

CIRCOLARE DEL LAVORO DELL'8 OTTOBRE 2015

a cura di Massimo Pipino

- 1) Assunzione giovani con competenze digitale tramite il progetto "Garanzia Giovani": agevolazioni per le PMI**
- 2) Sgravio contributivo triennale: esempio di calcolo della misura in cui incide sul costo del lavoro**
- 3) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: abrogazione dell'autorizzazione per il lavoro all'estero**
- 4) INPS – Messaggio n. 5919/15: riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali - primi chiarimenti**
- 5) Incentivi all'autoimprenditorialità: esame dei criteri e delle modalità di concessione**
- 6) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: apprendistato formativo e alternanza scuola-lavoro**
- 7) G.U. 8 settembre 2015, n. 208, la Legge 18 agosto 2015, n. 141, recante disposizioni in materia di agricoltura sociale**
- 8) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: verifiche ispettive per le aziende che hanno usufruito dell'esonero contributivo**
- 9) Solidarietà con le popolazioni del Nepal: accordo CONFINDUSTRIA-Organizzazioni Sindacali**
- 10) Jobs Act – riepilogo delle novità in materia di lavoro accessorio. Restano tuttavia ancora ancora dubbi e confusione**
- 11) Jobs Act: chiarimenti in materia di stop alla Cigs in caso di cessazione dell'attività aziendale**
- 12) Jobs Act: sintesi delle novità relative ai servizi per il lavoro**
- 13) Jobs Act ammortizzatori sociali: chiarimenti in materia di contributo addizionale in caso d'uso**
- 14) Messaggio INPS n. 5626/15 – Illustrazione delle procedure per fruire del congedo parentale**
- 15) Scuole private ANINSEI: provvisoria applicazione dell'accordo di rinnovo nell'attesa dell'avvenuta ratifica**

16) CCNL Istituzioni socio-assistenziali UNEBA: assistenza sanitaria integrativa a partire dal 1° novembre 2015

17) Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - Interpello n. 23/2015: riposi giornalieri della lavoratrice madre

18) Jobs Act: sintesi delle disposizioni di semplificazioni per datori di lavoro e professionisti contenute nel provvedimento

1) Assunzione giovani con competenze digitale tramite il progetto "Garanzia Giovani": agevolazioni per le PMI

Giovani in azienda senza costo per l'impresa, e con 500 euro al mese di retribuzione. Ha preso il via l'iniziativa "Crescere in digitale", che permetterà di attivare 3000 tirocini in azienda totalmente finanziati da Garanzia Giovani. I tirocinanti potranno essere giovani fino a 29 anni di età che avranno completato un percorso formativo sui principali aspetti del web. Alle aziende che assumeranno il giovane alla fine del tirocinio spetterà un contributo di 6 mila euro. Grazie a questa iniziativa sarà possibile aumentare il livello di digitalizzazione delle aziende italiane.

Tirocinio di 6 mesi retribuito da Garanzia Giovani e bonus occupazionale di 6 mila euro in caso di assunzione post- tirocinio.

Sono queste le agevolazioni di cui possono beneficiare le PMI che intendono accogliere in azienda tirocinanti provenienti dal progetto "Crescere in digitale", operativo dal 9 settembre scorso.

L'iniziativa ha un duplice scopo: da una parte offrire prospettive di formazione e lavoro ai giovani disoccupati dall'altra aumentare la digitalizzazione delle aziende.

Crescere in Digitale è un' iniziativa del Ministero del Lavoro, in partnership con Unioncamere e Google, che prevede un percorso finalizzato a tirocini in azienda per giovani disoccupati fino a 29 anni che non studiano e non lavorano.

Il percorso formativo

I giovani per poter aderire all'iniziativa devono innanzitutto registrarsi al programma Garanzia Giovani sull'apposito sito web <http://www.garanzigiovani.gov.it> dopodichè possono svolgere il corso online sul sito web www.crescereindigitale.it, totalmente gratuito.

Il percorso formativo online prevede 50 ore di lezione, materiali vari, e un test finale. Le sessioni d'esame avranno cadenza mensile: la prima si terrà tra il 9 e il 18 ottobre 2015.

Fra gli obiettivi del corso quello di acquisire conoscenze sull'economia di Internet, competenze digitali di base, imparare ad utilizzare le principali piattaforme digitali, nonché gestire la presenza online di un'impresa.

Fra i 17 capitoli del piano formativo troviamo: PMI online, come creare un sito web o mobile, e-commerce, internazionalizzazione, innovazione.

I docenti del corso on line sono figure di spicco nel campo del web, come Vint Cerf, uno dei padri fondatori di Internet e oggi Chief Internet Evangelist di Google. Ci sono poi lezioni da parte di accademici e professionisti del settore e testimonianze di alcuni imprenditori del Made in Italy,

pionieri nell'uso del web, raccolte da Fondazione Symbola e Università Ca' Foscari. L'iniziativa prevede tre passaggi, inizia con il corso di formazione on line per poi passare ai laboratori specialistici sul territorio e infine il tirocinio in azienda.

I vantaggi per le imprese

Il tirocinio dura sei mesi, è retribuito con 500 euro al mese, ed è interamente finanziato dal programma Garanzia Giovani. Per le imprese che alla fine del tirocinio assumeranno il giovane a tempo indeterminato, è previsto un incentivo fino a 6mila euro. Per le imprese dunque si tratta di un'occasione per poter incrementare la propria digitalizzazione per un tempo di 6 mesi a costo zero e poi eventualmente potranno decidere di assumere il tirocinante di modo da continuare ad avere sempre a disposizione una figura che potrà curare il marketing sul web.

Il progetto "Crescere in digitale" è un'importante opportunità per le aziende italiane per aumentare il loro livello di digitalizzazione come ha sottolineato il presidente di Unioncamere, Ivan Lo Bello, definendo il digitale «una leva importante per sostenere la crescita e la qualità dell'occupazione», sottolineando anche che le PMI «non riescono ancora a cogliere tutte le opportunità offerte da Internet a causa di un livello di digitalizzazione insufficiente. Solo il 5% delle imprese italiane, ad esempio, è attivo nell'e-commerce contro il 14% della media dell'Ue». "Crescere in Digitale" rappresenta inoltre un esempio concreto di come la collaborazione tra istituzioni pubbliche e il mondo delle imprese costituisca un elemento chiave per dare impulso all'innovazione e ampliare le opportunità dei giovani.

Tirocinio solo per chi supera il test finale

Solo i giovani che superano il test accedono alla seconda fase, dei laboratori specialistici, che si svolgeranno sul territorio, con il coordinamento di Unioncamere e Camere di Commercio. I giovani selezionati seguiranno un'attività di formazione specialistica e di orientamento in gruppo per arrivare preparati al tirocinio in azienda o essere supportati nell'avvio della propria attività. Poi sarà il turno dei tirocini presso le aziende aderenti all'iniziativa. Il programma prevede fino a 3.000 tirocini della durata di 6 mesi retribuiti 500 euro al mese. I giovani vivranno un'esperienza professionalizzante, aiutati da un piano di lavoro personalizzato e da una community di esperti.

Come funziona la Garanzia Giovani

La Garanzia Giovani è il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile. Con questo obiettivo sono stati previsti dei finanziamenti per i Paesi Membri con tassi di disoccupazione superiori al 25%, che saranno investiti in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, a sostegno dei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (Neet - Not in Education, Employment or Training).

In sinergia con la Raccomandazione europea del 2013, l'Italia dovrà garantire ai giovani al di sotto dei 30 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio, entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale. La Garanzia Giovani è rivolta a giovani tra i 15 e i 29 anni, residenti in Italia – cittadini comunitari o stranieri extra UE, regolarmente soggiornanti – non impegnati in un'attività lavorativa né inseriti in un corso scolastico o formativo, che vogliono entrare nel mondo del lavoro, valorizzando le proprie attitudini e background formativo e professionale. Programmi, iniziative, servizi

informativi, percorsi personalizzati, incentivi: sono queste le misure previste a livello nazionale e regionale per offrire opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro, in un'ottica di collaborazione tra tutti gli attori pubblici e privati coinvolti.

Per stabilire in modo opportuno il livello e le caratteristiche dei servizi erogati e aumentarne l'efficacia, si è scelto di introdurre un sistema di profiling che tenga conto della distanza dal mercato del lavoro, in un'ottica di personalizzazione delle azioni erogate: una serie di variabili, territoriali, demografiche, familiari e individuali profilano il giovane permettendo così di regolare la misura dell'azione in suo favore. A far data dal 1° febbraio 2015 le modalità di calcolo del profiling sono aggiornate a seguito del Decreto Direttoriale del 23 gennaio 2015 n.11, che mette fine alla fase di sperimentazione avviata l'1 maggio 2014. Nel dettaglio le misure previste dalla Garanzia sono: accoglienza, orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro, apprendistato, tirocini, servizio civile, sostegno all'autoimprenditorialità, mobilità professionale nazionale o in paesi Ue, bonus occupazionale e formazione a distanza.

2) Sgravio contributivo triennale: esempio di calcolo della misura in cui incide sul costo del lavoro

Lo sgravio contributivo triennale introdotto, per il solo anno 2015 a meno di proroghe, dalla Legge di Stabilità 2015 è l'unico incentivo all'assunzione generalizzato ad oggi vigente in favore dei soggetti disoccupati: superate le iniziali polemiche sorte a seguito dell'abrogazione dello sgravio ex legge n. 407/90 e chiariti i dubbi interpretativi sorti in fase di prima applicazione della norma, l'accesso al beneficio è stato ampiamente utilizzato.

La possibilità di fruire dello sgravio è estesa ai rapporti di lavoro instaurati durante l'intero anno solare in corso: non dovrebbero esserci dubbi in merito alla legittima spettanza in favore di chi effettuerà le assunzioni agevolate entro la fine del prossimo mese di dicembre 2015.

Lo sgravio triennale

Per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati con decorrenza 1° gennaio al 31 dicembre 2015, ai datori di lavoro viene concesso l'esonero per trentasei mesi dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. L'assunzione deve riguardare lavoratori che nei sei mesi precedenti l'instaurazione del rapporto di lavoro non sono occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro. È altresì necessario che lo stesso lavoratore non sia stato già assunto con il medesimo incentivo da parte di altri datori di lavoro.

Lo sgravio è totale ma soltanto entro uno specifico massimale, fissato a 8.060 euro annui, ovviamente da riproporzionare in relazione alla durata del rapporto di lavoro nell'arco temporale considerato.

L'esonero non spetta in ogni caso ai datori di lavoro nel caso di assunzioni relative a lavoratori con cui è già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge; tale esonero è esteso anche a società controllate o collegate ai sensi dell'articolo

2359 C.C. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Sono esclusi dall'incentivo i contratti di lavoro domestico.

L'esonero in esame, nonostante risulti ampiamente accessibile quanto a requisiti di accesso e condizioni di adesione, risulta penalizzante:

- per il datore di lavoro, in particolari fattispecie, per via dell'importo massimo concedibile, e dell'esclusione dallo sgravio dei contributi INAIL
- per il lavoratore, che può essere assunto con l'agevolazione una volta soltanto.

L'esonero inoltre:

- in caso di assunzione o cessazione in corso di mese, va riproporzionato assumendo a riferimento la misura di $8.060,00/365 \text{ gg.} = 22,08$ euro per ogni giorno di spettanza.
- va applicato sui contributi INPS a carico del datore di lavoro fino alla soglia massima di esonero contributivo calcolata su base mensile è pari a euro $8.060,00/12 = 671,66$ euro, opportunamente adeguata in caso di rapporti di lavoro part-time o ripartito. La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà comunque essere recuperata nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 8.060,00 su base annua.

Esempio di calcolo

Da gennaio a maggio: contributi c/ datore di lavoro 500,00 euro mensili

Giugno: contributi c/datore di lavoro 900,00 euro

L'eccedenza del mese di giugno, pari a $900,00 - 671,66 = 228,34$ euro, è inferiore all'importo dell'esonero non fruito nei cinque mesi precedenti (euro $858,30 = 171,66 \times 5$).

È possibile usufruire dello sgravio totale

Sono esclusi dallo sgravio: il contributo INPS per l'erogazione del TFR e il contributo al fondo di solidarietà ex art. 3 comma 25 della L. 92/2012.

Requisiti di base per la fruizione degli sgravi

Per poter accedere al beneficio, le aziende devono essere in possesso di un documento di regolarità contributiva che certifichi la regolarità in materia degli obblighi previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro. A tal fine giova ricordare che, ormai in via definitiva, il DURC ha validità di 120 giorni. Legge n. 92/2012 ha compiutamente disciplinato i requisiti generali da verificare, e che il datore di lavoro dovrà di volta in volta autocertificare, per avere diritto alle agevolazioni sulle assunzioni:

- l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, posto da norme di legge o dalla contrattazione collettiva;
- l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, fatti salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- non devono essere stati effettuati licenziamenti, nei sei mesi precedenti, dallo stesso datore di lavoro o da un'azienda diversa ma che presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con

quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Costo del lavoro: esempi di calcolo con applicazione dello sgravio

ESEMPIO:1

Lavoratore full time – Medio livello CCNL - Alto tasso INAIL

Assunzione dal 02/01/2015

Retribuzione lorda mensile € 1.400

Mensilità contrattuali: 14

Retribuzione lorda annuale = € 19.600

Settore: Industria edile

Imponibile contributivo € 19.600

Aliquota contributiva INPS carico datore di lavoro 30,88%

Aliquota INAIL carico datore di lavoro 130‰

SGRAVIO EX LEGGE DI STABILITÀ

SGRAVIO TOTALE ANNUO = € 6.052,48 (INPS)

COSTO LAVORO ANNUO = INPS € 333,20 + INAIL € 2.548 = 2.881,20

ESEMPIO:2

Lavoratore full time – Alto livello CCNL - Alto tasso INAIL

Assunzione dal 02/01/2015

Retribuzione lorda mensile € 2.000

Mensilità contrattuali: 13

Retribuzione lorda annuale = € 30.000

Settore: Industria edile

Imponibile contributivo € 30.000

Aliquota contributiva INPS carico datore di lavoro 30,88%

Aliquota INAIL carico datore di lavoro 130‰

SGRAVIO EX LEGGE DI STABILITÀ

SGRAVIO TOTALE ANNUO = € 8.060 (tetto massimo sgravio)

COSTO LAVORO ANNUO = INPS € 1.414 + INAIL € 3.900 = 5.314

ESEMPIO: 3

Lavoratore full time – Medio livello CCNL - Basso tasso INAIL

Assunzione dal 02/01/2015

Retribuzione lorda mensile € 1.400

Mensilità contrattuali: 14

Retribuzione lorda annuale = € 19.600

Settore: Commercio

Imponibile contributivo € 19.600

Aliquota contributiva INPS carico datore di lavoro 28,98%

Aliquota INAIL carico datore di lavoro 8‰

SGRAVIO EX LEGGE DI STABILITÀ

SGRAVIO TOTALE ANNUO = € 5.680,08 (INPS)

COSTO LAVORO ANNUO = INPS € 137,20 + INAIL € 156,80 = 294

Assunzione dal 02/01/2015

Retribuzione lorda mensile € 1.400

Part time 50%

Mensilità contrattuali: 14

Retribuzione lorda annuale = € 19.600

Settore: Riparazione auto

Imponibile contributivo € 19.600

Aliquota contributiva INPS carico datore di lavoro 28,98%

Aliquota INAIL carico datore di lavoro 48%

SGRAVIO EX LEGGE DI STABILITÀ

SGRAVIO TOTALE ANNUO = € 2.840,04 (INPS)

COSTO LAVORO ANNUO = INPS € 137,20 + INAIL € 156,80 = 294

Conclusioni

Appare evidente, analizzando gli esempi di calcolo sopra riportati, che l'effettiva incidenza dello sgravio sul costo del lavoro che grava sull'azienda che assume è molto variabile in relazione:

- al settore di attività, poiché gli oneri INAIL e cassa edile sono esclusi dal beneficio;
- e al livello di retribuzione, per via del tetto massimo di sgravio ammissibile su base annua.

3) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: abrogazione dell'autorizzazione per il lavoro all'estero

La Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha inviato, alle proprie Direzioni Interregionali del Lavoro (DIL), la nota n. 20578 del 30 settembre 2015, con la quale ha evidenziato l'abrogazione della normativa in materia di autorizzazioni al lavoro all'estero, previste da quello che era il combinato disposto della Legge 398/87 e del DPR 346/94 (così come modificato da DPR 247/97).

All'avvenuta abrogazione della normativa in questione, prevista dal Decreto Legislativo n. 151/2015 (c.d. decreto Semplificazioni), ha come conseguenza l'estinzione del potere autorizzativo in capo all'Amministrazione. Pertanto, l'esercizio dei poteri datoriali verrà liberalizzato con riferimento anche a tutte quelle istanze presentate prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo, ed ancora in corso di istruttoria.

4) INPS – Messaggio n. 5919/15: riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali - primi chiarimenti

In attesa della pubblicazione delle istruzioni operative relative alla riforma degli ammortizzatori sociali ed in particolare della Cassa integrazione guadagni ordinaria, l'INPS, con l'allegato messaggio n. 5919/15, ha fornito i primi chiarimenti alla luce dell'entrata in vigore del decreto n. 148 del 14 settembre 2015.

Relativamente alla disciplina della Cigo, non essendo previsto un periodo transitorio tra la vecchia e la nuova normativa, l'Istituto previdenziale ha evidenziato che per le domande riconducibili ad eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa antecedenti l'entrata in vigore del suddetto decreto, ossia precedenti al 24 settembre 2015, potranno essere utilizzate le modalità di presentazione previste dalla previgente normativa.

Per le domande di Cigo relative ad eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa verificatesi a decorrere da tale data, dovendosi applicare la nuova disciplina, sarà obbligatorio presentare l'istanza corredata dall'elenco dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario e dal numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

I dati relativi a ciascun addetto all'unità produttiva interessata dalla Cigo, che dovranno essere contenuti in un file in formato CSV (file di testo utilizzato per l'importazione ed esportazione di una tabella di dati), sono quelli individuati nel documento scaricabile dal portale informatico dell'Inps alla sezione servizi online, CIG Ordinaria, *"Flusso web"*, link *"Documentazione"* alla voce *"Tracciato per invio beneficiari"*.

La nota conclude evidenziando che per poter consentire alle aziende di presentare le domande senza soluzione di continuità, l'elenco dei lavoratori potrà essere fornito anche in un momento successivo rispetto all'invio della domanda.

5) Incentivi all'autoimprenditorialità: esame dei criteri e delle modalità di concessione

Pubblicato, nella G.U. 5 settembre 2015, n. 206, il Decreto del Ministero dello sviluppo economico n. 140/2015 recante i criteri e le modalità di concessione alle agevolazioni di cui al capo 0I del titolo I del Decreto Legislativo 21 aprile 2000, n. 185, volte a sostenere nuova imprenditorialità, in tutto il territorio nazionale, attraverso la creazione di micro e piccole imprese competitive, a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile, e a sostenerne lo sviluppo attraverso migliori condizioni per l'accesso al credito. Nello specifico, possono beneficiare delle agevolazioni le imprese:

- costituite in forma societaria, ivi incluse le società cooperative;
- la cui compagine societaria è composta, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni ovvero da donne;
- costituite da non più di dodici mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione;

- di micro e piccola dimensione.

Ai fini dell'accesso alle agevolazioni tali imprese devono, però:

- essere regolarmente costituite ed essere iscritte nel Registro delle imprese;
- essere nel pieno e libero esercizio dei propri diritti, non essere in liquidazione volontaria e non essere sottoposte a procedure concorsuali;
- non rientrare tra le imprese che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in un conto bloccato, gli aiuti individuati quali illegali o incompatibili dalla Commissione europea.

Il possesso dei requisiti deve essere dimostrato alla data di presentazione della domanda di agevolazione, nel caso di imprese già costituite alla predetta data, ovvero entro quarantacinque giorni dalla data della comunicazione dell'esito dell'istruttoria nel caso in cui la domanda sia presentata da persone fisiche che intendano costituire una nuova società. Non sono ammissibili agli aiuti in questione le imprese controllate da soci controllanti imprese che abbiano cessato, nei dodici mesi precedenti la data di presentazione della richiesta, un'attività analoga a quella cui si riferisce la domanda di agevolazione. Sono agevolabili, fatti salvi i divieti e le limitazioni stabiliti dal regolamento de minimis, le iniziative che prevedono programmi di investimento non superiori a 1.500.000,00 euro relativi:

- alla produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato, della trasformazione dei prodotti agricoli;
- alla fornitura di servizi, in qualsiasi settore;
- al commercio e al turismo;
- alle attività riconducibili anche a più settori di particolare rilevanza per lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile, riguardanti:

1) la filiera turistico-culturale, intesa come attività finalizzate alla valorizzazione e alla fruizione del patrimonio culturale, ambientale e paesaggistico, nonché al miglioramento dei servizi per la ricettività e l'accoglienza;

2) l'innovazione sociale, intesa come produzione di beni e fornitura di servizi che creano nuove relazioni sociali ovvero soddisfano nuovi bisogni sociali, anche attraverso soluzioni innovative.

Le spese ammissibili alle agevolazioni in parola sono quelle relative all'acquisto di beni materiali e immateriali e servizi rientranti nelle seguenti categorie:

- suolo aziendale;
- fabbricati, opere edili / murarie, comprese le ristrutturazioni;
- macchinari, impianti ed attrezzature varie nuovi di fabbrica;
- programmi informatici e servizi per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) commisurati alle esigenze produttive e gestionali dell'impresa;
- brevetti, licenze e marchi;
- formazione specialistica dei soci e dei dipendenti del soggetto beneficiario, funzionali alla realizzazione del progetto;
- consulenze specialistiche.

Le agevolazioni sono concesse ai sensi e nei limiti del regolamento de minimis e assumono la forma di un finanziamento agevolato per gli investimenti, a un tasso pari a zero, della durata massima di otto anni e di importo non superiore al settantacinque per cento della spesa ammissibile. Tale finanziamento agevolato è restituito dall'impresa beneficiaria, senza interessi, secondo un piano di ammortamento a rate semestrali costanti posticipate scadenti il 31 maggio e il 30 novembre di ogni anno, a decorrere dalla prima delle precitate date successiva a quella di erogazione dell'ultima quota a saldo del finanziamento concesso. L'impresa beneficiaria deve garantire la copertura finanziaria del programma di investimento apportando un contributo finanziario, attraverso risorse proprie ovvero mediante finanziamento esterno, in una forma priva di qualsiasi tipo di sostegno pubblico, pari al venticinque per cento delle spese ammissibili complessive. I benefici in questione sono concessi sulla base di una procedura valutativa con procedimento a sportello. L'apertura dei termini e le modalità per la presentazione delle domande di agevolazione sono definite dal Ministero con provvedimento del Direttore generale per gli incentivi alle imprese, pubblicato nel sito internet del Soggetto gestore www.invitalia.it e in quello del Ministero www.mise.gov.it. Con il medesimo provvedimento sono fornite le ulteriori istruzioni necessarie ai fini della migliore attuazione dell'intervento.

Le domande di agevolazione sono presentate al Soggetto gestore, che procede, nel rispetto dell'ordine cronologico di presentazione, all'istruttoria delle domande sulla base dei seguenti criteri valutazione:

- adeguatezza e coerenza delle competenze possedute dai soci, per grado di istruzione ovvero pregressa esperienza lavorativa, rispetto alla specifica attività prevista dal piano d'impresa;
- capacità dell'iniziativa di presidiare gli aspetti del processo tecnico-produttivo e organizzativo;
- introduzione di soluzioni innovative sotto il profilo organizzativo, produttivo o commerciale;
- potenzialità del mercato di riferimento, vantaggio competitivo dell'iniziativa proponente e relative strategie di marketing;
- sostenibilità economica e finanziaria dell'iniziativa, con particolare riferimento all'equilibrio e alla coerenza nella composizione interna delle spese ammissibili.

Per ciascuno dei criteri suddetti, alla domanda è attribuito uno specifico punteggio. Le domande di agevolazione, complete dei dati richiesti, sono istruite in tempo utile perché possano essere deliberate entro sessanta giorni dalla data di presentazione dell'istanza o di completamento della stessa. Il Soggetto gestore comunica tempestivamente e, comunque, entro dieci giorni dalla sua conclusione, l'esito dell'istruttoria al soggetto che ha presentato domanda, richiedendo contestualmente l'eventuale ulteriore documentazione necessaria, anche ai fini della successiva verifica tecnica sulla funzionalità del programma di investimento e sulla pertinenza e congruità delle spese indicate in domanda. La verifica tecnica deve essere conclusa entro trenta giorni dalla data della citata comunicazione ovvero dal completamento della documentazione eventualmente necessaria ai fini dell'ammissione alle agevolazioni. Nel caso di esito negativo delle attività istruttorie, la domanda è rigettata previa apposita comunicazione.

L'erogazione delle agevolazioni avviene su richiesta dell'impresa beneficiaria in non più di tre stati di avanzamento lavori (di seguito SAL), il primo dei quali non può essere inferiore al venticinque per cento dei costi ammessi. Nel caso in cui le agevolazioni siano erogate in relazione a due o tre SAL, l'ultima erogazione non può essere inferiore al dieci per cento dei costi ammessi. Per ciascuna richiesta di erogazione deve essere presentata idonea documentazione, relativa all'attività svolta e alle spese sostenute, comprensiva delle fatture quietanziate. È fatta salva la possibilità per l'impresa beneficiaria di richiedere al Soggetto gestore l'erogazione di una prima quota di agevolazione a titolo di anticipazione, non superiore al venticinque per cento, su presentazione di idonea garanzia.

Le agevolazioni non sono cumulabili con altri aiuti pubblici concessi per le medesime spese, incluse le agevolazioni concesse sulla base del regolamento de minimis, e sono revocate, in misura totale o parziale, nei seguenti casi:

- verifica dell'assenza di uno o più requisiti, ovvero di documentazione incompleta o irregolare, per fatti imputabili al soggetto richiedente le agevolazioni e non sanabili;
- mancato rispetto dei tempi previsti per la realizzazione del programma di investimento;
- trasferimento, alienazione o destinazione ad usi diversi da quelli previsti nel programma di investimento senza l'autorizzazione del Soggetto gestore, dei beni mobili e dei diritti aziendali ammessi alle agevolazioni, prima che siano trascorsi tre anni dalla data di ultimazione del programma di investimento medesimo;
- cessazione dell'attività dell'impresa agevolata ovvero sua alienazione, totale o parziale, o concessione in locazione, o trasferimento all'estero prima che siano trascorsi tre anni dalla data di ultimazione del programma di investimento;
- fallimento dell'impresa beneficiaria ovvero apertura nei confronti della stessa di altra procedura concorsuale prima che siano trascorsi tre anni dalla data di ultimazione del programma di investimento;
- mancato adempimento agli obblighi di monitoraggio e controllo;
- mancata restituzione protratta per oltre un anno di una rata del finanziamento concesso;
- negli ulteriori casi previsti nel contratto di finanziamento.

6) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: apprendistato formativo e alternanza scuola-lavoro

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il Comunicato Stampa del 28 settembre 2015, annuncia l'approvazione, nella seduta della Conferenza Stato-Regioni del 24 settembre u.s., dell'Accordo sul progetto riguardante *“Azioni di accompagnamento sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale”*, che dà il via libera definitivo ad una sperimentazione sulla quale c'era già stata una intesa di massima tra i diversi attori, volto a dare forma concreta alla *“via italiana del sistema duale”* di apprendimento.

7) G.U. 8 settembre 2015, n. 208, la Legge 18 agosto 2015, n. 141, recante disposizioni in materia di agricoltura sociale

È stata pubblicata, sulla G.U. 8 settembre 2015, n. 208, la Legge 18 agosto 2015, n. 141, recante disposizioni in materia di agricoltura sociale. Tale provvedimento promuove, in particolare, l'agricoltura sociale, quale aspetto della multifunzionalità delle imprese agricole finalizzato allo sviluppo di interventi e di servizi sociali, socio-sanitari, educativi e di inserimento socio-lavorativo, allo scopo di facilitare l'accesso adeguato e uniforme alle prestazioni essenziali da garantire alle persone, alle famiglie e alle comunità locali in tutto il territorio nazionale e in particolare nelle zone rurali o svantaggiate. Al fine di favorire l'integrazione delle attività di agricoltura sociale nella programmazione della rete locale delle prestazioni e dei servizi, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nell'ambito delle proprie attribuzioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge in commento, adeguano, qualora necessario, le proprie disposizioni in materia al fine di consentire il riconoscimento degli operatori dell'agricoltura sociale da parte degli enti preposti alla gestione dei servizi e delle prestazioni e di rendere pubblici i nominativi degli operatori riconosciuti. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano stabiliscono altresì le modalità per il riconoscimento provvisorio degli operatori che alla data di entrata in vigore della Legge n. 141/2015 già svolgono attività di agricoltura sociale da almeno due anni, fissando un termine non inferiore a un anno per l'adeguamento ai prescritti requisiti. Gli operatori dell'agricoltura sociale possono costituire organizzazioni di produttori di cui al Decreto Legislativo 27 maggio 2005, n. 102, per prodotti dell'agricoltura sociale, in coerenza con il regolamento (UE) n. 1308/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, e con le norme nazionali di applicazione. I fabbricati o le porzioni di fabbricati rurali già esistenti nel fondo, destinati dagli imprenditori agricoli, mantengono il riconoscimento della ruralità a tutti gli effetti, nel rispetto delle previsioni degli strumenti urbanistici. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono promuovere il recupero del patrimonio edilizio esistente ad uso degli imprenditori agricoli ai fini dell'esercizio di attività di agricoltura sociale, nel rispetto delle specifiche caratteristiche tipologiche e architettoniche, nonché delle caratteristiche paesaggistico-ambientali dei luoghi. Le istituzioni pubbliche che gestiscono mense scolastiche e ospedaliere possono prevedere, nelle gare concernenti i relativi servizi di fornitura, criteri di priorità per l'inserimento di prodotti agro-alimentari provenienti da operatori dell'agricoltura sociale. I comuni definiscono modalità idonee di presenza e di valorizzazione dei prodotti provenienti dall'agricoltura sociale nelle aree pubbliche. Nell'ambito delle operazioni di alienazione e locazione dei terreni demaniali agricoli e di quelli appartenenti agli enti pubblici territoriali e non territoriali, sono previsti criteri di priorità per favorire l'insediamento e lo sviluppo delle attività di agricoltura sociale, anche utilizzando i beni e i terreni confiscati ai sensi del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione.

Presso il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali è istituito l'Osservatorio sull'agricoltura sociale, al quale sono attribuiti i seguenti compiti:

- definizione di linee guida per l'attività delle istituzioni pubbliche in materia di agricoltura sociale, con particolare riferimento a criteri omogenei per il riconoscimento delle imprese e per il monitoraggio e la valutazione delle attività di agricoltura sociale, alla semplificazione delle

procedure amministrative, alla predisposizione di strumenti di assistenza tecnica, di formazione e di sostegno per le imprese, alla definizione di percorsi formativi riconosciuti, all'inquadramento di modelli efficaci, alla messa a punto di contratti tipo tra imprese e pubblica amministrazione;

- monitoraggio ed elaborazione delle informazioni sulla presenza e sullo sviluppo delle attività di agricoltura sociale nel territorio nazionale, anche al fine di facilitare la diffusione delle buone pratiche;
- raccolta e valutazione coordinata delle ricerche concernenti l'efficacia delle pratiche di agricoltura sociale e loro inserimento nella rete dei servizi territoriali;
- proposta di iniziative finalizzate al coordinamento e alla migliore integrazione dell'agricoltura sociale nelle politiche di coesione e di sviluppo rurale;
- proposta di azioni di comunicazione e di animazione territoriale finalizzate al supporto delle iniziative delle regioni e degli enti locali.

Il suddetto Osservatorio cura il coordinamento della sua attività con quella degli analoghi organismi istituiti presso le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in materia di agricoltura sociale.

8) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: verifiche ispettive per le aziende che hanno usufruito dell'esonero contributivo

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha provveduto a pubblicare in data 30 settembre 2015 un Comunicato Stampa con il quale fornisce informazioni in merito al rafforzamento delle attività ispettive poste in essere in collaborazione con l'INPS, al fine di condurre all'identificazione di casi di precostituzione irregolare delle condizioni per beneficiare della decontribuzione previdenziale (prevista dalla Legge n. 190/2014 – Legge di Stabilità 2015).

La Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali ha avviato, già dal mese di giugno, specifici accertamenti, che ora vengono rafforzati attraverso una stretta collaborazione con l'INPS. I possibili comportamenti elusivi volti alla precostituzione artificiosa delle condizioni utili a godere dell'esonero saranno oggetto di attenzione attraverso l'incrocio delle banche dati già esistenti. L'INPS fornirà infatti a ciascuna Direzione territoriale del lavoro la lista delle imprese interessate e, in relazione ad esse, saranno esaminate le posizioni lavorative, anche precedenti, del personale per il quale si fruisce dell'esonero.

Già sulla base di un'attenta attività di indagine sarà dunque possibile evidenziare quali debbano essere i comportamenti fraudolenti, rispetto ai quali saranno attivate specifiche iniziative ispettive e adottati gli opportuni provvedimenti penali e civili, che potranno coinvolgere anche eventuali soggetti terzi che abbiano contribuito alla realizzazione di questi comportamenti.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali era già intervenuto sull'argomento emanando una propria lettera circolare, la n. 9960 del 17 giugno 2015, con la quale aveva fornito, ai propri ispettori, indicazioni operative finalizzate ad identificare i casi di fruizione indebita dell'esonero contributivo triennale.

9) Solidarietà con le popolazioni del Nepal: accordo CONFINDUSTRIA-Organizzazioni Sindacali

È stato sottoscritto tra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL, un protocollo di intesa, sul quale le parti convengono di dare ampia informazione pubblica ai lavoratori e alle imprese, per sostenere una iniziativa congiunta di aiuto alle popolazioni del Nepal colpite dal terremoto. Confindustria e CGIL, CISL e UIL, di fronte alla drammaticità degli eventi che si sono verificati a seguito del violento terremoto che ha colpito il Nepal, hanno deciso con l'accordo firmato il 22/7/2015, di sostenere una iniziativa congiunta di aiuto alle popolazioni, ai lavoratori ed al sistema produttivo del Paese. A tal fine, hanno previsto la possibilità di versare contributi volontari da parte dei lavoratori pari ad 1 ora di lavoro ed un contributo equivalente da parte delle imprese. Detti contributi verranno raccolti tramite c/c intestato: CONFINDUSTRIA - CGIL, CISL, UIL PER IL NEPAL da aprire presso Unipol Banca, con la firma congiunta di un rappresentante per organizzazione appositamente delegato dal rappresentante legale di ciascuna di queste.

Il suddetto c/c di raccolta dei fondi sarà estraneo al patrimonio finanziario delle organizzazioni firmatarie il presente accordo e, di conseguenza, non troverà riscontro nella contabilità di ciascuna organizzazione. La raccolta dei fondi avrà termine orientativamente entro il mese di dicembre 2015. Le risorse raccolte saranno versate sul c/c n. IT59N0307502200CC8500266269 attivato da CCS Italia - Centro Cooperazione Sviluppo Onlus - presso Banca Generali (filiale di Genova, via G. D'annunzio 2, 16121) - appositamente dedicato da CCS Italia agli anzidetti interventi da effettuare a nome e per conto di CONFINDUSTRIA e Cgil, Cisl, Uil a sostegno alle popolazioni del Nepal ed al suo sistema produttivo gravemente colpiti dal terremoto, con le modalità e con le forme che saranno definite con apposito accordo da stipularsi tra CONFINDUSTRIA - CGIL, CISL, UIL e CCS ITALIA entro il mese di gennaio 2016.

10) Jobs Act – riepilogo delle novità in materia di lavoro accessorio. Restano tuttavia ancora ancora dubbi e confusione

Il decreto attuativo del Jobs Act in materia di revisione dei contratti di lavoro (D.Lgs. 81/2015) ha previsto l'estensione del lavoro accessorio a tutti i settori produttivi, attraverso l'incremento dei limiti di reddito attualmente previsti e assicurando la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati. Nonostante l'ultima circolare INPS, pubblicata lo scorso 12 agosto e contenente chiarimenti sull'istituto, rimane tuttavia ancora aperta la questione circa l'impossibilità di effettuare la comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro prevista dal decreto, così come permane l'incertezza sull'importo del singolo voucher, che dovrà essere ridefinito con apposito decreto. Il Decreto Legislativo n. 81, che è entrato in vigore a partire dallo scorso 24 giugno, pur confermando che le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese nell'ambito della generalità dei settori produttivi ed il divieto di impiego nell'ambito di contratti di appalto o in somministrazione, è comunque intervenuto in maniera incisiva sulla disciplina del lavoro accessorio: se da un lato si è proceduto ad ampliare il limite massimo di utilizzo, dall'altro si sono

rese più rigide le procedure di acquisto e attivazione dei buoni lavoro.

Sotto il profilo operativo tuttavia permane uno certo stato di confusione, confermato anche dalla circolare INPS n. 149 del 12 agosto 2015, in particolar modo in riferimento alla comunicazione preventiva da inviare per via telematica alla Direzione territoriale del lavoro.

Disciplina	Pre Jobs Act	Post Jobs Act
Limite massimo compenso	5.000 euro	7.000 euro (9.333 euro lordi)
Percettori di ammortizzatori sociali	3.000 euro (4.000 euro lordi)	3.000 euro (4.000 euro lordi) strutturale
Comunicazione preventiva	INPS/INAIL	DTL
Modalità di acquisto	Cartacea/telematica	Telematica

Il limite annuale dei compensi, riferito alla totalità dei committenti per ciascun anno civile, è l'elemento che qualifica dal punto di vista oggettivo il lavoro accessorio, precludendo di fatto al personale ispettivo la possibilità di entrare nel merito delle modalità di svolgimento della stessa: si presume dunque che qualunque prestazione, rientrando nei limiti economici previsti dalla norma, sia per definizione occasionale e accessoria, anche se in azienda sono presenti lavoratori che svolgono le stesse funzioni con un contratto di lavoro subordinato. E proprio su tale limite economico incide il nuovo testo normativo, prevedendone un innalzamento fino a 7.000 euro per ciascun anno civile. Tale compenso resta comunque esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

N.B. Fino al 31 dicembre 2015, rimane applicabile la disciplina previgente per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto.

Caratteri generali della disciplina

Nonostante l'aumento del limite complessivo, resta fermo il criterio secondo il quale le prestazioni di natura meramente occasionale svolte a favore di imprenditori o professionisti, non possono comunque superare i 2.020 euro netti annui (in riferimento all'anno 2015), con riferimento al singolo committente. Possono svolgere prestazioni di natura occasionale, nei limiti previsti, anche i lavoratori con contratto di tipo subordinato a tempo pieno, salva la precisazione per cui il lavoro occasionale non è compatibile con lo status di lavoratore subordinato se impiegato presso lo stesso datore di lavoro titolare del contratto di lavoro dipendente. Possono prestare lavoro accessorio anche i percettori di trattamenti pensionistici, quali trattamenti di anzianità o di pensione anticipata, pensione di vecchiaia, pensione di reversibilità, assegno sociale, assegno ordinario di invalidità e pensione agli invalidi civili nonché tutti gli altri trattamenti che risultano compatibili con lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa.

Acquisto dei buoni lavoro

La Circolare INPS n. 149, emanata lo scorso mese di agosto, ha chiarito, in accordo con la nuova disciplina introdotta dal Jobs Act, che coesistono due binari distinti per procedere all'acquisto dei buoni lavoro, e più precisamente:

- i committenti imprenditori o liberi professionisti possono acquistare i voucher

esclusivamente tramite la procedura telematica, disponibile sul sito INPS, presso i tabaccai convenzionati o le banche abilitate;

- i committenti non imprenditori o professionisti, possono continuare ad acquistare i buoni, oltre che attraverso i canali sopra descritti, anche presso gli Uffici Postali di tutto il territorio nazionale.

Non possono più essere acquistati buoni lavoro cartacei presso le sedi INPS.

Il valore nominale del buono orario, al momento pari 10 euro, sarà fissato con apposito decreto del Ministero del lavoro, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per i diversi settori di attività e previo confronto con le parti sociali. I buoni sono numerati progressivamente e datati e il loro valore nominale è comprensivo della contribuzione, pari al 13%, a favore della gestione separata INPS, che viene accreditata sulla posizione contributiva del prestatore, di un premio INAIL pari al 7% e di un compenso all'Inps per la gestione del servizio, per un ulteriore 5%. I limiti massimi stabiliti a 7.000 euro annui dalla nuova normativa devono comunque intendersi al netto delle trattenute totali, pari complessivamente al 25%: ne deriva che, ad esempio, il limite di reddito complessivo per l'anno solare per il collaboratore corrisponde ad una erogazione di buoni lavoro per un controvalore nominale pari a 9.330 euro che, al netto delle trattenute totali del 25%, dà un controvalore netto pari a 6.997 euro.

Comunicazione preventiva obbligatoria

Il decreto attuativo del Jobs Act ha introdotto l'obbligo di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi. Tuttavia lo stesso Ministero del Lavoro ha chiarito che, nelle more della attivazione delle relative procedure telematiche, la comunicazione in questione sarà effettuata secondo le attuali procedure, ovvero:

- tramite Contact Center INPS/INAIL;
- Fax gratuito;
- Sito INPS

indicando:

- per il committente, i dati anagrafici, la tipologia di soggetto ed il codice fiscale;
- per il prestatore, i dati anagrafici e il codice fiscale;
- in relazione all'attività svolta, il luogo e le date presunte di inizio e fine della prestazione; il codice lavorazione.

Con le medesime modalità vanno comunicate all'INAIL la cessazione anticipata della prestazione rispetto alla data originariamente indicata oppure l'inizio della prestazione in data successiva rispetto a quella inizialmente comunicata.

Sanzioni

Le principali violazioni in materia di lavoro occasionale accessorio attengono principalmente al superamento dei limiti quantitativi previsti e all'impiego dei voucher oltre la scadenza dei 30 giorni dalla data di acquisto. Ogniqualvolta le prestazioni siano rese nei confronti di una impresa o di un

lavoratore autonomo e risultino funzionali all'attività di impresa o professionale, la sanzione prevista qualora vengano superati i suddetti limiti è la trasformazione in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con conseguente applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative. In altri termini sarà possibile operare la "trasformazione" del rapporto ogniqualvolta le prestazioni del lavoro accessorio siano verosimilmente fungibili con le prestazioni rese da altro personale già dipendente di un imprenditore o professionista. Nel caso di utilizzo di voucher oltre i 30 giorni la prestazione verrà considerata prestazione di fatto in nero sin dalla sua origine e dunque soggetta a trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e alle sanzioni previste per il lavoro irregolare.

11) Jobs Act: chiarimenti in materia di stop alla Cigs in caso di cessazione dell'attività aziendale

Eliminata la Cassa integrazione straordinaria per le imprese che cessano l'attività: questa una delle previsioni del decreto legislativo attuativo del Jobs Act di riforma degli ammortizzatori sociali (Decreto Legislativo n. 148/2015). Il nuovo sistema di integrazione salariale mira, infatti, ad intervenire esclusivamente nei processi di crisi momentanea. L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS ed anticipato dal datore di lavoro. I trattamenti di integrazione richiesti a decorrere dall'entrata in vigore del decreto, ovvero non ancora conclusi, dovranno essere conguagliati entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Con la riforma degli ammortizzatori sociali, contenuta in uno dei quattro decreti legislativi attuativi del Jobs Act (e più precisamente il 148/2015), cambiano le disposizioni in materia di Cassa integrazione ordinaria e straordinaria. Con le nuove norme, le imprese che vorranno attivare le procedure di integrazione salariale nei momenti di difficoltà a garantire lavoro e produttività, dovranno adeguarsi a ciò che saranno i nuovi provvedimenti. Uno su tutti consiste nell'eliminazione della Cassa integrazione straordinaria per le imprese che cessano l'attività, visto che il nuovo sistema di integrazione salariale mira ad intervenire con un sostegno esclusivamente nei processi di crisi momentanea. A beneficiare de trattamenti saranno tutti i lavoratori che sono stati assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti (e con l'esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio) che possano vantare, presso l'unità produttiva richiedente, almeno novanta giorni di lavoro alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Condizione, questa, che non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale. Per quanto concerne gli apprendisti, il periodo di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro equivale ad una proroga del contratto stesso. La misura concedibile ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale con un importo massimo che non può superare l'importo di euro 971,71 nel caso di retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità

aggiuntive, fino ad euro 2.102,24, e l'importo di euro 1.167,91 per le retribuzioni superiori alla soglia individuata. Dal 1° gennaio 2016 gli importi concedibili e le soglie di riferimento verranno aggiornati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

La durata massima, per ciascuna unità produttiva interessata sia per l'integrazione ordinaria che per quella straordinaria, non potrà essere superiore a 24 mesi in un quinquennio, con l'eccezione per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia nonché per le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e le imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione, la cui durata per entrambe le integrazioni può arrivare fino ad un massimo di 30 mesi.

Il contributo addizionale, per le imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito nella misura del 9 per cento della retribuzione globale fino al limite delle 52 settimane, per aumentare al 12 ed al 15 per cento rispettivamente per un numero pari a 104 settimane e per un numero di settimane superiori a tale ultima soglia. I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale danno diritto ai contributi figurativi riconosciuti utili ai fini della pensione anticipata o di vecchiaia. L'importo delle integrazioni è sempre rimborsato dall'INPS, ed anticipato dal datore di lavoro, e dall'entrata in vigore del decreto, i trattamenti richiesti a decorrere da tale data ovvero non ancora conclusi se richiesti in precedenza, dovranno essere conguagliati entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al primo periodo decorrono da tale data. Sul fronte delle integrazioni ordinarie, le misure previste dal decreto si applicheranno sempre alle imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas, e tutte quelle meglio individuate dal decreto in corso di pubblicazione.

Le causali riguarderanno esclusivamente le situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, ed anche situazioni temporanee di mercato. Mentre per le integrazioni straordinarie, applicabili alle imprese destinatarie meglio elencate nel decreto, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, l'intervento potrà essere richiesto solamente quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una riorganizzazione aziendale, da una crisi aziendale ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa, dall'applicazione di un contratto di solidarietà.

Queste le uniche casistiche per l'integrazione straordinaria in cui, per ogni misura, il decreto prevede una ben identificata modalità di causa che lega le tre ipotesi alla possibilità del recupero occupazionale. Restano ferme le procedure di consultazione sindacale, che a seconda delle ipotesi prevedono tempistiche e modalità diverse, con l'obbligo, per le integrazioni straordinarie, di concludere l'intera procedura nei 25 giorni successivi a quello della richiesta, ridotti a 10 per le

imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

12) Job Act: sintesi delle novità relative ai servizi per il lavoro

Il decreto legislativo sul riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, attuativo del Jobs Act, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015, SO n. 53 e in vigore da oggi 24 settembre prevede l'obbligo per i datori di lavoro di comunicare telematicamente all'ANPAL assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro. Istituito, inoltre, il fascicolo elettronico del lavoratore, accessibile telematicamente, che dovrà contenere tutte le informazioni relative ai percorsi educativi, formativi e lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi utili per ai fini degli ammortizzatori sociali.

Publicato nella Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015 il decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, attuativo della legge delega del Jobs Act, recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive”*.

I servizi per il lavoro

Il decreto prevede l'istituzione di una rete dei servizi per le politiche del lavoro costituita dai seguenti soggetti, pubblici o privati:

- α) l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, denominata “ANPAL”;
- β) le strutture regionali per le Politiche Attive del Lavoro;
- χ) l'INPS, in relazione alle competenze in materia di incentivi e strumenti a sostegno del reddito;
- δ) l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro;
- ε) le Agenzie per il lavoro e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione;
- φ) i fondi interprofessionali per la formazione continua;
- γ) i fondi bilaterali;
- η) l'ISFOL e Italia Lavoro S.p.A.;
- ι) il sistema delle CCIAA, le Università e gli Istituti di scuola secondaria di 2° grado.

Il coordinamento della Rete spetterà all'ANPAL mentre al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali spetterà il compito - al fine di garantire livelli essenziali di prestazioni – di stipulare convenzioni con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano che dovranno regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro nel territorio. Inoltre, sempre il Ministero del Lavoro dovrà fissare linee di indirizzo ed obiettivi in materia di politiche attive, definire i livelli minimi che le prestazioni dovranno avere su tutto il territorio nazionale, controllare il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale e monitorare le politiche occupazionali. Al fine di valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati e rafforzare le capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro, il Legislatore ha previsto, altresì:

- l'istituzione di un Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di

politiche attive del lavoro;

- la realizzazione, da parte dell'ANPAL - in cooperazione con il Ministero del Lavoro, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano, l'INPS e l'ISFOL - del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro;
- l'istituzione del portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.

Chiaramente è prevista anche l'interconnessione tra i Centri per l'Impiego ed il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro. Costituiranno elementi del sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro:

- α) il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali;
- β) l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie;
- χ) i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, compresa la scheda anagrafica e professionale dei lavoratori la quale verrà definita dall'ANPAL;
- δ) il sistema informativo della formazione professionale.

È, inoltre, prevista l'istituzione di un Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale e i Fondi interprofessionali e bilaterali faranno parte della Rete e saranno sottoposti a vigilanza dell'ANPAL.

Comunicazioni e fascicolo elettronico

Il decreto prevede l'obbligo per i datori di lavoro di comunicare telematicamente all'ANPAL assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro. Sarà poi l'ANPAL che dovrà mettere a disposizione dei Centri per l'Impiego, del Ministero del Lavoro, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le attività di rispettiva competenza, le suddette comunicazioni. Interessante è l'istituzione del fascicolo elettronico del lavoratore, accessibile telematicamente, che dovrà contenere tutte le informazioni relative:

- ai percorsi educativi e formativi;
- ai periodi lavorativi;
- alla fruizione di provvidenze pubbliche;
- ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali.

Le Politiche Attive

I Centri per l'Impiego, dovranno svolgere, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, una serie di importanti attività fra cui l'orientamento (compreso quello all'autoimpiego), l'ausilio alla ricerca di un'occupazione, l'avviamento ad attività di formazione, l'accompagnamento al lavoro, la promozione di esperienza lavorative (tirocinio compreso), la promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile, ecc. I disoccupati e quelli a rischio di disoccupazione (che hanno ricevuto la comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso) dovranno, per essere considerati tali, dichiarare telematicamente al portale nazionale delle politiche del lavoro, l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con i Centri per l'Impiego. Ai suddetti lavoratori verrà assegnata una classe di profilazione che varierà a seconda del livello di occupabilità e dovranno

stipulare, con i Centri per l'Impiego, un Patto di servizio personalizzato in cui dovrà essere riportata la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative di carattere formativo e di riqualificazione o di politica attiva e ad accettare congrue offerte di lavoro.

Condizionalità

La presentazione della domanda di ASpI, NASpI o DIS-COLL equivarrà a dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore, e sarà inserita nel Sistema informativo delle politiche attive e dei servizi per l'impiego e la sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato sarà necessaria anche ai fini della concessione dell'ASDI. I beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito che, senza giustificato motivo, non parteciperanno alle iniziative finalizzate a conseguire l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro saranno soggetti a sanzioni che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza dalle prestazioni.

Assegno di ricollocazione

L'assegno individuale di ricollocazione è una somma, graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, che i percettori della NASpI potranno richiedere al Centro per l'Impiego presso cui avranno stipulato il patto di servizio personalizzato. L'assegno non concorrerà alla formazione del reddito complessivo ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non sarà assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale. La finalità dello stesso è quello di finanziare un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i Centri per l'Impiego o presso i soggetti privati accreditati che dovrà prevedere:

- l'affiancamento di un tutor;
- il programma di ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area, con eventuale percorso di riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa;
- l'assunzione dell'onere del soggetto di svolgere le attività individuate dal tutor;
- l'assunzione dell'onere del soggetto di accettare l'offerta di lavoro congrua rispetto alle sue capacità, aspirazioni, e possibilità effettive, in rapporto alle condizioni del mercato del lavoro nel territorio di riferimento nonché al periodo di disoccupazione;
- l'obbligo per il soggetto erogatore del servizio di comunicare al Centro per l'Impiego e all'ANPAL il rifiuto ingiustificato, da parte della persona interessata, di svolgere una delle attività individuate dal tutor o di un'offerta di lavoro congrua;
- la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di sei mesi.

Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione saranno definite con delibera consiglio di amministrazione dell'ANPAL, previa approvazione del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Attività di pubblica utilità e gli incentivi per l'occupazione

Il decreto si conclude con specifiche previsioni in merito alle attività di pubblica utilità e incentivi di occupazione. Più in particolare è stabilito:

- che i lavoratori che fruiranno di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro possano essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della

comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione ed il coordinamento di amministrazioni pubbliche, nel territorio del comune ove siano residenti. Tuttavia, l'utilizzo dei lavoratori in tali attività non determinerà l'instaurazione di un rapporto di lavoro anche se agli stessi spetterà un importo mensile, pari all'assegno sociale, erogato dall'INPS;

- il riordino della normativa in materia di incentivi all'occupazione con la previsione dell'istituzione, presso l'ANPAL, di un Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione e la razionalizzazione ed il rifinanziamento degli incentivi finalizzati a promuovere i contratti di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, di alta formazione e ricerca e l'alternanza scuola lavoro.

13) Job Act ammortizzatori sociali: chiarimenti in materia di contributo addizionale in caso d'uso

I provvedimenti di riordino della Cassa integrazione ordinaria e straordinaria sono al centro degli interventi del Decreto Legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 di riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, attuativo del Jobs Act, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015, SO n. 53. Con il dichiarato intento di razionalizzarne e responsabilizzarne l'uso, il Legislatore ha ridisegnato il quadro complessivo degli ammortizzatori sociali. Sono stati rivisti i criteri di concessione ed utilizzo della Cassa integrazione e semplificate le procedure burocratiche di richiesta e concessione. Modifiche sono poi state apportate alle modalità di contribuzione con la riduzione degli oneri contributivi ordinari a fronte dell'incremento del contributo addizionale in caso di effettivo utilizzo dello strumento. I provvedimenti in parola, che di seguito provvediamo ad illustrare sinteticamente, troveranno applicazione solo in riferimento ai trattamenti di integrazione salariale che sono stati richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015, giorno di entrata in vigore delle nuove norme contenute nel Decreto Legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015. Ai trattamenti pregressi continueranno ad applicarsi, invece, le norme previgenti.

La nuova Cassa integrazione è legata indissolubilmente alla necessità che sussistano reali prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività lavorativa e di salvaguardia dei livelli di occupazione. Il legislatore ha operato altresì la revisione dei criteri di concessione ed utilizzo e la semplificazione delle procedure burocratiche di richiesta e concessione. Sono state apportate modifiche anche alle aliquote di contribuzione dedicate ai trattamenti di integrazione salariale, attraverso la riduzione degli oneri contributivi ordinari a fronte dell'incremento del contributo addizionale in caso di effettivo utilizzo dello strumento.

Jobs Act e ammortizzatori sociali: i caratteri generali della riforma

Campo di applicazione	CIG: Aziende che occupano più di 5 dipendenti (attraverso i fondi di solidarietà)
Requisiti	Lavoratori subordinati, inclusi apprendisti e a domicilio con anzianità presso l'unità produttiva MIN 90 gg. ESCLUSI: dirigenti e lavoratori a domicilio
Misura	80% della retribuzione
Durata (in un quinquennio mobile)	CIG+CIGS MAX 24 mesi CIGS CON CONTRATTI DI SOLIDARIETA': MAX 36 mesi Imprese edili: MAX 30 mesi
Contribuzione ordinaria (riduzione pari a circa il 10%)	Dall'1,70 al 4,70% per CIG 0.90% per CIGS
Contribuzione addizionale	Dal 9 al 15% della retribuzione non erogata
Termini	CIG: istanza entro 15 giorni dall'inizio della riduzione dell'attività

Trattamenti di integrazione salariale

Viene prevista una revisione della durata massima complessiva delle integrazioni salariali: per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva:

- CIG: 24 mesi in un quinquennio mobile.
- CIGS per causale contratto di solidarietà 36 mesi nel quinquennio mobile, perché la durata dei contratti di solidarietà
- 30 mesi nel settore edile

N.B. In altri termini, nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: si riparte da zero. Quindi i nuovi limiti di durata incidono dalla fine del 2017, non prima.

Esempi di fruizione ammessa (tempi di durata massimi)

- fruizione di 12 mesi di CIGO + 12 mesi di CIGS
- fruizione di 12 mesi di CIGO + 24 mesi di Contratto di Solidarietà
- fruizione di 12 mesi di CIGS + 24 mesi di Contratto di Solidarietà
- fruizione di 36 mesi di Contratto di Solidarietà
- fruizione di 12 mesi di CIGO + 12 mesi di Contratto di Solidarietà + 6 mesi di CIGO
- fruizione di 12 mesi di CIGO + 12 mesi di Contratto di Solidarietà + 6 mesi di CIGS

La fruizione del trattamento di Cassa integrazione viene ampliato all'apprendistato professionalizzante, determinando, da un lato la proroga del termine di scadenza del periodo formativo dedotto in contratto per il periodo corrispondente alla riduzione dell'attività lavorativa, dall'altro una variazione in aumento della contribuzione ordinaria. A tal proposito il decreto chiarisce che il contributo dovuto per la copertura contributiva delle integrazioni salariali in favore degli apprendisti non rientra nell'agevolazione dello sgravio totale prevista per questa categoria di lavoratori dalla Legge n. 183/2011.

Viene previsto, sia per la CIGO che per la CIGS, il divieto di autorizzare l'integrazione salariale per

tutte le ore lavorabili da tutti i lavoratori per tutto il periodo disponibile. In sostanza viene introdotto il divieto della cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile.

N.B. Tale divieto per la CIGS non si applica per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto.

Il decreto aggiorna anche i massimali di integrazione salariale, fissandoli a:

- -€ 971,71 in caso di retribuzione mensile di riferimento è pari o inferiore a € 2.102,24
- € 1.167,91 in caso di retribuzione mensile di riferimento superiore a € 2.102,24
- + 20% per aziende del settore edile e lapidei in caso di cig per intemperie stagionali

Prosegue il percorso dell'incentivazione dei meccanismi di politica attiva del lavoro, con la previsione che l'erogazione delle prestazioni sia condizionata all'attivazione dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali, per i quali sia programmata riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno: gli stessi saranno convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato più leggero di quello rivolto ai disoccupati e volto a fornire iniziative di formazione e riqualificazione, anche in concorso con le imprese e i fondi interprofessionali.

Contribuzione

Il decreto prevede un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese attraverso l'introduzione di una contribuzione aggiuntiva che graverà sulle imprese che ricorreranno all'integrazione salariale.

Il decreto, infatti, introduce un contributo addizionale "*in caso d'uso*" con le seguenti aliquote:

- 9% della retribuzione persa per i periodi di CIGO, CIGS e contratti di solidarietà sino a un annodi utilizzo nel quinquennio mobile;
- 12% sino a due anni di utilizzo nel quinquennio mobile;
- 15% sino a tre anni di utilizzo nel quinquennio mobile.

N.B. Il contributo addizionale non è dovuto nei casi di eventi oggettivamente non evitabili.

Contributo addizionale

DURATA integrazione salariale	CONTRIBUTO ADDIZIONALE
Primi 12 mesi	9% della retribuzione non erogata
Fino a 24 mesi	12% della retribuzione non erogata
Fino a 36 mesi	15% della retribuzione non erogata

A fronte di questo incremento progressivo del contributo addizionale, viene introdotta per la CIGO una riduzione generalizzata, pari a circa il 10%, sul contributo ordinario pagato dal datore di lavoro per ciascun lavoratore.

L'aliquota del contributo ordinario pagato da tutte le imprese indipendentemente dall'utilizzo della cassa passa quindi dall'1,90% all'1,70% della retribuzione per le imprese fino a 50 dipendenti; dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50; dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia.

Contributo ordinario ex Jobs Act

Dimensione aziendale	Prima dell'entrata in vigore	Dopo l'entrata in vigore
Fino a 50 dipendenti	1,90%	1,70%
Oltre 50 dipendenti	2,20%	2%
Imprese edili (operai)	5,20%	4,70%
Imprese lapidei (operai)	3,70%	3,30%

Ai fini del calcolo del limite dimensionale di riferimento occorre considerare il numero medio dei dipendenti in forza nell'anno precedente, inclusi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'INPS eventuali modificazioni che influiscano sull'obbligo contributivo.

La Cassa integrazione straordinaria "incontra" i contratti di solidarietà

L'intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS) può essere concesso per una delle seguenti tre causali:

- riorganizzazione della struttura aziendale: si tratta di una una maxi causale che riassorbe le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, nel limite di 24 mesi in un quinquennio mobile;
- crisi aziendale, nel limite di 12 mesi in un quinquennio mobile. A decorrere dal 1° gennaio 2016, non può più essere concessa la CIGS nei casi in cui si verifichi la cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Viene previsto tuttavia un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, che consente la possibilità di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per una durata massima rispettivamente di dodici mesi nel 2016, nove nel 2017 e sei nel 2018, qualora al termine del programma di crisi aziendale l'impresa cessi comunque l'attività produttiva, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale;
- contratto di solidarietà, sino a 24 mesi nel corso di un quinquennio mobile. I mesi possono diventare 36 nel caso in cui l'impresa non utilizzi CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio, entro i seguenti limiti:
 - la riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà;
 - la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro di ciascun lavoratore non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato

14) Messaggio INPS n. 5626/15: illustrazione delle procedure per fruire del congedo parentale

Si fa informare che l'INPS, con l'allegato messaggio n. 5626/15, ha reso noto che sono disponibili le procedure per la presentazione telematica delle domande di congedo parentale riferite ai periodi tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino (oppure tra gli 8 e i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato). Ferma restando la validità delle domande di congedo, per i predetti periodi, presentate in modalità cartacea sino al 13 settembre 2015, le domande successive a tale data dovranno essere inoltrate solo in via telematica.

15) Scuole private ANINSEI: provvisoria applicazione dell'accordo di rinnovo nell'attesa dell'avvenuta ratifica

L'ANINSEI - CONFINDUSTRIA FEDERVARIEe la FLC-CGIL, la CISL-SCUOLA, la UIL-SCUOLA, lo SNALS-CONFSAL con un verbale di integrazione all'ipotesi di accordo 22/7/2015, di rinnovo del CCNL di settore, ne hanno disposto l'applicazione nell'attesa della ratifica.

Il giorno 29/7/2015, tra l'ANINSEI - CONFINDUSTRIA FEDERVARIEe la FLC-CGIL, la CISL-SCUOLA, la UIL-SCUOLA, lo SNALS-CONFSAL, è stato stipulato il Verbale di integrazione all'ipotesi di accordo stipulata il 22/7/2015 (2015-2018) per il rinnovo del CCNL di settore, che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato nelle scuole non statali aderenti all'ANINSEI.

Al fine di consentire agli istituti ANINSEI, l'avvio dell'a.s. 2015/2016 e a tutela dei lavoratori, le parti hanno convenuto con verbale di integrazione firmato il 29 luglio 2015, di dare, dal 1° settembre 2015 e fino alla data della ratifica dell'ipotesi di accordo 22 luglio 2015, già prevista entro e non oltre il 5 novembre 2015, provvisoria applicazione al trattamento normativo ed economico ivi previsto per il triennio 2015-2018. Gli aumenti spettanti per il periodo 2015-2018 sono i seguenti:

Livelli	Aum. dall'1/9/2015	Aum. dall'1/9/2016	Aum. dall'1/9/2017	Aum. dall'1/9/2018	Tot. aumenti
I	8,32	16,64	16,64	16,64	58,24
II	8,52	17,04	17,04	17,04	59,63
III	8,93	17,86	17,86	17,86	62,51
IV	9,38	18,76	18,76	18,76	65,67
V	10,00	20,00	20,00	20,00	70,00
VI	10,00	20,00	20,00	20,00	70,00
VII	10,15	20,31	20,31	20,31	71,07
VIII A	10,64	21,29	21,29	21,29	74,50
VIII B	11,22	22,45	22,45	22,45	78,56

Alle date indicate verranno corrisposti i seguenti importi retributivi

Livelli	Minimo dall'1/9/2015	Minimo dall'1/9/2016	Minimo dall'1/9/2017	Minimo dall'1/9/2018
I	1.131,15	1.147,79	1.164,43	1.181,07
II	1.158,14	1.175,17	1.192,21	1.209,25
III	1.214,07	1.231,93	1.249,79	1.267,65
IV	1.275,60	1.294,37	1.313,13	1.331,89
V	1.359,64	1.379,64	1.399,64	1.419,64
VI	1.359,04	1.379,64	1.399,64	1.419,64
VII	1.380,45	1.400,76	1.421,07	1.441,37
VIII A	1.447,02	1.468,01	1.489,59	1.510,88
VIII B	1.525,90	1.548,35	1.570,79	1.593,24

Una tantum

Per il periodo che va dal 1° gennaio 2013 al 31 agosto 2015, sarà corrisposta a tutto il personale in servizio al 31/8/2015, con la retribuzione di settembre 2015, il seguente importo una tantum:

Livelli	Euro
I, II, III	55,00
IV, V, VI, VII	65,00
VIII A, VIII B	75,00

Salario di anzianità

A partire dal 1° gennaio 2016, sarà corrisposto un salario di anzianità del valore sottoriportato, a tutto il personale che avrà maturato i seguenti anni di servizio ininterrotti presso la stessa azienda:

- 10,00 euro per 2 anni di servizio;
- 20,00 euro 4 anni di servizio;
- 30,00 euro 6 anni di servizio;
- 40,00 euro 10 anni di servizio
- 55,00 per 14 anni di servizio

A tale ultima somma va aggiunto quanto eventualmente già percepito mensilmente per scatti di anzianità precedentemente maturati

Bilateralità

A partire dal 1° gennaio 2016 le aziende dovranno versare un contributo pari a 120 euro annui per ogni lavoratore dipendente, frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,00 euro. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle metà delle ore settimanali previste per il livello e le mansioni la quota è ridotta del 50%. Le imprese non aderenti al sistema bilaterale, e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare alla data suddetta un importo forfettario di 25,00 euro lordi mensili per 13 mensilità, a titolo di elemento aggiuntivo della

retribuzione (E.A.R.)

Contratto a termine - Disciplina della proroga

Ai sensi del D.Lgs. 81/2015, il termine del contratto determinato, potrà essere prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni e, comunque, per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero di contratti.

Successione dei contratti

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni per contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 20 giorni lavorativi dalla data di scadenza, per contratti superiori a 6 mesi, il secondo contratto si considererà a tempo indeterminato.

Apprendistato professionalizzante

Potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti. Nonché, ai sensi dell'art. 47, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età. La durata minima del contratto potrà essere di 6 mesi mentre la durata massima di 36 mesi. Quanto al trattamento economico sarà così parametrato:

- primo anno: 85% della retribuzione tabellare del livello di inquadramento;
- secondo anno: 90% della retribuzione tabellare;
- terzo anno: 100% della retribuzione tabellare.

Recepimento del T.U. sulla rappresentanza

Nell'ipotesi viene inoltre recepito il Testo Unico sulla Rappresentanza, sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL, UIL in data 10/1/2014 concernente le norme che regolamentano la:

- rappresentatività ai fini della stipula dei Contratti collettivi nazionali di lavoro.

Rappresentanze Aziendali;

- titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale;
- procedure di raffreddamento e sanzioni sulle conseguenze dell'inadempimento.

Le Parti, infine, si impegnano ad adeguare e aggiornare quegli istituti contrattuali non ancora definiti in maniera puntuale dalla presente ipotesi alla luce delle recenti novità legislative nella riunione fissata per il 22/9/2015.

16) CCNL Istituzioni socio-assistenziali UNEBA: assistenza sanitaria integrativa a partire dal 1° novembre 2015

È stato firmato in data 11 settembre 2015, tra UNEBA e FP-CGIL, FP-CISL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, l'accordo con il quale viene indicata una nuova data - 1° novembre 2015 - per l'attivazione del piano di assistenza sanitaria integrativa, rispetto a quanto inizialmente indicato negli accordi contrattuali di settore. Nell'articolo 76 del CCNL 8 maggio 2013 per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza UNEBA, le parti avevano già concordato di istituire, a decorrere dall'anno 2014, una forma di assistenza integrativa sanitaria a favore del personale in

servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Enti. A tal fine, le parti si erano impegnate a definire i requisiti di iscrivibilità e a concordare l'apposito Fondo a cui aderire. Il contributo dovuto, con decorrenza a partire dal 1° marzo 2014, dagli Enti datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa era stato fissato in 5,00 euro mensili per 14,00 mensilità (a luglio e dicembre versamento doppio) per ogni dipendente iscritto.

Successivamente con accordo del 17 dicembre 2014, le parti avevano convenuto, allo scopo di proseguire il confronto finalizzato ad individuare le soluzioni più idonee alla realizzazione di tale obiettivo, di accantonare in azienda le somme, in maturazione a partire dal 1° aprile 2014 così come previsto dall'articolo 76 del CCNL, impegnandosi a decidere entro il 30 settembre 2015. Ebbene, con l'ultimo accordo sottoscritto l'11 settembre 2015, le parti hanno concordato quanto segue:

1. il termine di decorrenza fissato per l'attivazione dell'assistenza sanitaria integrativa viene differito al 1° novembre 2015;
2. di rivolgersi al mercato per raccogliere ulteriori offerte oltre quella di RBM già pervenuta;
3. le offerte dovranno pervenire a Uneba (Roma via Gioberti 60) entro il 20 ottobre 2015 tramite raccomandata a.r. o posta certificata unebanazionale@pecpostecloud.it.
4. Le parti si incontreranno il 23 ottobre 2015 ed entro il 30 ottobre 2015 dovranno scegliere, concordemente, la proposta con le migliori prestazioni per le lavoratrici ed i lavoratori fra quelle pervenute ivi compresa quella di cui al punto 2.

17) Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - Interpello n. 23/2015: riposi giornalieri della lavoratrice madre

Nel caso in cui la lavoratrice madre, nel primo anno di vita del bambino, presenti richiesta per il godimento dei permessi giornalieri e, successivamente, in modo spontaneo e per proprie esigenze, non usufruisca degli stessi per alcune giornate, non è ravvisabile la violazione dell'articolo 39 del Decreto Legislativo n. 151/2001 (*“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”* - *“1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. 2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. 3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa”*) e quindi non trova applicazione nei confronti del datore di lavoro la sanzione amministrativa contemplata dall'articolo 46 del medesimo decreto (*“L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni”*). In questo senso si è espresso il Ministero del lavoro con l'allegato interpello n. 23/2015,

nel quale viene evidenziato come il diritto alla fruizione dei riposi abbia natura di diritto potestativo, il quale attribuisce quindi un potere alla lavoratrice madre cui corrisponde una posizione giuridica passiva di soggezione del datore di lavoro e non di obbligo. Solo nell'ipotesi in cui la lavoratrice decida di esercitare tale diritto e il datore di lavoro non glielo consenta troverà applicazione la relativa sanzione pecuniaria. Gli organi di vigilanza potranno comunque effettuare eventuali verifiche sulla spontaneità della rinuncia al godimento dei permessi, che dovrà essere giustificata da ragioni che rispondano in modo inequivocabile ad un interesse della lavoratrice.

18) Jobs Act: Sintesi delle disposizioni di semplificazioni per datori di lavoro e professionisti contenute nel provvedimento

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale è entrato in vigore a partire dal 24 settembre 2015 il decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, attuativo del Jobs Act, recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità. Molte le novità per datori di lavoro e professionisti in tema di collocamento obbligatorio, libro unico del lavoro, dimissioni, controlli a distanza e sanzioni, alcune delle quali saranno operative solo all'esito della previa adozione dei decreti ministeriali e/o interministeriali di attuazione.

L'articolo 1 della legge delega Jobs Act n. 183/2014 ha delegato, tra l'altro, il Governo ad adottare decreti legislativi finalizzati:

- 1) riordinare la normativa sui servizi per il lavoro e le politiche attive;
- 2) razionalizzare le procedure e gli adempimenti per l'inserimento lavorativo dei disabili e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio;
- 3) valorizzare il sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate;
- 4) introdurre elementi di semplificazione e razionalizzazione nelle procedure e negli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
- 5) sottoporre a revisione il regime delle sanzioni in materia di lavoro;
- 6) introdurre modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità delle dimissioni dei lavoratori o della risoluzione consensuale del rapporto;
- 7) rivedere la disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro;
- 8) ad eventualmente riconoscere la possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al CCNL in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti e razionalizzazione degli organismi e delle competenze in materia di parità e pari opportunità.

Il 4 settembre scorso, all'esito del passaggio parlamentare ed all'acquisizione dei pareri obbligatori ma non vincolanti delle Camere sugli schemi di decreto, il Consiglio dei Ministri ha approvato definitivamente il decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 recante *“disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e*

imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, ora pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015, SO n. 53.

Rinviando a approfondimenti di dettaglio sulle specifiche norme contenute nel decreto e ad un lavoro complessivo di approfondita analisi di tutte le disposizioni in parola, riportiamo, di seguito, una sintesi delle disposizioni contenute nel provvedimento, che sono sostanzialmente articolate su tre ambiti e possono essere suddivise come segue.

Semplificazione di procedure ed adempimenti

Questo gruppo di norme contengono, tra le altre, le seguenti disposizioni:

a) la razionalizzazione e semplificazione delle norme per l’inserimento nel mondo del lavoro dei disabili attraverso:

- la previsione della possibilità - per i datori di lavoro privati - di assumere tali lavoratori mediante richiesta nominativa, ancorchè senza possibilità di assunzione diretta, nel senso che potranno essere assunti solo disabili che siano inseriti nelle apposite liste;
- la possibilità di computare – all’interno della quota di riserva - i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, che patiscano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/78 (TU sulle pensioni di guerra), o con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% anche se non assunti tramite le procedure del collocamento mirato;
- la revisione dell’iter di concessione dell’incentivo per le assunzioni dei disabili, prevedendone la corresponsione diretta e immediata al datore di lavoro da parte dell’INPS, con successivo conguaglio nelle denunce contributive mensili. Vengono inoltre incrementati gli incentivi per l’assunzione dei disabili, prevedendo altresì l’incremento della loro durata per il caso di assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica.

b) Razionalizzazione e semplificazione delle procedure in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro. Tra gli interventi in materia si segnalano, in particolare:

- l’introduzione, dal 1° gennaio 2017, della tenuta del libro unico del lavoro in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- l’introduzione dell’obbligo a che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, siano effettuate esclusivamente in via telematica mediante modelli semplificati;
- il potenziamento della Banca dati politiche attive e passive;
- l’abolizione dell’autorizzazione al lavoro all’estero e la semplificazione del collocamento della gente di mare.

c) Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Nell’ambito di questo gruppo di disposizioni, le principali modifiche o innovazioni rispetto alla normativa previgente attengono a:

- la semplificazione delle procedure di designazione dei membri e la revisione della composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- la riduzione dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, l'introduzione di una nuova procedura di ricostituzione della Commissione e un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente attribuite;
- la messa a disposizione al datore di lavoro, da parte dell'INAIL, anche in collaborazione con le ASL, di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;
- lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori;
- il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso un apposito servizio sul portale internet dell'INAIL;
- la trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale da parte del medico o della struttura sanitaria abilitata esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;
- la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'INAIL, con conseguente esonero del datore di lavoro;
- l'abolizione – dal 90° giorno successivo all'entrata in vigore del decreto in commento - dell'obbligo di tenuta del registro infortuni in previsione dell'adozione di un decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

d) Revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale. Riguardo a tale rilevante materia, i principali interventi attengono a:

- la modifica alla sanzione per il lavoro “*nero*” mediante l'introduzione di scaglioni sanzionatori articolati “*per fasce*”, in luogo del previgente sistema correlato alla singola giornata di lavoro irregolare e, in particolare: da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro; da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro; da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.
- la reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate, espressamente condizionata al mantenimento al lavoro del personale “*in nero*” per un periodo di tempo e con modalità minime predeterminate, ossia: la stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part time, con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, ovvero con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi;
- la modifica al c.d. provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, favorendo una

“immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale”;

- la precisazione delle nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro, modificando l’articolazione dell’impianto sanzionatorio;
- la modifica delle sanzioni in materia di consegna del prospetto paga.

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Gli interventi a tale proposito attengono principalmente a:

- revisionare la disciplina dei controlli a distanza del lavoratore, mediante la nota modifica dell’articolo 4 dello Statuto dei lavoratori per adeguarne la disciplina all’evoluzione tecnologica nel rispetto delle norme in materia di privacy, la quale prevede che *“È vietato l’uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità esclusiva il controllo a distanza dell’attività dei lavoratori. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori possono essere installati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti possono essere installati previa autorizzazione”* delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La più rilevante innovazione sta nel fatto che *“L’accordo e l’autorizzazione non sono richiesti per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per gli strumenti di registrazione degli accessi e delle uscite.”* Fermo restando che *“Le informazioni raccolte sono utilizzabili a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto”* delle norme sulla privacy;
- prevedere la possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, i riposi e le ferie maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;
- prevedere l’introduzione con successivo D.M., per i lavoratori del settore privato, di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico;
- prevedere l’introduzione di modalità semplificate ed uniche per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro al fine di ovviare alla illegittima *prassi delle “dimissioni in bianco”*.

Disposizioni in materia di pari opportunità

I principali interventi in materia attengono a:

- revisionare l’ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità, in vista della soppressione delle province;
- modificare la composizione e le competenze del Comitato nazionale di parità;

- modificare delle competenze e la procedura di designazione e nomina delle consigliere;
- introdurre il principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo spoil system;
- prevedere la redistribuzione fra gli enti interessati degli oneri per il sostegno alle attività delle consigliere;
- prevedere l'introduzione della Conferenza nazionale delle consigliere di parità.

Resta fermo che molte delle norme contenute nel decreto in commento, entreranno in vigore solo all'esito della previa adozione di molteplici provvedimenti ministeriali e/o interministeriali di attuazione.

8 ottobre 2015

Massimo Pipino