per ciascun membro, il codice 4.

2) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Nota del 24 marzo 2015, n. 5623: indicazioni per l'applicazione del CCNL assicurazioni in gestione libera

Il Ministero del Lavoro con Nota del 24/3/2015, n. 5623, ha fornito indicazioni sulla base di segnalazioni pervenute presso l'Ufficio, in merito a possibili criticità nell'applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali e datoriali nel settore delle agenzie assicurative.

A seguito di numerose segnalazioni che sono state inviate al Ministero del lavoro circa l'applicabilità o meno del CCNL per i dipendenti delle Agenzie assicurative in gestione libera, nel momento in cui il CCNL non è stato sottoscritto da Organizzazioni *"comparativamente più rappresentative"*, è stata pubblicata la Nota in esame allo scopo di fornire alcune indicazioni. Al fine di assicurare la necessità di garantire il pieno rispetto delle norme di legge, appare determinante la scelta dei datori di lavoro di applicare o meno un contratto collettivo stipulato da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi.

In primo luogo, si ricorda infatti che l'adesione a un contratto collettivo non sottoscritto da organizzazioni *"comparativamente più rappresentative"* comporta che il datore di lavoro non possa fruire delle agevolazioni e dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006 (*"A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*). Detta disposizione, prevede che, è possibile fruire dei benefici normativi e contributivi solo se siano rispettati gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In secondo luogo, con riguardo al cosiddetto minimo contrattuale, si ricorda che, secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 1, del Decreto Legge n. 338/1989, convertito in Legge n. 389/1989 (*"La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo"*), la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale. Inoltre, ai sensi dell'articolo 2, comma 25, Legge n. 549/1995 (*"L'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria"*), norma di interpretazione autentica del citato articolo 1, comma 1, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base di calcolo è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria. Di conseguenza, in caso di applicazione di CCNL sottoscritti da soggetti privi del requisito della rappresentatività comparata, la contribuzione dovuta sarà comunque calcolata sulla predetta retribuzione. In terzo luogo, il requisito in esame rileva anche ai fini dell'applicabilità della recente normativa sull'apprendistato. Infatti, è il caso di ricordare che l'articolo 2 del Decreto Legislativo n.

167/2011 demanda la regolazione dell'istituto dell'apprendistato agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da "associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". L'articolo 4 del d.lgs. n. 167 stabilisce, inoltre, che la durata dell'apprendistato professionalizzante non possa essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano, individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento o da quella di settori merceologici differenti purché relativamente a "profili professionali equipollenti" (interpello n. 40/2011). Pertanto, il datore di lavoro è tenuto comunque ad applicare la disciplina posta dai suddetti in caso di ricorso al contratto di apprendistato. Quanto sopra rappresentato non è esaustivo, ovviamente, delle ipotesi normative in cui rileva il citato requisito della rappresentatività, ma offre un'indicazione di massima delle disposizioni che possano rilevare in caso di applicazione di contratti collettivi siglati da organizzazioni non rappresentative nel settore assicurativo in esame.

3) Dichiarazione IVA MOSS: chiarimenti in merito alla trasmissione dal 1° al 20 aprile prossimo

Al via la dichiarazione IVA MOSS: si è aperta il 1° aprile 2015, la finestra temporale per la trasmissione della dichiarazione relativa al primo trimestre 2015, possibile fino al 20 aprile. Per il versamento dell'imposta dovuta in base alla dichiarazione valgono gli stessi termini.

Dichiarazione IVA MOSS

La dichiarazione (il modello è disponibile in modalità web) è presentata dagli operatori registrati al MOSS in Italia, nazionali ed extra UE con stabile organizzazione in regime UE e dagli operatori extra UE registrati al regime non UE:

- gli operatori in regime UE provvedono alla compilazione della dichiarazione limitatamente alle operazioni effettuate nei confronti dei consumatori residenti in Paesi diversi dall'Italia. Le prestazioni rese nei confronti di consumatori nazionali, invece, rilevano ai fini della dichiarazione IVA nazionale;
- gli operatori in regime non UE compilano la dichiarazione anche in riferimento alle operazioni effettuate nei confronti di consumatori residenti in Italia, poiché non presentano alcuna dichiarazione IVA nazionale.

La dichiarazione contiene l'indicazione:

- del numero identificativo IVA,
- del periodo di riferimento,
- della valuta utilizzata
- delle prestazioni effettuate, suddivise per ciascuno Stato membro di consumo.

Nell'ambito delle operazioni effettuate in ciascuno Stato membro di consumo, l'indicazione deve essere differenziata in ragione dell'aliquota applicata (ordinaria o ridotta). La dichiarazione IVA MOSS - inviata all'Agenzia attraverso il Portale MOSS – ha cadenza trimestrale e deve essere presentata entro 20 giorni dalla fine del trimestre al quale si riferisce (il termine rimane invariato anche qualora cada nel fine settimana o in un giorno festivo).

Le scadenze

I trimestre (gennaio-marzo) 20 aprile

II trimestre (aprile-giugno) 20 luglio

III trimestre (luglio-settembre) 20 ottobre

IV trimestre (ottobre-dicembre) 20 gennaio

Ad ogni dichiarazione è attribuito dal sistema un numero di riferimento unico da indicarsi in sede di versamento dell'imposta.

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

Attenzione

Il modello deve essere comunque trasmesso, a saldo zero, anche se nel trimestre non sono state effettuate operazioni rientranti nel regime

Versamento IVA MOSS

Il versamento dell'IVA dovuta in base alla dichiarazione è effettuato, in euro, entro lo stesso termine previsto per la presentazione della dichiarazione, con le seguenti modalità:

- operatori in regime UE: il versamento avviene con addebito, richiesto direttamente dal soggetto tramite il Portale MOSS, su c/c postale o bancario aperto presso una banca italiana convenzionata con l'Agenzia delle Entrate, intestato all'operatore. Accedendo al Portale MOSS è possibile scegliere la dichiarazione per la quale effettuare il pagamento, indicarne l'importo e il codice IBAN del conto sul quale sarà eseguito l'addebito (tipo RID) dell'IVA dovuta.
- operatori in regime non UE: il versamento avviene mediante bonifico su un conto aperto presso la Banca d'Italia. Sul Portale MOSS è disponibile il codice IBAN di tale conto e la causale del bonifico dovrà contenere il numero di riferimento unico della dichiarazione per la quale viene effettuato il pagamento.

Nella causale del pagamento va sempre indicato il numero di riferimento unico della dichiarazione (che viene riportato automaticamente per i pagamenti eseguiti mediante addebito su c/c bancario o postale; in caso di pagamento tramite bonifico, deve essere indicato nella causale del bonifico). Non è prevista la possibilità di effettuare il pagamento tramite modello F24 e di utilizzare eventuali crediti d'imposta in compensazione. I pagamenti sono trimestrali, con le seguenti scadenze:

- 20 aprile - I trimestre,
- 20 luglio - II trimestre,
- 20 ottobre - III trimestre,
- 20 gennaio - IV trimestre.

4) Metalmeccanici Confapi: erogazione versamento prestazioni EBM

Al fine di tutelare le Imprese ed evitare possibili futuri contenzioni, è opportuno verificare che la natura dei versamenti relativi alle prestazioni di EBM venga evidenziata in busta paga. A tal proposito, per rendere uniforme tale procedura, di seguito riportiamo la dicitura da inserire sulla busta paga del dipendente: "**Posizione EBM - Ente Bilaterale Metalmeccanici**".

5) Sistri, chiarimenti in materia di trasporto in conto proprio di rifiuti pericolosi

La Circolare n.1 (31 ottobre 2013) del Ministero dell'Ambiente, relativa all'applicazione dell'articolo 11, legge 31 agosto 2013, n.101, recava delle ambiguità per quanto riguarda il trasporto in conto proprio dei rifiuti pericolosi. In particolare, indicava come soggetti obbligati al Sistri gli enti e le imprese che raccolgono o trasportano rifiuti speciali pericolosi a titolo professionale precisando che tra di essi vi erano anche gli enti e le imprese che trasportano i rifiuti pericolosi da loro stesse prodotti, iscritti all'Albo Nazionale Gestori Ambientali nella categoria 2-bis, ai sensi dell'articolo 212, comma 8, Decreto Legislativo n. 152/2006, nonché i soggetti che effettuano il trasporto di rifiuti, iscritti all'Albo in categoria 5. Dal 9 marzo invece, sul portale Sistri, sotto la voce "*soggetti obbligati*", per "*trasportatori in conto proprio di rifiuti pericolosi*" viene testualmente riportato che sono obbligate all'adesione al Sistri solo "*le imprese che trasportano rifiuti pericolosi, iscritte all'Albo Nazionale Gestori Ambientali in categoria 5*", quindi per quantità

maggiori di 30 kg/litri al giorno. Ciò significa che, tutte le imprese che trasportano i propri rifiuti pericolosi in quantità che non eccedano 30 kg/litri al giorno, cioè iscritte nella categoria 2-bis dell'Albo, non sono obbligate al Sistri in qualità di trasportatori. Pertanto, tutti i veicoli iscritti in categoria 2-bis dovranno provvedere alla disinstallazione delle "black box" tramite voucher emesso dalla sezione regionale dell'Albo, mantenendo comunque l'iscrizione ai sensi dell'articolo 212, comma 8 del Decreto Legislativo 152/2006. Si ritiene opportuno ricordare che l'adesione al sistema per questi soggetti potrà comunque avvenire per scelta volontaria.

6) Trasporto conto proprio: quali sono i titoli di disponibilità ammessi

Premesso che nel settore dell'autotrasporto merci può accadere che il mezzo di proprietà di una impresa o persona fisica sia dato, per un periodo più o meno lungo, in disponibilità ad altro soggetto, la Direzione generale per il trasporto stradale e per l'intermodalità (Divisione 5) del Ministero della infrastrutture e trasporti con Circolare del 16 marzo 2015 n. 5681 ha effettuato una ricognizione delle fattispecie ammissibili a seconda che si tratti di trasporto conto terzi ovvero in conto proprio. Anche in considerazione della recente entrata in operatività di quanto previsto dall'art. 94, comma 4-bis) del Codice della Strada (in tema di obbligo di annotazione sulla carte di circolazione) la Circolare si sofferma nello specifico ad analizzare l'ammissibilità della locazione e del comodato senza conducente sia per il trasporto conto terzi che per il trasporto conto proprio. Attraverso l'illustrazione di una serie di esempi pratici la Circolare fornisce quindi indicazioni su come si debba operare in occasione di acquisizioni di veicoli nelle formule sopra indicate, rammentando che agli inadempienti possono essere applicate sanzioni amministrative pecuniarie che vanno da un minimo di € 2.500 a un massimo di € 15.000. Rinviano alla nota ministeriale allegata gli ulteriori approfondimenti (v. soprattutto tabella riepilogativa di pag. 11) si segnalano, per quanto di maggiore interesse per il settore edile, i seguenti punti:

1. Nell'ambito del trasporto conto proprio le fattispecie di disponibilità del veicolo ad altri soggetti sono espressamente, e tassativamente, richiamate dall'articolo 31 comma 1 lettera a). È consentito l'usufrutto, l'acquisto con patto di riservato dominio, la locazione con opzione di acquisto e il noleggio senza conducente per i veicoli fino a 6 t.
2. Per i veicoli superiori con massa complessiva a pieno carico superiore a 6 t. immatricolati ad uso proprio non sono mai ammessi né la locazione, né il comodato anche se a favore di soggetti che utilizzano il veicolo per uso proprio.
3. Per i veicoli con massa complessiva a pieno carico inferiore o uguale a 6 t. non essendo richiesta alcuna licenza o autorizzazione è ammesso il comodato d'uso gratuito. Per contratti superiori a 30 giorni sarà necessario il tagliando di aggiornamento della carta di circolazione.
4. Per i veicoli immatricolati conto proprio con qualsiasi massa complessiva non è mai ammessa né la locazione né il comodato ad altro soggetto che intenda utilizzarli ad uso terzi per il trasporto di merci conto terzi.

7) CCNL edilizia: Accordo nazionale 24 marzo 2015

Rendiamo disponibile, in allegato, l'accordo nazionale sottoscritto in materia di Prevedi. L'accordo fa seguito a quello sottoscritto lo scorso 13 gennaio sulle modalità attuative del contributo contrattuale Prevedi di 8 euro stabilito, con decorrenza 1° gennaio 2015, in sede di rinnovo del ccnl 1° luglio 2014. Considerato il perdurare delle difficoltà tecniche nel rilascio degli aggiornamenti dei programmi, le parti hanno concordato che anche l'eventuale slittamento afferente il mese di febbraio non costituisce mancato adeguamento contrattuale.

8) Settore terziario: è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL

Sottoscritto, il giorno 30/3/2015, tra CONFCOMMERCIO, FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL e UILTUCS UIL, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi con decorrenza a partire dal 1° aprile 2015 sino al 31 dicembre 2017. L'accordo introduce significative novità sul contratto a tempo determinato per il sostegno all'occupazione e una reale semplificazione nella flessibilità della distribuzione dell'orario. Viene, inoltre, recepito l'accordo sulla Governance del 2014 per il riordino degli enti bilaterali territoriali e la valorizzazione del welfare contrattuale nazionale. In merito alla parte retributiva, a decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili:

Livello	1/4/2015	1/11/2015	1/6/2016	1/11/2016	1/8/2017	Totale
Quadro	26,04	26,04	26,04	27,78	41,67	147,57
I	23,46	23,46	23,46	25,02	37,53	132,93
II	20,29	20,29	20,29	21,64	32,47	114,99
III	17,34	17,34	17,34	18,50	27,75	98,28
IV	15,00	15,00	15,00	16,00	24,00	85,00
V	13,55	13,55	13,55	14,46	21,68	76,80
VI	12,17	12,17	12,17	12,98	19,47	68,94
VII	10,42	10,42	10,42	11,11	16,67	59,03
Viagg. 1.a categ	14,16	14,16	14,16	15,10	22,66	80,24
Viagg. 2.a categ.	11,89	11,89	11,89	12,68	19,02	67,36

In merito ai viaggiatori, l' aumento salariale può essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto. Per l' Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei dodici mesi precedenti la data di scadenza dell' ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato. Pertanto, i nuovi minimi retributivi saranno i seguenti

Livello	1/4/2015	1/11/2015	1/6/2016	1/11/2016	1/8/2017
Quadro	1.775,11	1.801,15	1827,19	1854,97	1896,64
I	1.599,02	1622,48	1645,94	1670,96	1708,49
II	1.383,14	1403,43	1423,72	1445,36	1477,83
III	1.182,21	1199,55	1216,89	1235,39	1263,14
IV	1.022,46	1037,46	1052,46	1068,46	1092,46
V	923,73	937,28	950,83	965,29	986,97
VI	829,33	841,5	853,67	866,65	886,12
VII	710	720,42	730,84	741,95	758,62
Viagg. 1.a categ	965,17	979,33	993,49	1008,59	1031,25
Viagg. 2.a categ.	808,69	820,58	832,47	845,15	864,17

Apprendistato Professionalizzante

Viene modificato il periodo di prova:

Livello	Periodo di prova
Q - 1°	6 mesi di calendario
2°- 3°	60 giorni di lavoro effettivo
4 °- 5°	60 giorni di lavoro effettivo
6° -7°	45 giorni di lavoro effettivo

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di cinque contratti di apprendistato. Le parti, confermano che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Fondo EST

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle quote contributive è tenuta: ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Cassa assistenza sanitaria "Qu.AS."

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle quote contributive è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Elemento economico di garanzia

Verrà erogato con la retribuzione di novembre 2017 e compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31/10/2017, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 191, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel

periodo che va dal 1° gennaio 2015 al 31 ottobre 2017. L'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto ed è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario, che venga corrisposto successivamente al 1° gennaio 2015;

	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V, VI e VII livello
Aziende fino a 10 dipendenti	95 euro	80 euro	65 euro
Aziende a partire da 11 dipendenti	105 euro	90 euro	75 euro

Operatori di vendita

	I categoria	II categoria
Aziende fino a 10 dipendenti	76 euro	63 euro
Aziende a partire da 11 dipendenti	85 euro	71 euro

Contratto a tempo determinato

Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 4 lavoratori. Nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 6 lavoratori. Nelle unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per 6 lavoratori. Ferme restando le misure indicate nei precedenti commi, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive. Le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva. In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, comma 3, primo periodo, d.lgs. n. 368/2001, nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.

Contratto a tempo determinato in località turistiche

Le parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 10, comma 7, lett. b). d.lgs. n. 368/2001. Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, con apposito accordo.

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati, una sola volta e per una durata di 12 mesi, con il medesimo soggetto contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Articolazione dell'orario di lavoro

Viene eliminata la possibilità di fare 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità che prevedeva un monte ore di permessi incrementato di otto ore.

Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Viene eliminata la possibilità, nell'ambito del secondo livello di contrattazione, di realizzare intese per il superamento dei suddetti limiti sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

9) INPS - Messaggio del 30 marzo 2015, n. 2239: chiarimenti in materia di indennità di disoccupazione per i lavoratori agricoli

Con il messaggio n. 2239 del 30 marzo 2015, l'INPS ha provveduto a fornire alcune precisazioni in ordine ai trattamenti di disoccupazione agricola dei lavoratori con qualifica di operai, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di età compresa tra i 18 e i 35 anni. Come noto, l'articolo 5, commi da 1 a 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 91 (convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 116) prevede un incentivo per i datori di lavoro agricolo in caso di assunzione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni privi di impiego da almeno sei mesi o privi di diploma di istruzione secondaria di secondo grado. In caso di assunzione a tempo determinato il contratto di lavoro, di durata almeno triennale, deve garantire al lavoratore un periodo di occupazione annuale di almeno 102 giornate. Come precisato dall'INPS nella circolare n. 137 del 5 novembre 2014, la locuzione legislativa "*giovani di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni*", comprende persone che, al momento dell'assunzione, abbiano compiuto diciotto anni e non abbiano ancora compiuto trentacinque anni. In merito alla nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi", invece, l'Istituto di previdenza ha chiarito che, sono da considerare "svantaggiati" - in quanto "privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" - coloro che non hanno prestato attività lavorativa nel semestre precedente l'assunzione e coloro che, pur avendo prestato attività lavorativa nel semestre precedente l'assunzione, hanno lavorato per un numero di giornate inferiore a 100 nei 12 mesi antecedenti l'assunzione. L'incentivo in argomento spetta sia per le assunzioni a tempo determinato che per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale. Per le assunzioni a tempo determinato il contratto deve presentare i seguenti requisiti:

- avere una durata almeno triennale;
- garantire al lavoratore un periodo di occupazione minima di 102 giornate annue;
- essere redatto in forma scritta.

Ciò premesso, sulla questione se i lavoratori agricoli in argomento possano accedere ai trattamenti di disoccupazione agricola, indennizzando così i periodi di contratto non lavorati -essendo quella in agricoltura un'attività caratterizzata da prestazioni lavorative discontinue, l'Istituto di previdenza, con il messaggio in commento, ha specificato che, il trattamento di disoccupazione agricola - su istanza dell'interessato - è erogato in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello c.d. di competenza nel quale si è verificata la mancata occupazione, indennizzando stati di disoccupazione già decorsi. Non è influente lo status del lavoratore al momento della presentazione della domanda, rilevando, invece, il percorso lavorativo dello stesso nell'anno di competenza dal 1° gennaio al 31 dicembre. Per il lavoratore agricolo, l'iscrizione negli Elenchi nominativi dei lavoratori agricoli - con l'accertamento dello status di lavoratore agricolo, l'attribuzione della qualifica di appartenenza

e l'indicazione delle giornate lavorative effettuate nell'anno – è costitutiva del diritto alle prestazioni previdenziali. Inoltre, stante la particolare organizzazione del lavoro in agricoltura, le giornate di iscrizione negli Elenchi non corrispondono, di norma, alla durata del contratto di lavoro sottoscritto fra le parti, nel corso della cui vigenza l'azienda utilizza il lavoratore agricolo solo al momento in cui si verifica il bisogno di manodopera. Per tale motivo sono considerate indennizzabili per disoccupazione agricola tutte le giornate non lavorate seppure ricadenti nel periodo contrattuale sempre che – detratte dal parametro 365 (366 se l'anno è bisestile) tutte le giornate di attività lavorativa dipendente o in proprio e tutte le giornate già indennizzate a titolo di altre prestazioni – residuino giornate da indennizzare. È, quindi, possibile riconoscere - secondo l'INPS - ai lavoratori in argomento - il diritto all'indennità di disoccupazione agricola se iscritti negli Elenchi nominativi per l'anno di competenza della prestazione e in presenza di tutti i requisiti previsti dalla legge.

10) Ministero dello sviluppo economico - Decreto del 23 febbraio 2015: indicazioni sulle ispezioni straordinarie presso Enti cooperativi

Il Ministero dello sviluppo economico, con il Decreto del 23 febbraio 2015, disciplina le modalità, i tempi ed i contenuti delle ispezioni straordinarie svolte nei confronti degli enti cooperativi. Consideriamo, nel dettaglio, le principali novità.

Le ispezioni straordinarie, disposte dal Ministero dello sviluppo economico sulla base di programmati accertamenti a campione, di esigenze di approfondimento derivanti dalle revisioni cooperative ed ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità, sono eseguite dai funzionari che transitano nei ruoli del Ministero appartenenti all'apposito profilo professionale previsto dall'articolo 15, comma 6, della Legge 31 gennaio 1992, n. 59 (*“ Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su iniziativa del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e con la procedura di cui all'articolo 26, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266, si procederà all'individuazione di un profilo professionale, e del relativo contenuto, per l'esercizio dell'attività di vigilanza sulle società cooperative e sui loro consorzi”*). In caso di particolari esigenze, dette ispezioni possono essere effettuate anche da altri funzionari del Ministero dello sviluppo economico, e, sulla base di apposita convenzione, da funzionari di altre amministrazioni che abbiano frequentato appositi corsi di formazione. Nell'attribuzione degli incarichi, la Direzione Generale del ministero si attiene a criteri di rotazione di territorialità e di professionalità, tenendo conto della tempestività e della qualità dimostrata nella esecuzione di precedenti incarichi. Al momento dell'accettazione dell'incarico, l'ispettore deve dichiarare di non trovarsi, per quanto a sua conoscenza, in una situazione di conflitto di interessi e deve impegnarsi altresì a segnalare ogni sopravvenuta situazione di conflitto, anche potenziale. Le comunicazioni connesse all'attività ispettiva avvengono con l'utilizzo di strumenti telematici. Le ispezioni sono svolte da due o più ispettori appositamente incaricati dalla menzionata Direzione generale. L'ispezione si svolge, per quanto ritenuto utile dagli ispettori e qualora ciò sia compatibile con le finalità dell'accertamento ispettivo, alla presenza del legale rappresentante dell'ente cooperativo o di un suo delegato. Preliminarmente all'inizio delle verifiche, gli ispettori sono tenuti a qualificarsi, ad esibire la lettera di incarico e a identificare i propri interlocutori. Gli stessi ispettori, di regola, consentono che il rappresentante della cooperativa venga assistito da soci o dipendenti o da professionisti di fiducia. Le ragioni dell'eccezione devono essere adeguatamente rappresentate in sede di verbalizzazione. Gli amministratori ed i sindaci devono intervenire nell'ispezione ogni qualvolta ciò sia richiesto dagli ispettori. Gli enti cooperativi assoggettati ad ispezione mettono a disposizione degli ispettori incaricati tutti i libri, i registri ed i documenti ed hanno l'obbligo di

fornire i dati, le informazioni ed i chiarimenti loro richiesti. La mancata esibizione è rilevata nel verbale ed è comunicata dalla Direzione generale alle Amministrazioni competenti in materia contributiva retributiva e fiscale.

L'ispezione viene svolta presso la sede sociale ed in tutti gli altri luoghi, anche presso terzi, dove svolge l'attività sociale; gli ispettori possono convocare, sentire informalmente ed acquisire le dichiarazioni di tutti i soggetti coinvolti nell'attività, comprese quelle di terzi. Previa autorizzazione dei responsabili degli uffici pubblici presso i quali gli ispettori prestano servizio, la raccolta delle dichiarazioni dei soggetti coinvolti nell'attività e l'esame della documentazione può essere svolta anche presso gli uffici del personale ispettivo; in caso di svolgimento di tale attività in altro luogo idoneo concordato, l'ispettore deve indicarne la motivazione nei verbali. Le eventuali dichiarazioni ricevute dai soggetti interessati, preventivamente ammoniti sulle responsabilità per false dichiarazioni rese a pubblico ufficiale, devono essere raccolte in un apposito processo verbale redatto dagli ispettori e sottoscritto dal soggetto che le rilascia. Tali dichiarazioni possono essere anche rese in forma libera con atto scritto sottoscritto dall'interessato. A conclusione delle verifiche, dette dichiarazioni devono essere trasmesse dagli ispettori all'Amministrazione, in allegato al verbale ispettivo.

I funzionari di vigilanza rilevano le informazioni e gli elementi necessari alla compilazione dell'apposita modulistica. L'acquisizione di ulteriori e specifici elementi conoscitivi può essere richiesta dalla Direzione generale agli ispettori con lettera di incarico ovvero tramite il sistema informatico del Ministero dello sviluppo economico. Al termine delle verifiche gli ispettori hanno l'obbligo di trasmettere, attraverso il sistema informatico del Ministero dello sviluppo economico, il verbale di ispezione completo degli allegati e firmato digitalmente. Nel caso l'ispezione sia stata eseguita alla presenza del legale rappresentante o del suo delegato e non sia stato possibile acquisirne la firma digitale, una copia degli originali cartacei, con la eventuale sottoscrizione del rappresentante della cooperativa, viene consegnata allo stesso. Gli altri originali cartacei vengono conservati dagli ispettori, unitamente alle dichiarazioni ed ai documenti acquisiti. In caso di rifiuto od impossibilità alla sottoscrizione da parte del rappresentante della cooperativa o del suo delegato, il verbale deve essere notificato alla cooperativa, a cura degli ispettori, a mezzo posta certificata all'indirizzo risultante presso il Registro delle Imprese. Qualora al termine degli accertamenti gli ispettori abbiano rilevato irregolarità sanabili, gli stessi provvedono ad irrogare la diffida di cui agli articoli 5 e 10 del Decreto Legislativo n. 220 del 2002, concedendo per la regolarizzazione della posizione dell'ente un lasso di tempo non inferiore a 15 giorni e non superiore a 90 giorni. Trascorso il termine assegnato, gli ispettori provvedono alla redazione, trasmissione, notifica e conservazione della sezione accertamento del verbale di ispezione. Nel caso di inadempienze funzionali degli organi sociali ritenute non suscettibili di sanatoria, ovvero in caso di esigenze cautelari, la sola sezione Rilevazione del verbale contenente la proposta di provvedimento è trasmessa, per via telematica, alla Direzione generale per i successivi adempimenti. Tale Direzione verifica la completezza del verbale e dell'eventuale accertamento e se la relativa diffida o i provvedimenti proposti siano coerenti con le risultanze dell'attività ispettiva. In caso di ravvisata manifesta infondatezza della proposta, la Direzione Generale conclude il procedimento con un provvedimento redatto in forma semplificata, comunicandolo all'ente cooperativo. La medesima Direzione generale avvia il procedimento per l'adozione del provvedimento proposto ovvero, al ricorrere dei presupposti, di un diverso provvedimento disponendo se necessario ulteriori approfondimenti, sia attraverso la richiesta di integrazioni al verbale sia attraverso il conferimento di un nuovo incarico.

Fermi i tempi procedurali di cui ai D.P.C.M. nn. 272 e 273 del 22 dicembre 2010 - recanti l'individuazione dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza del Ministero dello sviluppo economico - l'attività ispettiva deve essere avviata entro 15 giorni dal conferimento dell'incarico ed entro i successivi 3 giorni deve esserne data comunicazione alla

Direzione Generale. Lo stesso incarico deve essere completato entro i successivi 60 giorni con la redazione del verbale e l'irrogazione dell'eventuale diffida, che deve contenere il termine entro il quale deve essere adempiuta. Salvo motivati casi di differimento, l'accertamento finale deve essere portato a termine entro 30 giorni dal termine di adempimento previsto nella diffida. Nei medesimi tempi deve essere ultimato l'eventuale supplemento di verifica. Se non per giustificati motivi oggettivi, il non rispetto del termine previsto per l'inizio dell'attività ispettiva comporta la decadenza dall'incarico ed il nuovo conferimento dello stesso. Su indicazione dell'ufficio responsabile dell'attività di vigilanza, i suddetti termine possono essere contratti in caso di necessità ed urgenza.

11) Contratto a tutele crescenti e licenziamenti disciplinari. Viene invertito il meccanismo sanzionatorio

Con l'entrata in vigore del nuovo contratto a tutele crescenti risulta essersi invertito il meccanismo sanzionatorio previsto a carico del datore di lavoro nel caso in cui il licenziamento per motivi disciplinari sia risultato essere illegittimo. Infatti, l'articolo 3 del D.Lgs. n. 23/2015 (*"1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.*

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni") prevede come rimedio generale nel caso di accertamento di un licenziamento ingiustificato soltanto il versamento da parte del datore di lavoro di una somma di denaro la cui quantificazione viene determinata in relazione all'anzianità di servizio vantata da parte del lavoratore oggetto del provvedimento sanzionatorio. La reintegra del lavoratore nel posto di lavoro (cui si somma la corresponsione di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo ricompreso tra il giorno del licenziamento e quello dell'effettiva reintegrazione) scatta

esclusivamente nel caso in cui si sia dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. In questo caso, l'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. Ciò comporta tre novità sostanziali rispetto alla precedente disciplina:

- viene eliminato il riferimento ai codici disciplinari contenuti nella contrattazione collettiva;
- si evita la possibilità di una discrepanza di giudizio. Il giudice infatti deve limitarsi a valutare il fatto storico e non può applicare il rimedio reintegratorio nel caso in cui ritenga che il licenziamento rappresenti una sanzione sproporzionata rispetto al fatto stesso;
- la prova dell'insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento deve essere fornita direttamente.

Con particolare riferimento alla terza novità sopra illustrata, appare più che mai evidente che le giustificazioni che vengono portate dal lavoratore nell'ambito del procedimento disciplinare assumono particolare importanza, ai fini della sussistenza o meno del licenziamento irrogato. Ciò comporta due conseguenze: da parte sua il lavoratore, dovrà dimostrare che il fatto materiale che gli viene addebitato non sussiste, con l'onere di trovare una giustificazione che renda evidente l'illegittimità del licenziamento. Da parte del datore di lavoro, dover esaminare le giustificazioni addotte dal lavoratore al fine di valutare se il fatto materiale che è stato contestato sia realmente sussistente o meno. Affinché il datore di lavoro sia in grado di addebitare il fatto materiale contestato al lavoratore, dovrà produrre un'apposita lettera di contestazione che dovrà limitarsi ad indicare esclusivamente fatti oggettivi che possono essere direttamente provati in giudizio.

12) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Circolare n. 9/2015: Cigs per cessazione attività – Proroghe a 24 mesi

Il Ministero del Lavoro, diversamente da quanto indicato nella precedente circolare n. 1/15, con l'allegata circolare n. 9/15, ha confermato che i programmi di Cigs per cessazione di attività, articolati su 24 mesi, potranno essere autorizzati, in virtù del rifinanziamento pari a 55 milioni di euro di cui all'articolo 3, comma 3 septies del D.L. n. 192/14, nel limite dei fondi disponibili, anche se il secondo anno per il completamento dei piani di gestione degli esuberi è iniziato nel 2015.

Al riguardo, si ricorda che il Ministero del Lavoro, con la citata nota n. 1/15, aveva precauzionalmente informato che, considerati i fondi stanziati per il 2015 dalla legge 190/2014, pari a 60 milioni di euro, avrebbe proceduto all'esame istruttorio esclusivamente dei programmi di proroga iniziati entro e non oltre il 31 dicembre 2014.

13) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Circolare n. 8/2015: Incremento del 10% del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà

Si rende disponibile la circolare n. 8 del 20 marzo 2015 con la quale il Ministero del Lavoro ha confermato che, per l'anno 2015, l'ammontare del trattamento di integrazione salariale, riconosciuto ai lavoratori coinvolti nei contratti di solidarietà di cui all'articolo 1 del Decreto Legge n. 726/84, convertito nella Legge n. 863/84, è incrementato del 10% rispetto al trattamento ordinario e sarà, quindi, complessivamente pari al 70% della retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro. Il dicastero, tenuto conto che il suddetto incremento è previsto nel limite di spesa di 50 milioni di euro ai sensi dell'articolo 2 bis del Decreto Legge n. 192/14, chiarisce che sarà data

priorità ai trattamenti dovuti per il 2015 in forza di contratti, anche di proroga, stipulati nel 2014 e che l'INPS, a tal fine, terrà conto dell'ordine cronologico di stipula degli accordi allegati ai decreti ministeriali di autorizzazione al trattamento di integrazione salariale.

14) CCNL industria tessile: definiti gli importi che devono essere destinati alla contrattazione a livello aziendale

Il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria tessile abbigliamento moda 2014 ha previsto due importi, pari a 280,00 euro lordi per ciascuno degli anni 2014 e 2015, destinati alla contrattazione aziendale. Il CCNL in oggetto ha previsto al Capitolo VI, lettera B, che tali importi fanno parte integrante dei costi del rinnovo del contratto nazionale e che sono stati ricavati dalle parti contraenti tramite una corrispondente temporanea riduzione del valore degli incrementi dei minimi contrattuali. Solo nel caso in cui gli importi destinati dal CCNL alla contrattazione aziendale non siano utilizzati dalla contrattazione aziendale stessa entro il 31 marzo 2015, per il primo importo, ed entro il 31 marzo 2016, per il secondo importo, tali somme saranno corrisposte unitamente alla retribuzione a tutti i lavoratori rispettivamente nei mesi di aprile 2015 e aprile 2016 (circ. SMI n. 195/2013). Tale importo, uguale per tutti i livelli, si intende omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR. Verrà assoggettato ai normali regimi fiscali e previdenziali. Per i lavoratori part-time verrà ridotto in proporzione al minor orario contrattuale.

Oltre ai casi di rapporto lavorativo iniziato o risolto nel periodo compreso tra aprile 2014/2015 e marzo 2015/2016, gli importi sono riducibili con lo stesso criterio proporzionale anche nei seguenti casi di assenza, verificatisi nello stesso periodo:

- servizio militare
 - aspettativa
 - congedo parentale
 - cassa integrazione guadagni con sospensione a zero ore settimanali.
- Il CCNL prevede ogni aspetto sostanziale e procedurale della contrattazione aziendale per l'utilizzo degli importi. Per facilitare la contrattazione aziendale, il nuovo CCNL contiene anche:
- le "Linee guida per la contrattazione aziendale",
 - la "Procedura semplificata per la contrattazione aziendale", definita per agevolare l'estensione della contrattazione aziendale nelle PMI.

Pertanto, in applicazione dei suddetti documenti contrattuali, ai fini dell'utilizzo degli importi di cui sopra, si individuano le seguenti caratteristiche della contrattazione aziendale:

- deve trattarsi di nuova contrattazione aziendale, successiva al 5/12/2013 (data del rinnovo del CCNL);
- deve essere effettuata "con specifico riferimento agli importi" previsti dal Cap.VI, lettera B), preferibilmente con una clausola esplicita di collegamento tra il contratto aziendale e il CCNL;
- deve avere anche contenuti economici: il Premio di risultato o la disciplina di aspetti normativi aventi anche riflessi economici (ad es., orari e organizzazione del lavoro particolari, welfare aziendale,...).

Inoltre il contratto aziendale può:

- definire periodi di riferimento del Premio di risultato (o di altri istituti economici) differenti da quelli indicati dal CCNL;
- - sempre nell'ambito della variabilità del Premio di risultato (e quindi in relazione a obiettivi

e risultati aziendali), definire importi inferiori o superiori a quelli definiti dal CCNL. Il CCNL non stabilisce se l'importo di 280,00 euro sia da porre in relazione al raggiungimento dell'obiettivo minimo, standard o massimo del Premio.

- considerare con un unico accordo aziendale entrambi i periodi di riferimento (4/2014 - 3/2015 e 4/2015 - 3/2016) ed entrambi gli importi di 280,00 euro.

Lavoratori a domicilio

Per i lavoratori a domicilio, le condizioni per il diritto sono le seguenti:

- risultare in forza il 1° aprile 2015/16;
- avere avuto commesse retribuibili nel periodo 1.4.2014-31.03.2015 e nel periodo 1.4.2015-31.3.2016.

L'importo dovuto, per tali lavoratori, sarà calcolato moltiplicando la percentuale dell'1,47% per l'importo delle commesse maturato nel 2014/2015; il calcolo va effettuato solo sulle tariffe di cottimo pieno e non anche sulle percentuali di maggiorazione per le retribuzioni differite (ferie, festività, tredicesima, trattamento di fine rapporto, indennità forfettaria per i periodi di incapacità lavorativa). Per il periodo 2015/2016 la percentuale sarà dell' 1,41%. L'importo per i lavoratori a domicilio deve essere calcolato per ogni singolo mese del periodo aprile-marzo; in ciascuno dei mesi la quota lorda maturata non potrà risultare superiore a 23,33 Euro lordi, poiché l'importo massimo erogabile anche ai lavoratori a domicilio non può superare 280,00 Euro.

GLI APPROFONDIMENTI DELLA RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE

Le modalità di impugnazione del provvedimento espulsivo del lavoratore

Così come era stato previsto dalla relativa Legge Delega, con il Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (meglio noto come “*Jobs Act*”) il legislatore è intervenuto per stabilire termini temporali certi e stringenti per i procedimenti di impugnazione dei provvedimenti di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro. Già la Legge Fornero del 2012 (Legge n. 92 del 7 luglio 2012 era intervenuta in materia, modificando il testo dell'articolo 7 della Legge 604/1966 e definendo il termine di 60 giorni a partire dalla data della ricezione o notifica della lettera di licenziamento entro cui il lavoratore oggetto del provvedimento espulsivo deve presentare la necessaria impugnazione stragiudiziale (tentativo di conciliazione obbligatoria). Con la nuova normativa viene fissato, invece, un ulteriore periodo di 270 giorni entro cui il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso giudiziale contro l'atto di licenziamento. I 270 giorni (circa 9 mesi) devono però essere calcolati a partire non dal termine ultimo per inoltrare la domanda di conciliazione (ovvero allo scadere dei 60 giorni dalla notifica della lettera di licenziamento), bensì a partire dal giorno in cui la domanda di conciliazione è stata effettivamente presentata (così come ha recentemente chiarito anche la Corte di Cassazione).

I diversi tipi di licenziamento

Le motivazioni che possono essere alla base del provvedimento espulsivo di un lavoratore possono essere molto diverse tra di loro e per ciascuna ipotesi di interruzione del rapporto lavorativo corrisponde una tutela del lavoratore che, almeno in parte, è diversa. Il sistema giuridico italiano ha tipizzato le modalità di licenziamento e riconosce validità alle seguenti tipologie di provvedimento espulsivo: per giusta causa; per giustificato motivo soggettivo; economico; collettivo. Sono invece ritenuti nulli quei provvedimenti di rimozione dal servizio che siano stati causati da motivazioni qualificabili come di natura discriminatoria ossia i licenziamenti che sono stati intimati per ragioni di credo politico o di fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione all'attività sindacale, tra cui è compresa la partecipazione del lavoratore ad uno sciopero, nonché da ragioni razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle

convinzioni personali del dipendente (la questione relativa all'individuazione del carattere discriminatorio di un provvedimento espulsivo è particolarmente delicata essendo praticamente impossibile definire puntualmente cosa si intenda per comportamento discriminatorio. In linea di principio si può dire che si ha una discriminazione, rilevante a questi fini, ogni volta che un soggetto venga trattato in modo più svantaggiato di altri in determinate situazioni, impiegando un criterio, quindi, di tipo comparativo, oppure ogni volta che un soggetto subisca un provvedimento negativo in ragione di certe caratteristiche che la legge intende invece proteggere (**vedi anche nota n. 1**). La legge inoltre equipara al licenziamento discriminatorio, quanto ad effetti, quello intimato in concomitanza con il matrimonio, quello disposto in violazione del divieto di licenziamento in materia di tutela della maternità e della paternità, e infine il licenziamento riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o quello fondato su motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 Codice civile (*“Motivo illecito - Il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe”*). Infine, anche il licenziamento intimato per ragioni economiche (giustificato motivo oggettivo) può determinare l'ingiunzione al reintegro da parte del Giudice, nel caso in cui nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti invece essere stato determinato da ragioni discriminatorie. È altresì impugnabile il licenziamento che è stato intimato a voce (la forma scritta è infatti un requisito indispensabile per dare validità ad ogni tipo di provvedimento di licenziamento) o non notificato tramite l'invio di una raccomandata A/R oppure mediante la consegna a mano della lettera di licenziamento alla presenza di testimoni.

Il licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa è il provvedimento che consegue – anche senza preavviso – ad alcune condotte particolarmente gravi poste in essere dal lavoratore. Tali comportamenti vengono specificamente definiti dall'articolo 2119 del Codice civile (*“Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda”*). Il provvedimento espulsivo per giusta causa può concretizzarsi nei seguenti casi (l'elenco non è esaustivo ma meramente esemplificativo)

- il lavoratore si rifiuta in modo ingiustificato e reiterato eseguire la prestazione lavorativa
- insubordinazione del dipendente nei confronti dei suoi superiori
- violazione del patto di non concorrenza
- scorretto uso dei permessi per ex legge 104/92
- falsa timbratura del cartellino
- perdita dei requisiti CIG (Cassa Integrazione Guadagni)
- falsa malattia e falso infortunio
- il dipendente si rifiuta di tornare al lavoro dopo che è stata constatata l'insussistenza della malattia (tramite visita medica)
- il lavoratore presta lavoro per terzi durante i periodi di malattia (solo nel caso in cui questa seconda attività pregiudichi la *“pronta guarigione”* e quindi il ritorno al lavoro)
- il dipendente ruba beni aziendali durante l'esercizio delle sue mansioni (specie se fiduciarie)
- il dipendente ha una condotta extralavorativa tale da far venir meno il vincolo fiduciario che lo lega all'azienda (ad esempio: rapina commessa da dipendente bancario cassiere).

Il licenziamento per giustificati motivi soggettivi

Si definisce licenziamento per giustificato motivo soggettivo quello disposto in reazione ad una

violazione commessa dal lavoratore rispetto agli obblighi previsti dal contratto di lavoro. Esempi di giustificati motivi soggettivi sono: abbandono immotivato del luogo di lavoro, l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro prolungata per oltre 4 giorni consecutivi, la provocazione di una rissa sul luogo di lavoro, minaccia verso un collega o superiore, reiterata violazione di norme del Codice Disciplinare. In questi casi (ad eccezione del motivo della reiterata violazione del Codice Disciplinare) è sempre necessario il preavviso da parte del datore di lavoro – che si traduce di solito nel conferimento in busta paga della retribuzione corrispondente al periodo di preavviso

Il licenziamento per giustificati motivi oggettivi. Il licenziamento collettivo

Si parla invece di motivi oggettivi di licenziamento nel caso in cui un'azienda si trova a dover fare a meno di uno o più dipendenti per motivi tecnici relativi alla produzione o alla riorganizzazione del lavoro, per uno stato di crisi aziendale o di bassa liquidità. Esempi tipici di licenziamento per giustificato motivo oggettivo sono: chiusura dell'attività, delocalizzazione di alcuni servizi o produzioni, soppressione del posto di lavoro, accorpamento delle mansioni al datore di lavoro, conferimento in outsearching di determinate lavorazioni.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo che coinvolga un numero di dipendenti pari a 5 o più, è detto Licenziamento Collettivo e segue una procedura specifica per il datore di lavoro.

Risarcimento del lavoratore ingiustamente licenziato. Indennità e reintegro

Quanto al trattamento riservato al lavoratore che vinca una causa contro il provvedimento di licenziamento, il Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23 ha inciso soprattutto sull'ipotesi di reintegro sul posto di lavoro prevista dallo articolo 18 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori). Tale forma di tutela è venuta meno per tutti gli assunti a partire dal 1° gennaio 2015 con un contratto a tempo indeterminato e per coloro che da questa data hanno visto trasformato il proprio contratto di apprendistato o di lavoro a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato, i quali abbiano subito un licenziamento economico, collettivo o formalmente viziato (ex. per mancanza della motivazione nella lettera di licenziamento). Le disposizioni dell'articolo 18 restano invece valide per tutte le vecchie assunzioni precedenti il primo gennaio 2015. L'ipotesi di reintegro è comunque confermata in tutte le situazioni in cui si è concretizzato un licenziamento discriminatorio, intimati in forma orale o disciplinari nulli per insussistenza del fatto contestato (anche se intimati nei confronti di soggetti assunti a tempo indeterminato dopo il 1° gennaio 2015). Negli altri casi, dunque, è previsto il pagamento da parte del datore di lavoro di un'indennità crescente commisurata all'anzianità di lavoro. La legge, tuttavia, non preclude la possibilità per i singoli lavoratori dipendenti di ottenere dal proprio datore un trattamento di maggior favore in deroga alla disciplina comune.

Note

Nota n. 1) Ecco un elenco, che non potrà mai essere tassativo, di discriminazioni vietate:

- discriminazioni di genere;
- discriminazioni basate sull'età;
- discriminazioni sulla base dell'orientamento sessuale;
- discriminazioni basate sulla disabilità;
- discriminazioni religiose;
- discriminazioni basate sull'origine etnica;
- discriminazioni in base alla razza;
- discriminazioni politiche;
- discriminazioni sindacali;
- molestie o molestie sessuali;
- discriminazioni basate sulle condizioni sociali;
- discriminazioni basate sulle condizioni e caratteristiche personali;

- discriminazioni basate sulla lingua;
- discriminazioni basate sulle caratteristiche fisiche, sui tratti somatici, sull'altezza, sul peso;
- discriminazioni basate sullo stato di salute;
- discriminazioni basate sulle convinzioni personali.