

CIRCOLARE DEL LAVORO DEL 22 AGOSTO 2016

- 1) INPS – Incentivo previsto per l’assunzione di lavoratori con disabilità – Circolare n. 99/2016**
- 2) Depenalizzazione in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali - INPS circolare n. 121/2016**
- 3) Principali novità della parte normativa dell’accordo siglato il 27 luglio 2016 tra Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl ed Uiltec-Uil, per il rinnovo del CCNL per gli addetti alle aziende industriali del vetro, lampade e display**
- 4) Autonoleggio: ipotesi di accordo firmata il 26/7/2016, tra ANIASA e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti attività di autorimesse, noleggio e soccorso stradale – parte normativa**
- 5) Principali novità della parte economica dell’accordo siglato il 27 luglio 2016 tra Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl ed Uiltec-Uil, per il rinnovo del CCNL per gli addetti alle aziende industriali del vetro, lampade e display**
- 6) Pubblicato in Gazzetta Ufficiale 21 luglio 2016, n. 169, il Decreto Legislativo n. 136/2016 di attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, relativi all’applicazione della direttiva 96/71/CE disciplinante l’istituto del distacco dei lavoratori nell’ambito di una prestazione di servizio. Modifica il regolamento (Ue) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno**
- 7) Elaborazione situazione debitoria Gestione separata committenti**
- 8) Reso disponibile il nuovo modello OT24 2017 che permette di usufruire della riduzione del premio INAIL alle aziende che nel 2016 hanno eseguito interventi migliorativi della sicurezza sul lavoro**
- 9) Pagamento diretto dell’INPS – Nuova procedura on line per la presentazione delle istanze - Messaggio 23 giugno 2016 n. 2800**
- 10) Pubblicato lo Statuto dell’ANPAL – D.P.R. n. 108/2016**
- 11) INPS: Gestione Artigiani e Commercianti – imposizione contributiva – 2° emissione anno 2016**
- 12) È stato sottoscritto in data 29 luglio 2016 tra FEDERRETI, FISE-ACAP e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, FEDERAZIONE UGL VIABILITÀ E LOGISTICA, il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da Società e consorzi concessionarie di Autostrade e trafori 1° agosto 2013,**

13) INPS – circolare n. 139 del 1° agosto 2016: procedure di concessione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO), anche alla luce dei nuovi criteri di esame delle domande, contemplati nel Decreto ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016

14) È stato firmato, il 26 luglio 2016, tra la CONFAPI, Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria privata e CGIL, CISL e UIL, l'accordo sul modello contrattuale

15) È stato sottoscritto in data 26 luglio 2016, tra l'AGCI, la Confcooperative, la Legacoop e la CGIL, la CISL, la UIL, l'accordo sulla detassazione dei salari per la produttività

16) INPS – Incentivi previsti per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento in forma individuale – Assunzioni entro il 31 dicembre 2012 – Messaggio n. 2554/2016

17) INPS – Rapporto di lavoro part-time a favore di lavoratori prossimi alla pensione – Agevolazioni – Circolare n. 90/2016

1) INPS – Incentivo previsto per l'assunzione di lavoratori con disabilità – Circolare n. 99/2016

Si ritiene opportuno provvedere ad informare del fatto che l'INPS con la propria circolare n. 99 del 13 giugno 2016, è intervenuta per fornire istruzioni in merito alle procedure da seguire per le assunzioni di soggetti disabili effettuate a partire dal 1° gennaio 2016, ai sensi di quanto viene previsto dall'articolo 10 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, con cui il legislatore è intervenuto a modificare l'articolo 13 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. La norma in parola ha introdotto un nuovo incentivo di natura economica gestito dall'Istituto, rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali e la cui misura e durata variano in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto che è stato assunto.

2) Depenalizzazione in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali - INPS circolare n. 121/2016

Con l'allegata Circolare n. 121 del 5 luglio scorso, l'INPS ha provveduto a fornire indicazioni operative in merito alla trasformazione in illecito amministrativo del reato relativo all'omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali, operata dal D.Lgs n. 8/2016 recante "*Disposizioni in materia di depenalizzazione*", a norma dell'articolo 2, comma 2, della Legge n. 67/2014 recante "*Deleghe al Governo in materia di pene detentive non carcerarie e di riforma del sistema sanzionatorio. Disposizioni in materia di sospensione del procedimento con messa alla prova e nei confronti degli irreperibili*". L'Istituto, nel ribadire quanto già contenuto nel testo in esame, ha precisato che, nel caso di un comportamento attivo da parte del datore di lavoro, la punizione sarà attenuata. Sarà prevista, infatti, la non punibilità con sanzione penale per le omissioni più gravi e la non assoggettabilità alla sanzione amministrativa per quelle sotto soglia,

www.commercialistatelematico.com

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

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

qualora il versamento delle ritenute omesse venga effettuato entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione. Con riferimento, poi, al regime intertemporale previsto all'articolo 8 del decreto medesimo, è stato precisato che sarà possibile l'applicazione della sanzione amministrativa anche alle violazioni commesse anteriormente al 6 febbraio 2016 (data di entrata del vigore del decreto), sempreché il procedimento penale non sia stato definito con sentenza o decreto divenuti irrevocabili.

Pertanto, in caso di condotte poste in essere prima della suddetta data e interessate da procedimenti penali non ancora definiti, l'autorità giudiziaria disporrà, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto, la trasmissione, all'autorità amministrativa competente, degli atti penali trasformati in illeciti amministrativi, salvo che il reato non sia stato già prescritto o estinto per altra causa.

Sarà cura poi dell'autorità amministrativa notificare, entro 90 giorni dalla ricezione degli atti relativi ai procedimenti penali, gli estremi della violazione ai diretti interessati, i quali, entro 60 giorni dalla notificazione degli stessi, saranno ammessi al pagamento in misura ridotta pari alla metà della sanzione, oltre alle spese del procedimento. L'Istituto, facendo riferimento, poi, all'allegata Circolare n. 6/2016 del Ministero del Lavoro sul tema, ha chiarito che il Dicastero ha individuato, per ragioni di economia amministrativa, le sedi territoriali dell'INPS, quale autorità amministrativa destinataria degli atti trasmessi dall'autorità giudiziaria. È stato, inoltre, precisato che, ai fini della determinazione dell'importo di 10.000 euro annui (soglia al di sopra della quale la fattispecie passa da illecito amministrativo a illecito penale), va considerato, per il controllo del corretto adempimento degli obblighi contributivi, l'arco temporale che intercorre tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ciascun anno civile. Pertanto, il valore soglia dei 10.000 euro sarà determinato rispetto al periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ciascun anno, ricomprendendo tutte le omissioni accertate, anche se riferite alle diverse gestioni previdenziali nelle quali è stata rilevata l'omissione delle ritenute, indipendentemente dallo stato gestionale di ogni denuncia. L'Istituto ha poi, però, richiamato il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il quale, con l'allegata lettera circolare n. 9099/2016, ha specificato che i versamenti contributivi relativi al mese di dicembre vengono effettuati il 16 gennaio dell'anno successivo e, pertanto, ai fini della determinazione dell'importo omesso nell'anno si dovrà tenere conto dei versamenti effettuati dal 16 gennaio (riferiti al mese di dicembre dell'anno precedente) al 16 dicembre (relativi al mese di novembre). Quindi, i controlli sul corretto adempimento degli obblighi contributivi riguarderanno i versamenti che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare nel corso dell'anno contributivo (16 gennaio – 16 dicembre). Per quanto non espressamente indicato nella presente, si rinvia alle circolari allegate.

3) Principali novità della parte normativa dell'accordo siglato il 27 luglio 2016 tra Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl ed Uiltec-Uil, per il rinnovo del CCNL per gli addetti alle aziende industriali del vetro, lampade e display

L'ipotesi di accordo che decorre dal 1° settembre 2016 e scadrà il 31 dicembre 2019, sarà sottoposta alle assemblee dei lavoratori per la definitiva approvazione.

Assistenza sanitaria integrativa

Con l'intento di promuovere una maggiore adesione da parte dei lavoratori alla assistenza sanitaria integrativa, viene stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2019, la contribuzione al sistema, di cui al punto 2 dell'accordo 4 luglio 2014, che ammonta ad euro 16,00 su base mensile (per 12 mensilità), attualmente stabilita in forma paritetica nell'importo di euro 8,00, sia ripartita in euro 3,00 a carico del lavoratore ed euro 13,00 a carico dell'Azienda che lo impiega.

Periodo di prova

L'accordo stabilisce che per le posizioni organizzative o livelli la cui durata è riferita a periodi inferiori a due mesi la nuova durata è raggugliata a due mesi. Pertanto la durata del periodo di prova, è modificata e disciplinata secondo quanto riportato nelle seguenti tabelle:

Settori meccanizzati

Durata	Categoria/P.O.	
Sei mesi	A e B	
Cinque mesi	C2	
Quattro mesi	C1 - D2	Gruppi 1 e 2
Due mesi	D1 - D2 (gr. 3) - D3,	
Due mesi	E - F	

Settori della trasformazione

Durata	Livelli	
Sei mesi	8 - 7	
Cinque mesi	6	
Quattro mesi	5 - 6	Gruppi 1 e 2
Due mesi	5	Gruppo 3
Due mesi	4, 3, 2 ed 1	

Settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche

Durata	Livelli	
Sei mesi	100	Gruppo 1
Quattro mesi	6	Gruppo 1
Due mesi	8 a	Gruppo 3
Due mesi	7 e 6	Gruppo 3
Due mesi	5, 4, 3, 2 ed 1	

Settori della produzione di lampade e display

Durata	Livelli		
Sei mesi	A	Gruppo 1	Quadri
Sei mesi	B, C	Gruppo 1	Impiegati
Tre mesi	D, E, F, G, H ed I	Gruppo 1	Impiegati
Tre mesi	D, E ed F	Gruppo 2	O.S.
Due mesi	E, F, G, H, I ed L	Gruppo 3	Operai

Preavviso qualifiche operaie

Le Parti hanno modificato in aumento le durate del preavviso per il caso di licenziamento e dimissioni, di cui all'articolo 73, per le qualifiche operaie (lavoratori di cui al gruppo 3). Pertanto i termini di preavviso (licenziamento e dimissioni) per i lavoratori di cui al gruppo 3 sono modificati e disciplinati secondo quanto riportato dalle seguenti tabelle:

- dodici giorni per anzianità fino a 5 anni,
- sedici giorni per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni,
- venti giorni per anzianità oltre i 10 anni.

Per aziende della produzione di lampade e display

- dodici giorni per anzianità fino a 5 anni,
- diciotto giorni per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni,
- ventiquattro giorni per anzianità oltre i 10 anni.

Cessione delle ferie

Le Parti concordano di consentire la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturati da parte di ogni lavoratore, fermi restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa unità produttiva al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e modalità concordate con la Direzione Aziendale, dando priorità ai riposi accantonati nel conto ore ed in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta. La contrattazione aziendale potrà disciplinare misure e modalità per la cessione di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore per le modalità sopradescritte

Trattamento in caso di malattia non sul lavoro

Ai soli fini del calcolo utile alla determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro, per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche, ed a patologie cronic-degenerative, il limite massimo di 120 giorni di sospensione del decorso del periodo di comporto, attualmente previsto dall'articolo 52, è elevato a giorni 360.

4) Autonoleggio: ipotesi di accordo firmata il 26/7/2016, tra ANIASA e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti attività di autorimesse, noleggio e soccorso stradale – parte normativa

L'intesa, che comunque dovrà essere sottoposta a validazione da parte dei lavoratori, ha previsto un adeguamento dei seguenti istituti normativi:

Contratto a termine

Il contratto di lavoro a termine può avere una durata massima di 36 mesi. Un ulteriore contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta presso la DTL secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a 12 mesi. I termini per la riassunzione a tempo determinato vengono ridotti a 10 giorni nei casi di contratto di durata pari o inferiore a sei mesi, e a 20 giorni nei casi di contratti di durata superiore ai sei mesi. Tali disposizioni non si applicano nei casi di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali.

Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni e con la durata massima così fissata:

- 24 mesi per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie comprese dal livello C3 al livello A1.

Quanto alla retribuzione è determinata come segue:

- nel primo anno: 85% della retribuzione globale;
- nel secondo anno: 90% della retribuzione globale;

Contratto a tempo parziale

Le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale che comprenda la clausola della reversibilità debbono essere accolte dall'azienda con un limite massimo del 5% del personale assunto a tempo indeterminato full time al momento della richiesta. Dalla clausola viene escluso il personale direttivo, ossia il personale inquadrato nei livelli A1, A2, Q1 e Q2. In luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante il padre lavoratore e la madre lavoratrice possono richiedere per una sola volta, e l'azienda non può rifiutare, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, con una riduzione dell'orario non superiore al 50%.

Percentuale di utilizzo

Le Parti convengono che la sommatoria del ricorso agli istituti del contratto a tempo determinato, del contratto di somministrazione a tempo determinato, del contratto di apprendistato, dello stage (tirocinio formativo), non può eccedere la percentuale del 30% dell'organico assunto con contratto a tempo indeterminato. Sono esclusi dal predetto computo il personale assunto per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e lavoratori stagionali.

Stage

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 6% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità. Agli stagisti verrà riconosciuto un importo a titolo di rimborso spese, non inferiore a 650 euro lordi.

Cambi d'appalto

Considerato che il settore è caratterizzato dalla produzione di servizi ausiliari all'attività dell'autonoleggio quali approntamento, pulizia e navettamento delle vetture che vengono effettuati anche tramite contratti di appalto, da cui conseguono cambi di gestione fra le imprese appaltatrici, le Parti hanno provveduto a regolamentare il cambio di appalto con l'obiettivo di tutelare i livelli complessivi dell'occupazione, anche al fine di evitare l'insorgere di fenomeni di concorrenza.

5) Principali novità della parte economica dell'accordo siglato il 27 luglio 2016 tra Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl ed Uiltec-Uil, per il rinnovo del CCNL per gli addetti alle aziende industriali del vetro, lampade e display

Gli incrementi ai minimi tabellari mensili in vigore dall'1/9/2017, dall'1/9/2018, dall'1/9/2019, sono riportati nelle allegate tabelle (A, B, D). Le decorrenze degli incrementi dei trattamenti contrattuali mensili sono fissate all'1/9/2017, all'1/12/2018, all'1/12/2019, secondo quanto indicato nella allegata tabella A-bis per le Aziende della produzione del vetro piano e della produzione della lana e del filato di vetro, secondo quanto indicato nella tabella B-bis per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro piano e secondo quanto indicato nella tabella C per aziende del vetro artistico e tradizionale.

www.commercialistatelematico.com

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

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

TABELLA A - Settori meccanizzati (prime lavorazioni del vetro)

Categorie	P.O.	Param.	1/9/2017	1/9/2018	1/9/2019	TOTALE				
Minimo	IPO	Minimo	IPO	Minimo	IPO	Minimo	IPO			
F	1	100	22,39	0,00	17,16	0,00	16,42	0,00	55,97	0,00
E	1	112	25,07	0,00	19,22	0,00	18,40	0,00	62,69	0,00
	2	125		2,91		2,23		2,14		7,28
	3	128		3,58		2,75		2,63		8,96
D	1	134	30,00	0,00	23,00	0,00	22,00	0,00	75,00	0,00
	2	147		2,91		2,23		2,14		7,28
	3	152		4,03		3,09		2,95		10,07
C	1	157	35,15	0,00	26,95	0,00	25,77	0,00	87,87	0,00
	2	161		0,90		0,69		0,65		2,24
B	1	179	40,07	0,00	30,72	0,00	29,40	0,00	100,19	0,00
	2	184		1,12		0,86		0,82		2,80
A	1	201	45,00	0,00	34,50	0,00	33,00	0,00	112,50	0,00
	2	207		1,34		1,03		0,99		3,36

TABELLA A-BIS - Settori meccanizzati (prime lavorazioni del vetro - produzione vetro piano e produzione lana e filati)

Categorie	P.O.	Param.	1/9/2017	1/12/2018	1/12/2019	TOTALE				
Minimo	IPO	Minimo	IPO	Minimo	IPO	Minimo	IPO			
F	1	100	22,39	0,00	17,16	0,00	16,42	0,00	55,97	0,00
E	1	112	25,07	0,00	19,22	0,00	18,40	0,00	62,69	0,00
	2	125		2,91		2,23		2,14		7,28
	3	128		3,58		2,75		2,63		8,96
D	1	134	30,00	0,00	23,00	0,00	22,00	0,00	75,00	0,00
	2	147		2,91		2,23		2,14		7,28
	3	152		4,03		3,09		2,95		10,07
C	1	157	35,15	0,00	26,95	0,00	25,77	0,00	87,87	0,00
	2	161		0,90		0,69		0,65		2,24
B	1	179	40,07	0,00	30,72	0,00	29,40	0,00	100,19	0,00
	2	184		1,12		0,86		0,82		2,80
A	1	201	45,00	0,00	34,50	0,00	33,00	0,00	112,50	0,00
	2	207		1,34		1,03		0,99		3,36

www.commercialistatelematico.com

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

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

TABELLA B - Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro)

Livelli	Param.	1/9/2017	1/9/2018	1/9/2019	TOTALE
1	100	22,39	17,16	16,42	55,97
2	112	25,07	19,22	18,40	62,69
3	125	27,99	21,46	20,51	69,96
4	134	30,00	23,00	22,00	75,00
5	147	32,91	25,23	24,14	82,28
5 A	152	34,03	26,09	24,95	85,07
6	157	35,15	26,95	25,77	87,87
6 A	161	36,04	27,63	26,44	90,11
7	179	40,07	30,72	29,40	100,19
8	201	45,00	34,50	33,00	112,50
8 A	207	46,34	35,53	33,99	115,86

TABELLA B-BIS - Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro piano)

Livelli	Param.	1/9/2017	1/12/2018	1/12/2019	TOTALE
1	100	22,39	17,16	16,42	55,97
2	112	25,07	19,22	18,40	62,69
3	125	27,99	21,46	20,51	69,96
4	134	30,00	23,00	22,00	75,00
5	147	32,91	25,23	24,14	82,28
5 A	152	34,03	26,09	24,95	85,07
6	157	35,15	26,95	25,77	87,87
6 A	161	36,04	27,63	26,44	90,11
7	179	40,07	30,72	29,40	100,19
8	201	45,00	34,50	33,00	112,50
8 A	207	46,34	35,53	33,99	115,86

TABELLA C - Settori a soffio a mano e con macchine semiautomatiche

Livelli	Param.	1/9/2017	1/12/2018	1/12/2019	TOTALE
1	100	22,39	17,16	16,42	55,97
2	108	24,18	18,54	17,73	60,45
3	116	25,97	19,91	19,05	64,93
4	124	27,76	21,28	20,36	69,40
5	135	30,22	23,17	22,17	75,56
6	148	33,13	25,40	24,31	82,84
7	157	35,15	26,95	25,77	87,87
8	179	40,07	30,72	29,40	100,19
8 A	181	40,52	31,07	29,72	101,31
9	201	45,00	34,50	33,00	112,50
9 A	207	46,34	35,53	33,99	115,86

TABELLA D - Settori lampade e display

Livelli	Param.	1/9/2017	1/9/2018	1/9/2019	TOTALE
L	100	21,60	16,56	15,84	54,00
I	114,6	24,75	18,98	18,15	61,88
H	117	25,27	19,37	18,53	63,17
G	126	27,21	20,86	19,96	68,03
F	138,9	30,00	23,00	22,00	75,00
E	149,3	32,25	24,72	23,65	80,62
D	153	33,05	25,33	24,23	82,61
C	172,6	37,28	28,58	27,34	93,20
B	191	41,25	31,63	30,25	103,13
A	214,9	46,41	35,58	34,05	116,04

6) Pubblicato in Gazzetta Ufficiale 21 luglio 2016, n. 169, il Decreto Legislativo n. 136/2016 di attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, relativi all'applicazione della direttiva 96/71/CE disciplinante l'istituto del distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizio. Modifica il regolamento (Ue) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno

Il decreto si applica alle imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo del distacco, continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato; nonché alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia. Nel settore del trasporto su strada, il decreto si applica anche alle ipotesi di cabotaggio di cui al capo III del regolamento (CE) n. 1072/2009 del 21 ottobre 2009 e al capo V del regolamento (CE) n. 1073/2009 del 21 ottobre 2009, mentre non si applica al personale navigante delle imprese della marina mercantile.

Autenticità del distacco

Laddove il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione. Nei casi in cui il distacco non risulti autentico, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. In ogni caso l'ammontare della sanzione non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro. Nei casi in cui il distacco non autentico riguardi i minori, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e con l'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.

Osservatorio

Il Legislatore attribuisce al Ministero del lavoro rilevanti competenze in ambito di monitoraggio, cooperazione e accertamenti ispettivi. In particolare, è istituito presso il Ministero "un Osservatorio con compiti di monitoraggio sul distacco dei lavoratori finalizzato a garantire una migliore diffusione tra imprese e lavoratori delle informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione". Inoltre, il Ministero del lavoro e l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro assicurano all'Osservatorio, attraverso un'apposita convenzione, l'accesso ai dati relativi, tra l'altro, al numero, alla durata e al luogo dei distacchi in Italia, all'inquadramento dei lavoratori distaccati e alla tipologia dei servizi per i quali avviene il distacco. All'Osservatorio competerà pure l'incarico di predisporre le informazioni da pubblicare sul sito del Ministero del lavoro.

7) Elaborazione situazione debitoria Gestione separata committenti

L'INPS, con messaggio n. 2878 del 30 giugno 2016, ha reso noto che, con data 1° giugno 2016, sono state elaborate le situazioni debitorie delle aziende committenti che, per l'anno 2015, hanno denunciato, tramite il flusso Emens, il pagamento di compensi ai soggetti iscritti alla Gestione Separata di cui all'articolo 2, comma 26, Legge n. 335/1995. La comunicazione – composta da testo fisso, due prospetti relativi alla situazione debitoria (contributi e sanzioni) e le istruzioni di pagamento (modello F24) – è pubblicata sul “*Cassetto Committenti Gestione separata*”, evidenziata con il messaggio “*Attenzione: sono presenti delle comunicazioni da leggere*” e, per gli intermediari, il segno di spunta di colore rosso indica quali sono le aziende interessate. Detta pubblicazione è anticipata sia all'azienda committente che all'intermediario collegato (delegato) tramite messaggio di “*alert*” inviato all'indirizzo mail conosciuto. La comunicazione debitoria è propedeutica al passaggio alle fasi successive per il recupero del credito tramite l'emissione dell'Avviso di addebito.

8) Reso disponibile il nuovo modello OT24 2017 che permette di usufruire della riduzione del premio INAIL alle aziende che nel 2016 hanno eseguito interventi migliorativi della sicurezza sul lavoro

L'INAIL offre la possibilità di ridurre il premio annuale alle imprese virtuose che hanno effettuato interventi volti a migliorare la sicurezza sul lavoro, mediante lo sconto denominato “**oscillazione per prevenzione OT24**”. In particolare, hanno la possibilità di usufruire della riduzione del premio INAIL tutte le aziende:

- in possesso dei requisiti per il rilascio della regolarità contributiva ed assicurativa
- in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro (pre-requisiti)
- che hanno effettuato interventi di miglioramento nel campo della prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro, nell'anno precedente a quello in cui chiede la riduzione

L'oscillazione per prevenzione riduce il tasso di premio applicabile all'azienda, determinando un risparmio sul premio dovuto all'INAIL; la riduzione di tasso è riconosciuta in misura fissa, in relazione al numero dei lavoratori-anno del periodo, come segue:

- 28% fino a 10 lavoratori/anno
- 18% da 11 a 50 lavoratori/anno
- 10% da 51 a 100 lavoratori/anno
- 5% oltre i 200 lavoratori/anno

Modello OT24 2017, modalità di accesso alla riduzione

L'INAIL ha provveduto a pubblicare il nuovo **modello OT24 2017** relativo agli interventi realizzati nel 2016 da presentare entro il 28 febbraio 2017. In particolare, le imprese devono compilare un modello che riporta una serie di possibili interventi migliorativi con relativi punteggi che variano da 1 a 100 e dichiarare:

www.commercialistatelematico.com

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

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

- di essere consapevole che la concessione del beneficio è subordinata all'accertamento degli obblighi contributivi ed assicurativi
- che nei luoghi di lavoro sono rispettate le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro
- che sono stati effettuati, nell'anno solare precedente, una serie di interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro

Per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa è necessario aver effettuato interventi tali che la somma dei loro punteggi sia pari almeno a 100.

9) Pagamento diretto dell'INPS – Nuova procedura on line per la presentazione delle istanze - Messaggio 23 giugno 2016 n. 2800

Con il messaggio 23.6.2016 n. 2800, l'INPS ha comunicato che a partire dal 1° agosto 2016 è attiva una nuova funzionalità per consentire ad aziende e professionisti l'inoltro delle domande di pagamento diretto del Fondo di Tesoreria (moduli FTES01 e FTES02) e di pagamento diretto della quota di TFR maturata durante l'ultimo periodo di CIGS (modulo SR41), nonché della dichiarazione del responsabile della procedura concorsuale necessaria ai fini dell'intervento dei Fondi di garanzia (moduli SR52 e SR95). In pratica, attraverso il nuovo servizio le aziende interessate potranno inviare flussi telematici, nei formati predefiniti, contenenti tutti i dati necessari all'Istituto previdenziale per il pagamento di quanto spettante ai lavoratori coinvolti nelle procedure di fallimento. Come specificato nel messaggio in argomento, il nuovo servizio on line è destinato a sostituire l'attuale *“Domande Fondo Tesoreria”*, e sarà raggiungibile sul sito www.inps.it seguendo il percorso *“Servizi on line – accedi ai servizi – per tipologia di utente – aziende, consulenti e professionisti – TFR: pagamento diretto Fondo Tesoreria, pagamento diretto quota maturata in CIGS, dichiarazione del responsabile procedura concorsuale Fondi Garanzia”*.

10) Pubblicato lo Statuto dell'ANPAL – D.P.R. n. 108/2016

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.P.R. n. 108 del 2016 che disciplina l'operatività della nuova Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro: entra così in vigore la riforma del collocamento voluta dal legislatore del Jobs Act. Lo Statuto dell'Agenzia, oltre a regolamentare il funzionamento e gli organi di gestione e controllo dell'Ente, esplicita dettagliatamente obiettivi e funzioni del nuovo braccio operativo del Ministero del lavoro.

L'Agenzia è stata istituita dal Ministero del Lavoro con il decreto n. 150 del 14 settembre 2015, attuativo della riforma voluta dal legislatore del Jobs Act.

L'ANPAL dunque, con l'entrata in vigore del decreto, acquisisce autonomia operativa con l'obiettivo di dare un nuovo volto al classico concetto di *“collocamento”*, fatto di politiche attive

www.commercialistatelematico.com

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

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

migliori, più forti e mirate alla riduzione dei tempi di ricollocazione dei disoccupati. L'attività dell'Agenzia è comunque sottoposta alla vigilanza del Ministero del lavoro. L'Ente si dovrà occupare fattivamente dell'attuazione delle politiche attive e dell'individuazione dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere erogate in tutto il territorio nazionale. Il regolamento previsto dal decreto disciplina l'organizzazione interna dello Statuto, le attribuzioni e le modalità di funzionamento degli organi interni e la piena operatività del nuovo Istituto.

Le previsioni del decreto attuativo

Lo statuto dell' ANPAL richiama la dignità costituzionale che è propria dell'Agenzia, in quanto specificatamente volta a promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale dei lavoratori. Il legislatore ha attribuito all'ANPAL la responsabilità di prevedere interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro: si tratta di misure previste dalla stessa Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'ANPAL deve provvedere ad attuare:

- le azioni programmate in materia di politiche attive al fine di ridurre i tempi di disoccupazione;
- la specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni, anche attraverso apposite convenzioni con le Regioni e Province autonome.

Il Decreto disciplina con propri regolamenti, sentito il Ministero del lavoro e quello dell'economia, l'organizzazione e il funzionamento degli organi e delle strutture, l'amministrazione e la contabilità. In particolare, il Consiglio di amministrazione:

- approva il piano annuale di azione per le politiche attive;
- determina gli obiettivi annuali di Italia Lavoro;
- delibera i piani d'impiego delle risorse finanziarie disponibili ed opera le scelte strategiche.
- provvede al coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi per il lavoro, del collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro
- definisce gli standard di servizio in relazione alle misure;
- determina le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati.

L'Agenzia potrà operare, attraverso apposite convenzioni, anche nelle Regioni a statuto speciale e Province Autonome.

*

11) INPS: Gestione Artigiani e Commercianti – imposizione contributiva – 2° emissione anno 2016

L'INPS, con il messaggio n. 3066 del 13 luglio 2016, ha comunicato che è stata ultimata l'elaborazione dell'imposizione contributiva per tutti i soggetti iscritti alla gestione previdenziale nel corso dell'anno 2016 e non già interessati da imposizione contributiva.

A seguito della predetta attività l'INPS ha predisposto i modelli "F24" necessari per il versamento della contribuzione dovuta secondo le disposizioni di cui alla citata Circolare n°15/2016.

Detti modelli F24 sono disponibili, in versione precompilata, nel Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti alla sezione Posizione assicurativa – Dati del modello F24 dove è possibile consultare anche il prospetto di sintesi degli importi dovuti con le relative scadenze e causali di pagamento.

L'accesso ai Servizi del Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti avviene, come di consueto, tramite PIN del soggetto titolare di posizione contributiva, ovvero di un suo intermediario in possesso di delega in corso di validità

12) È stato sottoscritto in data 29 luglio 2016 tra FEDERRETI, FISE-ACAP e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, FEDERAZIONE UGL VIABILITÀ E LOGISTICA, il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da Società e consorzi concessionarie di Autostrade e trafori 1° agosto 2013,

Il contratto, che andrà a scadenza in data 31 dicembre 2018, prevede che gli incrementi dei minimi tabellari a partire dal 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 non vengano considerati utili ai fini del computo dei compensi relativi a qualsiasi tipologia di lavoro straordinario.

Livelli	Parametri	Incremento complessivo	Dal 1/8/2016	Dal 1/1/2017	Dal 1/1/2018
A	235	238,18	47,64	111,15	79,39
A1	210	212,84	42,57	99,32	70,95
B	185	187,50	37,50	87,50	62,50
B1	169	171,28	34,26	79,93	57,09
C	148	150,00	30,00	70,00	50,00
C1	135	136,82	27,36	63,85	45,61
D	100	101,35	20,27	47,30	33,78

Per cui, questi risultano essere i nuovi minimi retributivi

Livelli	Parametri	Minimo al 31/12/2015	Dal 1/8/2016	Dal 1/1/2017	Dal 1/1/2018
A	235	2.247,90	2.295,54	2.406,68	2.486,08
A1	210	2.008,77	2.051,34	2.150,66	2.221,61
B	185	1.769,60	1.807,10	1.894,60	1.957,10
B1	169	1.616,60	1.650,86	1.730,79	1.787,88
C	148	1.415,70	1.445,70	1.515,70	1.565,70
C1	135	1.291,36	1.318,72	1.382,58	1.428,18
D	100	956,54	976,81	1.024,11	1.057,89

Una Tantum

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di stipulazione del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo 1 gennaio - 31 luglio 2016, un importo forfettario lordo procapite nelle misure di seguito riportate:

Livelli	Importi in Euro
A	158,70
A1	141,89
B	125,00
B1	114,19
C	100,00
C1	91,22
D	67,57

Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di agosto 2016, verranno proporzionalmente determinati, per i lavoratori assunti successivamente alla data del 31/12/2015, in funzione dei mesi di servizio prestati dalla data di assunzione. Per il personale a tempo parziale tali importi verranno erogati nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata al mese in caso di prestazione su base annua, risulti superiore ad 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero. Gli importi forfettari di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto. Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1/1/2016 - 31/7/2016 che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra

Contratto a termine

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- a) maggiori esigenze di personale per l'espletamento del servizio nei periodi di espansione del traffico, da maggio a ottobre ovvero in uno o più periodi diversi in relazione alle particolari situazioni locali, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui effettiva collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione;
- b) necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie e/o permessi nei periodi da maggio a ottobre e da dicembre a gennaio, ovvero in uno o più periodi diversi in relazione alle particolari situazioni locali, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui effettiva collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione;
- c) attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative;
- d) necessità derivanti da intensificazioni dell'attività lavorativa saltuarie o temporanee ovvero definite o predeterminate nel tempo, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- e) manutenzione straordinaria degli impianti;
- f) esigenze connesse alla fase di avvio di nuove attività, intendendosi per tale anche l'avvio di un nuovo impianto o di un nuovo servizio, limitatamente a un periodo di 14 mesi, prolungabile a 24 mesi per effetto di negoziazione a livello aziendale;
- g) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o di lavoratore temporaneamente adibito ad altre mansioni ovvero impegnato in attività formative, ovvero dichiarato temporaneamente inidoneo alla mansione in base al giudizio medico legale. Le assunzioni con contratto a termine di cui al punto 2, ad esclusione della lettera g), non potranno risultare di durata inferiore a 30 giorni di calendario. La quota di personale da assumere ai sensi delle lettere c), d) ed e) del precedente punto 2 non potrà superare mediamente nell'anno il 5% del personale in organico in Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

Ferie

Nel periodo dell'anno compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre viene concesso al personale, salvo diversa richiesta scritta del lavoratore, un numero di giorni di ferie non inferiore al 50% di quelle spettanti. In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale al lavoratore compete un rimborso giornaliero pari a 100,00 € lordi più il rimborso di tutte le spese sostenute e documentate.

Indennità di trasferta

In caso di trasferta che preveda la necessità di pernottamento, in aggiunta al trattamento di cui sopra, verrà corrisposta una indennità di trasferta pari a 30,00 € lordi giorno. In caso di trasferta di durata superiore alle 12 ore giorno, a decorrere dall'inizio dell'orario di lavoro in vigore nella sede di appartenenza o dall'effettivo orario di inizio della trasferta qualora successivo, verrà corrisposta una indennità di trasferta pari a 20,00 € lordi giorno a decorrere dall'1/1/2017.

Trasferimenti

- a) rimborso pari al 10% del minimo tabellare del livello C per 10 giorni al lavoratore senza congiunti conviventi a carico e per 20 giorni al lavoratore con congiunti conviventi a carico.

www.commercialistatelematico.com

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

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

b) spese di viaggio per il trasporto per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previo accordo da prendersi con la Società.
c) per i soli trasferimenti d'ufficio, un compenso aggiuntivo in misura fissa forfetizzata di € 51,65 lordi per le spese di carattere generale attinenti al trasloco.

Malattie gravi

Fermo restando l'assoluto rispetto del diritto alla riservatezza (D.Lgs. 196/2003), per gli eventi morbosi di cui all'articolo 2 comma 1 lettera d) del regolamento di cui al Decreto Ministeriale n. 278/2000, debitamente certificati dalla struttura pubblica, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Ai fini del trattamento retributivo verrà corrisposta l'intera retribuzione per 365 giorni consecutivi. Superato tale periodo il rapporto di lavoro viene sospeso a tutti gli effetti di legge e di contratto.

Welfare

Le Parti convengono di assegnare alla contrattazione di secondo livello l'importo di € 100,00 da destinare a forme di welfare come previsto dall'articolo 1 comma 190 della L.S. 2016. Conseguentemente le Parti al secondo livello, mese di gennaio 2017, dovranno congiuntamente individuare le modalità ritenute più attinenti alla singola realtà aziendale. Tale definizione dovrà avvenire nel corso del mese di gennaio 2017.

Previdenza complementare

A decorrere dal mese di gennaio 2017 le parti stabiliscono l'istituzione di un contributo mensile contrattuale pari allo 0,50% a carico del datore di lavoro. Per i lavoratori iscritti al Fondo Astri o ad altro fondo negoziale presente nel comparto, tale contributo è aggiuntivo rispetto al contributo attualmente previsto a carico del datore di lavoro. Per i lavoratori non iscritti le Parti definiranno, a partire dal prossimo mese di settembre, le modalità applicative del versamento del contributo aziendale, per la loro iscrizione al Fondo Astri, prevedendo specifici percorsi informativi dei dipendenti coinvolti.

Permessi

In occasione della nascita di un figlio al lavoratore vengono concesse tre giornate di permesso retribuito che dovranno essere godute entro 15 giorni dall'evento, il terzo giorno sarà concesso a condizione che il dipendente non abbia ferie e permessi relativi ad anni precedenti.

Aspettativa

Per giustificati motivi di carattere privato, la Società, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, concede al lavoratore, che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di un anno, anche per periodi frazionati, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Congedi e permessi di maternità/paternità

Per i congedi fruiti entro il sesto anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi, e pari al 30 % della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di 4 mesi. L'intero periodo di 6 mesi è coperto da contribuzione figurativa.

Diritto allo studio

Ai fini dell'utilizzazione delle 150 ore, necessarie per migliorare la propria cultura e formazione professionale, le Parti convengono che questo istituto è da intendersi relativo ai corsi di studio legalmente riconosciuti dall'ordinamento scolastico italiano, ivi compresi gli istituti superiori, le Università, le scuole di dottorato e Master, gli IFTS. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio nella sede di lavoro interessata.

Violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione ed è coperto da contribuzione figurativa e computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Dignità della persona, molestie e violenza nei luoghi di lavoro

Le Parti in recepimento di quanto previsto dall' Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25/1/2016 si impegnano in sede di stesura a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing.

Permessi solidali

Nella contrattazione di secondo livello verranno definite modalità di "donazione" di ore di riposo e permessi, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere figli e familiari in particolari condizioni di salute.

Tutela delle persone tossicodipendenti, degli etilisti e malati di AIDS

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'azienda si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 12 mesi, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.

Tutela dei dipendenti disabili e loro familiari

Nei confronti del lavoratore che abbia l'esigenza di assistere un parente, entro il primo grado, o il coniuge, purché conviventi, disabile in situazioni di gravità e non ricoverati a tempo pieno, o un figlio minore di anni 12, la Società, qualora entrambi i coniugi siano lavoratori dipendenti, concederà, dietro presentazione di idonea documentazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi frazionabili, con la corresponsione del 50% della retribuzione, sino ad un massimo di cinque giornate l'anno, al fine di consentire l'assistenza dei suddetti soggetti in caso di ricovero ospedaliero di durata superiore ad un giorno.

13) INPS – circolare n. 139 del 1° agosto 2016: procedure di concessione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO), anche alla luce dei nuovi criteri di esame delle domande, contemplati nel Decreto ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016

In estrema sintesi, il nuovo processo amministrativo per la gestione della Cassa Integrazione ordinaria prevede:

- l'invio della domanda di prestazione e del flusso Uniemens da parte dell'azienda con associazione del ticket in caso di evento di Cig;
- la concessione della prestazione da parte delle Sedi territoriali INPS;
- l'abbinamento della stessa con i flussi informativi inviati;
- il controllo dei dati sulle sospensioni, inviati tramite Uniemens, il calcolo della prestazione autorizzabile ed il pagamento della stessa, distinto tra diretto e anticipato dall'azienda, con conguaglio.

La nuova disciplina si applica alle domande presentate dal 29 giugno 2016. Per quanto concerne i criteri di esame, l'elenco delle causali di cui al decreto ministeriale n. 95442/2016, corredate da alcuni requisiti probatori ritenuti indispensabili per ciascuna di esse, realizza la volontà legislativa di tipizzare e semplificare la materia, pur mantenendo nei caratteri principali una linea di sostanziale continuità rispetto al passato. Nello specifico, le domande di Cigo per mancanza di lavoro/commesse devono caratterizzarsi per la contrazione dell'attività lavorativa derivante dalla significativa riduzione di ordini e commesse. Per quanto riguarda, invece, la fattispecie che integra la causale "crisi di mercato", essa si caratterizza per una mancanza di lavoro o di ordini dipendente dall'andamento del mercato o del settore merceologico dell'azienda. In via esemplificativa, sono indici di accoglimento il significativo calo di ordini e commesse, la diminuzione dei consumi energetici, l'andamento involutivo e/o negativo del fatturato, o del risultato operativo, o del risultato di impresa o dell'indebitamento rispetto alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni. Entrambe le fattispecie, in ogni caso, non sono integrabili nelle ipotesi di aziende che, alla data di presentazione dell'istanza, abbiano avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre. Le fattispecie di fine cantiere/fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva, si verificano precipuamente nel settore edilizio e sono appunto legate alle modalità di svolgimento del lavoro in tale campo. In particolare, l'ipotesi di fine cantiere o fine lavoro riguarda brevi periodi di sospensione dell'attività lavorativa non superiori a tre mesi, tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro. La "*fine fase lavorativa*" è caratterizzata, invece, dalla sospensione dell'attività di lavoratori specializzati in una particolare lavorazione (ad esempio, carpentieri, imbianchini, etc.) che, terminata la fase di lavoro cui sono addetti, rimangono inattivi in attesa di un nuovo reimpiego; la sospensione, tuttavia, non deve interessare l'intera maestranza. La causale "*perizia di variante e suppletiva*" si riferisce alle sospensioni dell'attività lavorativa dovute a situazioni di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle parti o al committente. Infine, per la "*perizia di variante e suppletiva*", l'integrabilità è dimostrata quando la sospensione non derivi da necessità di variare i progetti originari o di ampliare gli stessi per esigenze della committenza sopraggiunte in corso d'opera, ma da situazioni di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle

www.commercialistatelematico.com

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

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

parti o al committente. La "mancanza di materie prime/componenti" necessari alla produzione è integrabile se è dimostrata da ricerche di mercato effettuate (tramite mail, contatti epistolari, etc.) e rimaste senza esito a fronte di oggettive e sopravvenute impossibilità di reperimento delle materie stesse; di contro, in caso di inadempienze contrattuali o di inerzia del datore di lavoro la domanda va rigettata perché a lui imputabile. Circa le sospensioni dell'attività lavorativa dovute ad eventi meteorologici, l'azienda deve documentare le ragioni che hanno determinato la contrazione dell'attività lavorativa specificando nella relazione tecnica dettagliata l'attività e/o la fase lavorativa in atto e descrivendo sommariamente le conseguenze dell'evento. Alla relazione tecnica vanno allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati. Al riguardo, al fine di agevolare le aziende nell'espletamento di questo nuovo onere e di rendere coerenti le eventuali verifiche da parte delle Sedi INPS, le Direzioni regionali possono fornire indicazioni sugli enti o organismi usualmente consultati dalle Sedi territoriali per la verifica della sussistenza degli eventi meteo. Nell'ipotesi in cui le domande per eventi meteo siano presentate da imprese industriali svolgenti attività di impiantistica non al coperto, le stesse sono tenute a provare che l'attività aziendale espletata è tale per cui in presenza di detti eventi non è possibile la sua normale prosecuzione, senza un aumento dei costi, prolungamento dei tempi di lavoro, pregiudizio per la qualità dei prodotti o dei servizi resi. I criteri interpretativi generali per stabilire in modo uniforme quali eventi meteo possono essere considerati rilevanti ai fini della concessione delle integrazioni salariali sono quelli già stabiliti dall'INPS (messaggio n. 28336 del 28 luglio 1998), ovvero:

- le precipitazioni: tra i 2 mm e i 33 mm per i lavori di costruzione veri e propri, comprensivi delle fasi concernenti le armature, la messa in opera di carpenteria e di prefabbricati, l'impianto e il disarmo dei cantieri; di 1,5 mm per lavori di escavazione, fondazioni, movimento terra, lavori stradali, arginamento fiumi (in questo caso deve essere valutata anche la quantità di pioggia caduta nei giorni precedenti); di 1 mm per lavori esterni di intonacatura, verniciatura, pavimentazione e impermeabilizzazione (anche in questo caso va considerata la pioggia dei giorni precedenti);
- neve al suolo per determinati tipi di lavoro (ad esempio, lavori stradali, scavi, etc.);
- nebbia e foschia se si presentano con un carattere di particolare intensità ed eccezionalità oppure nei casi di alcune tipologie di lavorazioni (ad esempio, lavori di manutenzione e segnaletica orizzontale stradale);
- temperature eccezionalmente elevate, di norma superiori ai 35/40°, tenuto conto del tipo di lavoro e della fase lavorativa in atto;
- vento con velocità pari o superiore ai 30 nodi (oltre i 50 Km/h), ma può essere valutata positivamente anche una velocità inferiore per lavorazioni particolari, quali quelli svolti ad una altezza elevata, sulle gru e quelli che richiedono l'uso della fiamma ossidrica.

L'oscurità non è considerata fattispecie integrabile quando è collegata al fisiologico accorciamento delle giornate in determinati periodi dell'anno. Integrano la fattispecie "sciopero di un reparto/sciopero di altra impresa" le domande caratterizzate da sospensione dell'attività lavorativa dovute a sciopero e picchettaggio di maestranze non sospese dall'attività lavorativa all'interno della medesima impresa, o a sciopero di altra impresa la cui attività è strettamente collegata all'impresa richiedente la cassa integrazione. Vi è poi un insieme di fattispecie per le quali la sospensione o

riduzione dell'attività lavorativa sono dovute dalla forza maggiore o ordine della pubblica autorità; si tratta di incendi, alluvioni, sismi, crolli, mancanza di energia elettrica, impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità e sospensione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'azienda e/o ai lavoratori. In caso di mancata fornitura dell'energia elettrica deve risultare che la stessa sia stata impreveduta ed imprevedibile; i provvedimenti giudiziali e amministrativi d'urgenza ancorché provvisori escludono l'integrabilità della causale. Ancora, in merito alle fattispecie di guasto dei macchinari o di revisione e sostituzione di impianti con carattere di eccezionalità ed urgenza, l'azienda deve produrre l'attestazione rilasciata dall'azienda che ha svolto l'intervento, specificandone la tipologia e la non prevedibilità del guasto; per la "manutenzione straordinaria", nella suddetta attestazione deve risultare l'eccezionalità dell'intervento, non riferibile ad attività di manutenzione ordinarie e programmabili. Infine, si precisa che, in ogni caso, non sono meritevoli di accoglimento le seguenti fattispecie in quanto non integrabili data la loro riconducibilità al datore di lavoro o al committente:

- a) mancanza di fondi;
- b) chiusura per ferie;
- c) preparazione campionario;
- d) infortunio o morte del titolare;
- e) sosta stagionale, inventario;
- f) mancanza di fondi impresa committente.

14) È stato firmato, il 26 luglio 2016, tra la CONFAPI, Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria privata e CGIL, CISL e UIL, l'accordo sul modello contrattuale

Le Parti nel documento sottoscritto il 26 luglio u.u. confermano la necessità di relazioni industriali in un'ottica di sistema i cui assi portanti coordinati ed interdipendenti siano la contrattazione, la partecipazione, la bilateralità e le regole della rappresentanza, per cui l'accordo ribadisce l'importanza fondamentale della contrattazione collettiva e del relativo modello contrattuale quale strumento privilegiato per creare condizioni di competitività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, e garantire affidabilità e rispetto delle regole stabilite. Viene, quindi, ribadita l'articolazione su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello con la possibilità di riconsiderare il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata maggiore (quadriennale). La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali. Il contratto nazionale regola il sistema di relazioni a livello settoriale e stabilisce le materie di competenza del secondo livello di contrattazione in una logica di non sovrapposizione di titolarità contrattuale. In questo quadro i contratti nazionali definiranno anche linee guida e di orientamento da adottare in riferimento alle caratteristiche degli specifici contesti aziendali e territoriali mentre i contratti collettivi aziendali potranno attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto

www.commercialistatelematico.com

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

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

definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. L'accordo sottolinea come sicuramente la flessibilità degli orari possa essere un fattore di innovazione organizzativa ma il tema vero è quello di puntare su un modello di organizzazione del lavoro che valorizzi il *"sapere organizzativo"* dei lavoratori, che ne ampli l'autonomia e la responsabilità, che Introduca elementi di partecipazione nella progettazione stessa dei sistemi organizzativi, nella loro gestione, implementazione ed adattamento. La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente, in particolare al secondo livello, in maniera sinergica con la *"formazione continua"* gestita dai Fondi Interprofessionali al fine di aumentare la quantità e la qualità degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende. La tipologia di riferimento del rapporto di lavoro è il contratto a tempo indeterminato e la flessibilità dei rapporti di lavoro deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità, relative allo sviluppo della produttività e della competitività fondata sulla ricerca, sull'innovazione, sulla qualificazione e valorizzazione delle risorse umane e sulla crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi. In questo quadro occorre ricondurre alla contrattazione i rimandi previsti dalla legge su apprendistato, disciplina delle collaborazioni, part-time, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale. Contrattazione e politiche di sviluppo costituiscono due fattori indivisibili di un nuovo modello di relazioni industriali, tanto più, a fronte di un ciclo economico che non può considerare superata la fase di crisi di questi anni. In questo quadro è necessario, attraverso un'azione congiunta di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL promuovere un rilancio di un progetto di politiche industriali a sostegno dello sviluppo della piccola e media impresa, della qualificazione dei distretti, delle aree produttive vocate alla qualità e alla promozione del made in Italy e dei marchi qualificanti. Le Parti intendono rafforzare il sistema della bilateralità che, all'interno di un sistema di relazioni industriali orientato al dialogo ed alla partecipazione, rappresenta una importante e qualificante risposta alle esigenze della gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese. E' obiettivo condiviso pervenire ad un sistema bilaterale orientato all'efficienza ed alla capacità di operare secondo criteri e regole di buona gestione, caratterizzate dall'utilizzo democratico e oculato delle risorse e di adeguate professionalità, in ossequio al principio ultimo di massima trasparenza. Fermo restando che le entrate siano destinate a prestazioni/servizi per lavoratori e imprese, contenendo nella massima misura possibile i costi di gestione.

15) È stato sottoscritto in data 26 luglio 2016, tra l'AGCI, la Confcooperative, la Legacoop e la CGIL, la CISL, la UIL, l'accordo sulla detassazione dei salari per la produttività

Le Parti con l'accordo di cui in epigrafe, hanno considerato l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale. L'accordo quadro territoriale, tenendo conto del suo carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali, costituisce un modello utile per

www.commercialistatelematico.com

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

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

l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori. L'impegno di ciascuna delle parti, secondo le proprie competenze, è quello di assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo, anche ai fini di una sua corretta applicazione, ed a effettuare, in tempi congrui, una valutazione complessiva della sua applicazione, anche sulla base dei rapporti che saranno effettuati dai territori.

16) INPS – Incentivi previsti per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento in forma individuale – Assunzioni entro il 31 dicembre 2012 – Mesaggio n. 2554/2016

Si informa che l'INPS con il messaggio n. 2554 dell'8 giugno 2016 ha fornito le istruzioni relative alla fruizione dello sgravio per le assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012 di lavoratori iscritti nelle liste della cosiddetta *"piccola mobilità"*. A tal proposito si ricorda che l'articolo 1, comma 114, della Legge di Stabilità 2015 ha disposto che *"ai datori di lavoro che hanno assunto fino al 31 dicembre 2012 lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, e successive modificazioni, si applicano gli sgravi contributivi di cui agli articoli 8, comma 2, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, nel limite massimo di 35.550.000 euro"*. Sulla scorta della suddetta previsione normativa e, in particolare, dell'espressione *"hanno assunto"*, l'INPS ha confermato che anche alle proroghe e alle trasformazioni a tempo indeterminato di precedenti rapporti agevolati si applica il beneficio, purché queste siano intervenute entro il 31 dicembre 2012. In virtù di quanto sopra, l'Istituto segnala che i datori di lavoro, già ammessi al beneficio a seguito di assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il citato limite temporale del 31 dicembre 2012 e nei confronti dei quali, a tale titolo, risultano emesse note di rettifica, non dovranno effettuare alcun adempimento in quanto, automaticamente, sarà la procedura a riconoscere l'agevolazione spettante. I datori di lavoro già ammessi che, pur avendo esposto il tipo contribuzione agevolata, non abbiano applicato la contribuzione ridotta, dovranno procedere all'invio di un flusso di denuncia contributiva regolarizzante per il recupero dell'agevolazione. Nel caso in cui fosse presente una nota di rettifica ad altro titolo, la procedura riconoscerà automaticamente il beneficio spettante. I datori di lavoro già ammessi al beneficio, ma che non abbiano esposto il codice tipo contribuzione agevolato, dovranno effettuare la variazione delle denunce UniEmens relative al periodo di spettanza del beneficio al fine di generare modelli di regolarizzazione a credito azienda (UniEmens-vig) o azzerare eventuali note di rettifica emesse per errata contribuzione; tali variazioni dovranno essere eseguite entro il 30 settembre 2016. Infine, i datori di lavoro che, pur avendo assunto, prorogato o trasformato entro il 31 dicembre 2012 lavoratori iscritti nelle liste della c.d. *"piccola mobilità"*, ma che non abbiano inoltrato l'istanza di accesso al beneficio, dovranno trasmettere, entro il 31 luglio 2016, la richiesta e la relativa documentazione necessaria alla sede Inps competente per territorio, avvalendosi della

www.commercialistatelematico.com

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

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

funzionalità “Invio istanze on line” all’interno del “cassetto previdenziale aziende”. Le aziende interessate all’agevolazione in parola, la cui fruizione è subordinata alla regolarità contributiva ovvero al rispetto delle condizioni di cui all’articolo 1, commi 1175 e 1176 della Legge n. 296/06 (1175. *A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.* 1176. *Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti gli istituti previdenziali interessati e le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva di cui al comma 1175, nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo. In attesa dell’entrata in vigore del decreto di cui al presente comma sono fatte salve le vigenti disposizioni speciali in materia di certificazione di regolarità contributiva nei settori dell’edilizia e dell’agricoltura”), riceveranno, se spettante, il codice di autorizzazione 5Q. La nota in oggetto conclude ricordando che gli effetti di cui all’articolo 1, comma 114, della Legge di Stabilità 2015 e le connesse istruzioni operative per il recupero contributivo si estendono anche nei confronti degli apprendisti licenziati per giustificato motivo oggettivo ed iscritti nelle liste di mobilità di cui alla Legge n. 236/93.*

17) INPS – Rapporto di lavoro part-time a favore di lavoratori prossimi alla pensione – Agevolazioni – Circolare n. 90/2016

Si informa che l’INPS, con l’allegata Circolare n. 90 del 2016, di cui si riproduce lo stralcio di interesse in calce alla presente nota, ha fornito istruzioni operative per la presentazione dell’istanza volta alla concessione del beneficio per il passaggio al lavoro a tempo parziale del personale dipendente del settore privato, in prossimità del pensionamento di vecchiaia, in attuazione di quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2016. L’Istituto, nel riportare i principi generali per la concessione dell’agevolazione, ha specificato che la stessa riguarderà i “*contratti di lavoro a tempo parziale agevolato*” stipulati a decorrere dal 2 giugno 2016 (data di entrata in vigore del decreto ministeriale).

In merito ai requisiti soggettivi che i lavoratori interessati devono possedere per accedere al beneficio, è stato chiarito che per “sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato del lavoro privato, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato” deve intendersi un rapporto di lavoro, anche in somministrazione, alle dipendenze di datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori (associazioni politiche o sindacali, studi professionali etc...), con esclusione dei rapporti di collaborazione a progetto, del lavoro intermittente etc.... La circolare ha, inoltre,

www.commercialistatelematico.com

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

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

confermato la necessità che il lavoratore sia in possesso, al momento della domanda, del requisito contributivo (almeno 20 anni) e, entro il 31 dicembre 2018, del requisito anagrafico (commi 6 e 7 dell'art. 24 del D.L. n. 201/2011). È stato chiarito, inoltre, che non sarà causa di esclusione dal beneficio la titolarità o il possesso, alla data di presentazione della domanda, di un trattamento pensionistico diverso da quello di vecchiaia, dei requisiti per il diritto alla pensione anticipata, o il perfezionamento del diritto successivamente al riconoscimento del beneficio. Diversamente, il conseguimento della pensione anticipata comporterà la decadenza del beneficio stesso. L'accesso al beneficio garantirà, al lavoratore, il riconoscimento della contribuzione figurativa, calcolata sulla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata, nonché la corresponsione, da parte del datore di lavoro, di una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici relativamente alla prestazione lavorativa non effettuata. È stato, inoltre, precisato che la fruizione del beneficio viene mantenuta anche nel caso di trasferimento del lavoratore da un datore di lavoro ad un altro, senza soluzione di continuità (cessione di contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 C.C. e trasferimento d'azienda). Per quanto concerne, poi, gli adempimenti necessari per il riconoscimento del beneficio, è stato evidenziato che il lavoratore dovrà presentare all'Inps, in modalità telematica, la richiesta di certificazione relativa al possesso del requisito per il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia e al perfezionamento, entro il 2018, del requisito anagrafico. Dopo aver acquisito la certificazione, il lavoratore e il datore di lavoro dovranno stipulare l'apposito *“contratto di lavoro a tempo parziale agevolato”* per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Lo stesso dovrà essere trasmesso alla Direzione Territoriale del lavoro (Dtl) che, entro 5 giorni lavorativi decorrenti dalla ricezione, rilascerà l'autorizzazione. Il datore di lavoro, anche senza parere espresso da parte della Dtl entro il termine previsto, potrà presentare la richiesta di ammissione al beneficio all'Inps che, entro ulteriori 5 giorni, accoglierà o rigetterà la domanda stessa.

22 agosto 2016

Massimo Pipino