

Circolare del lavoro del 3 marzo 2017

- 1) Istituto Nazionale del Lavoro – Lettera circolare n. 2 del 25 gennaio 2017 e Circolare n. 2 del del 22 febbraio 2017: ulteriori indicazioni operative per l’attività di vigilanza**
- 2) Trattamenti di integrazione salariale: definiti gli importi massimi per l'anno 2017**
- 3) Istituzioni Socio-Assistenziali Agidae: stesura del testo definitivo del rinnovo 2017-2019 del CCNL**
- 4) È stato firmato lo scorso gennaio, tra la FESICA CONFISAL e la CONFISAL FISALS, l’accordo quadro nazionale in materia di detassazione della retribuzione di produttività**
- 5) INPS: Pubblicato il Modulo di domanda (AP45) per ottenere i benefici previsti per i lavori particolarmente faticosi**
- 6) INPS – Messaggio n. 828 del 24 febbraio 2017: anche nel 2017 spettano ai lavoratori padri i congedi obbligatori**
- 7) INPS: termini per le domande di riconoscimento ai fini pensionistici dello svolgimento di lavori faticosi e pesanti**
- 8) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: pubblicato il decreto contenente i requisiti di accesso alle provvidenze a favore di persone con disabilità grave senza sostegno familiare**
- 9) Istituto Nazionale del Lavoro: modalità di tenuta della documentazione dei cronotachigrafi**
- 10) È stato firmato l'accordo per il rinnovo del CCNL Tessili industria**
- 11) CCNL Giocattoli Industria: siglato il 20 febbraio 2017 l'accordo di rinnovo**
- 12) Sisma agosto 2016: modalità di sospensione delle ritenute IRPEF**

- 1) Istituto Nazionale del Lavoro – Lettera circolare n. 2 del 25 gennaio 2017 e Circolare n. 2 del del 22 febbraio 2017: ulteriori indicazioni operative per l’attività di vigilanza**

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha provveduto ad emanare la lettera circolare prot. 2/2017 del 22 febbraio 2017, con la quale, facendo seguito alla circolare n. 2 del 25 gennaio 2017, fornisce ulteriori indicazioni operative ai propri ispettori in merito ai profili logistici, di coordinamento e di programmazione dell’attività di vigilanza di loro competenza. In particolare, la nota dell’Agenzia attiene alla notificazione degli atti relativi ad accertamenti di carattere previdenziale e assicurativo, d’intesa con INPS e INAIL. Innanzitutto, l’Agenzia specifica che l’assenza del logo “INL” sulle buste non appare ostativa alla corretta notificazione degli atti. Quanto alla indicazione della sede dove far pervenire le cartoline di ritorno, andranno indicate le competenti sedi di INPS e INAIL atteso che, come già indicato con la circolare n. 2 del 25 gennaio 2017, “*i fascicoli delle pratiche*

resteranno presso le sedi degli Istituti che trasmetteranno copia del relativo verbale alla competente sede dell'Ispettorato".

MODULISTICA

L'INL, l'INPS e l'INAIL stanno elaborando tutta la modulistica necessaria allo svolgimento delle attività da parte di tutto il personale ispettivo. Si tratta non soltanto del verbale unico di accertamento, ma del verbale di primo accesso, del verbale di sospensione dell'attività imprenditoriale, dei verbali di acquisizione di dichiarazioni ecc. In relazione agli accertamenti di carattere previdenziale e assicurativo, ferme restando le iniziative oggetto della richiamata convenzione, al fine di evidenziare l'efficacia degli stessi sotto il profilo dell'interruzione della prescrizione dei crediti, si ritiene sia opportuno riportare sui relativi verbali la seguente dicitura "*Il presente verbale – in forza di quanto previsto dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 149/2015, che assegna all'INL le prerogative già esercitate dagli Istituti previdenziali – interrompe la prescrizione dei crediti contributivi e dei premi assicurativi accertati*". Per quanto concerne la sottoscrizione del verbale da parte degli ispettori INPS/INAIL, nello stesso potrà essere inoltre indicata l'appartenenza del relativo personale ("*f.to funzionari ispettivi INPS/INAIL*"). Va infine ricordato che nulla è cambiato in ordine al contenzioso amministrativo relativo agli accertamenti di carattere previdenziale e assicurativo e pertanto nei verbali dovranno essere riportate le consuete avvertenze.

ATTIVITÀ DI VIGILANZA PREVIDENZIALE E ASSICURATIVA DA PARTE DEL PERSONALE EX MINISTERO DEL LAVORO

Con la citata circolare n. 2/2017 è stato previsto che un contingente di personale di provenienza ministeriale sarà adibito, a rotazione, allo svolgimento di una attività di vigilanza previdenziale e assicurativa. Al riguardo si ritiene opportuno precisare che lo svolgimento di tale attività dovrà avere luogo contestualmente alle iniziative di formazione che gli Istituti stanno avviando, affinché possano essere alternati periodi formativi in aula e giornate di "*affiancamento*". Analoghe iniziative formative saranno programmate per il personale ispettivo INPS e INAIL.

PERSONALE DI VIGILANZA SITUATO NELLA REGIONE SICILIA E PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

L'attività dell'Ispettorato nazionale del lavoro nella Regione Sicilia e nelle province autonome di Trento e Bolzano è evidentemente limitata alla vigilanza di carattere previdenziale e assicurativo. Da ciò discende che, in tali realtà, le indicazioni contenute nella circolare n. 2/2017 non possano trovare diretta applicazione. Ne consegue che detto personale, appartenente ai ruoli INPS e INAIL, continuerà a svolgere la consueta attività, fermi restando gli obblighi di osservare le indicazioni dell'INL utilizzando la relativa modulistica.

2) Trattamenti di integrazione salariale: definiti gli importi massimi per l'anno 2017

L'articolo 3, comma 6 del D. Lgs. n. 148/15 prevede che, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, i c.d. "*tetti*" dei trattamenti di integrazione salariale, nonché la retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, da prendere a

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

riferimento quale soglia per l'applicazione del massimale più alto siano aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 287, Legge n. 208/2015, anche l'aggiornamento degli importi massimi delle prestazioni a sostegno del reddito per il 2017 è stato effettuato sulla base degli importi massimi dell'anno precedente, ossia sulla base dei valori indicati per l'anno 2016.

Trattamenti di integrazione salariale

Gli importi massimi mensili – già indicati nella circolare n. 48/2016 - dei trattamenti di integrazione salariale sono i seguenti:

| Trattamenti di integrazione salariale | | | |
|--|-------|----------------------|----------------------|
| Retribuzione (euro) | Tetto | Importo lordo (euro) | Importo netto (euro) |
| Inferiore o uguale a 2.102,24 | Basso | 971,71 | 914,96 |
| Superiore a 2.102,24 | Alto | 1.167,91 | 1.099,70 |

Detti importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17 della Legge 28 dicembre n. 549/1995, nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali:

| Trattamenti di integrazione salariale - settore edile (intemperie stagionali) | | | |
|--|-------|----------------------|----------------------|
| Retribuzione (euro) | Tetto | Importo lordo (euro) | Importo netto (euro) |
| Inferiore o uguale a 2.102,24 | Basso | 1.166,05 | 1.097,95 |
| Superiore a 2.102,24 | Alto | 1.401,49 | 1.319,64 |

La previsione degli importi massimi delle prestazioni, di cui all'articolo 3, comma 5 del Decreto Legislativo n. 148/15, non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo, stante quanto disposto dall'articolo 18, comma 2, del richiamato Decreto Legislativo.

Fondo credito

a) Assegno ordinario

I massimali mensili previsti per l'assegno ordinario, aggiornati per l'anno 2017 nonché le retribuzioni mensili di riferimento per l'applicazione degli stessi, risultano:

| Massimali assegno ordinario | |
|------------------------------------|------------------|
| Retribuzione mensile lorda (euro) | Massimale (euro) |
| Inferiore a 2.126,33 | 1.154,85 |
| Compresa tra 2.126,33 - 3.361,21 | 1.331,11 |
| Superiore a 3.361,21 | 1.681,62 |

b) Assegno emergenziale

Si riportano i massimali mensili, previsti dall'articolo 12, comma 3 del D.I. n. 83486/2014, per l'assegno emergenziale aggiornati per l'anno 2017, nonché le retribuzioni mensili di riferimento per l'applicazione degli stessi.

| Massimali assegno emergenziale | | |
|---|--|--|
| Retribuzione tabellare annua lorda (euro) | Importo al lordo della riduzione 5,84 (art. 26, L. 41/1986) (euro) | Importo al netto della riduzione 5,84 (art. 26, L. 41/1986) (euro) |
| Inferiore a 40.720,45 | 2.378,58 | 2.239,67 |
| Compresa tra 40.720,45 - 53.578,73 | 2.679,45 | |
| Superiore a 53.578,73 | 3.750,21 | |

Fondo credito cooperativo

a) Assegno emergenziale

I massimali mensili previsti per l'assegno emergenziale aggiornati per l'anno 2017, nonché le retribuzioni mensili di riferimento per l'applicazione degli stessi, sono:

| Massimali assegno emergenziale Fondo del credito cooperativo | | |
|---|--|--|
| Retribuzione tabellare annua lorda (euro) | Importo al lordo della riduzione 5,84 (art. 26, L. 41/1986) (euro) | Importo al netto della riduzione 5,84 (art. 26, L. 41/1986) (euro) |
| Inferiore a 38.494,84 | 2.281,32 | 2.148,09 |
| Quota compresa tra 38.494,84 - 53.690,17 | 3.068,44 | |
| Quota superiore a 53.690,17 | 3.568,87 | |

Indennità di disoccupazione NASpI

Non essendo intervenute modifiche normative, la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo delle indennità di disoccupazione NASpI è pari, secondo i criteri già indicati nella circolare n. 94/2015, ad euro 1.195 per il 2017. Analogamente, l'importo massimo mensile di detta indennità, per la quale non opera la riduzione di cui all'articolo 26, Legge n. 41/1986, non può in ogni caso superare, per il 2017, euro 1.300.

Indennità di disoccupazione agricola

Per quanto riguarda l'indennità di disoccupazione ordinaria agricola con requisiti normali, da liquidare nell'anno 2017 con riferimento ai periodi di attività svolti nel corso dell'anno 2016, trovano applicazione, in ossequio al principio della competenza, gli importi massimi stabiliti per tale ultimo anno, indicati nella circolare n. 48/2016 con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale, vale a dire ad euro 1.167,91 (per ciò che riguarda il massimale più alto) e ad euro 971,71 (quanto al massimale più basso).

Assegno per attività socialmente utili

L'importo mensile dell'assegno spettante ai lavoratori che svolgono attività socialmente utili è pari, dal 1° gennaio 2017, ad euro 580,14. Anche a tale prestazione non si applica la riduzione di cui all'articolo 26, Legge n. 41/86.

Precisazioni sull'indennità di mobilità ordinaria

L'INPS ricorda, inoltre, che la Legge n. 92/2012 ha disposto l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, degli articoli da 6 a 9 della Legge n. 223/1991 che disciplinano la lista di mobilità, l'indennità di mobilità, il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità. Pertanto, i lavoratori oggetto di licenziamento collettivo licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto l'iscrizione nelle liste decorre dall'1 gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento. Le procedure informatiche sono state aggiornate al fine di inibire la presentazione di domande telematiche con data di licenziamento successiva al 30 dicembre 2016. Infine, l'Istituto, ribadisce l'abrogazione dei trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia.

3) Istituzioni Socio-Assistenziali Agidae: stesura del testo definitivo del rinnovo 2017-2019 del CCNL

È stato sottoscritto, il 20 febbraio 2017, tra AGIDAE e FP-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS il testo definitivo del rinnovo 2017-2019 del CCNL per i dipendenti delle realtà socio-sanitarie-assistenziali-educative aderenti all'AGIDAE. Ecco in sintesi le principali novità:

il contratto prevede un aumento di 110 euro lordi sul livello C2, da erogare in 3 tranches:

- 60 euro dal 1° gennaio 2017
- 20 euro dal 1° gennaio 2018
- 30 euro dal 1° gennaio 2019.

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

Seguono, pertanto, i nuovi minimi contrattuali conglobati mensili:

| Categorie | Dal 1/1/2017 | Dal 1/1/2018 | Dal 1/1/2019 |
|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| A | 1.000,00 | 1.012,80 | 1.032,07 |
| A2 | 1.340,18 | 1.357,40 | 1.383,22 |
| A3 | 1.383,54 | 1.401,31 | 1.427,98 |
| B2 | 1.445,22 | 1.463,78 | 1.491,64 |
| C1 | 1.494,55 | 1.513,75 | 1.542,55 |
| C2 | 1.556,61 | 1.576,61 | 1.606,61 |
| D | 1.598,03 | 1.618,56 | 1.649,36 |
| D1 | 1.685,10 | 1.706,75 | 1.739,23 |
| E1 | 1.776,08 | 1.798,90 | 1.833,13 |
| E2 | 1.883,04 | 1.907,24 | 1.943,53 |
| F1 | 1.991,04 | 2.016,63 | 2.055,00 |
| F2 | 2.098,00 | 2.124,95 | 2.165,39 |

Contratto a termine

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 23 del D.Lgs n. 81/2015, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'istituto al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Assistenza sanitaria

Le parti convengono di introdurre, in via sperimentale, per tutti i lavoratori, l'istituto dell'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI). Per la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto un contributo, per ogni lavoratore, a carico del datore di lavoro, pari a 5,00 euro mensili per tredici mensilità. Potranno, inoltre, aderire all'ASI, il personale religioso appartenenti agli enti datoriali, nonché il personale religioso comunque facente parte di ordini e congregazioni religiosi residenti in Italia.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs. n. 80/2015, la donna lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi così come prevede la Legge ed un ulteriore periodo di 2 mesi di congedo non retribuito.

Comporto

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o Struttura convenzionata.

4) È stato firmato lo scorso gennaio, tra la FESICA CONFISAL e la CONFISAL FISALS, l'accordo quadro nazionale in materia di detassazione della retribuzione di produttività

Le Parti firmatarie in attuazione del decreto che prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale, tenuto conto del suo carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluri aziendali, costituisce un modello utile per 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. Inoltre le Parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, a trasmettere tempestivamente il modello di accordo alle proprie sedi territorialmente competenti assicurando che, dopo la sottoscrizione, venga fornita adeguata informazione sia ai lavoratori dipendenti che alle singole aziende associate al Sindacato Nazionale Agenti SNA. Il presente accordo ha validità a partire dal 1° gennaio 2017 e ha durata biennale. Il presente Accordo è applicabile a favore dei lavoratori delle imprese che risultano associate al Sindacato Nazionale Agenti SNA.

5) INPS: Pubblicato il Modulo di domanda (AP45) per ottenere i benefici previsti per i lavori particolarmente faticosi

L'INPS ha provveduto a pubblicare, in data 23 febbraio 2016, il Modulo AP45 di domanda per il riconoscimento dei benefici relativi allo svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti in favore dei soggetti che perfezionano i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2018.

6) INPS – Messaggio n. 828 del 24 febbraio 2017: anche nel 2017 spettano ai lavoratori padri i congedi obbligatori

L'INPS, con Messaggio n. 828 del 24 febbraio 2017 ha provveduto ad informare che i congedi obbligatori per i padri lavoratori dipendenti sono stati prorogati anche per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2017. Il congedo obbligatorio è pari a 2 giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore. Al citato congedo si applica la

www.commercialistatelematico.com

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

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

disciplina di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013). Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda l'INPS richiama quanto già precisato nella Circolare n. 40 del 14 marzo 2013; sono tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS, mentre tutti i lavoratori, per i quali le indennità sono anticipate dal datore di lavoro, devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto. In questi casi, infatti, i datori di lavoro comunicano all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso Uniemens, secondo le disposizioni fornite con messaggio Hermes n.6499 del 18 aprile 2013. Il congedo facoltativo per i padri non è stato prorogato per l'anno 2017 e pertanto non potrà essere fruito né indennizzato da parte dell'Istituto. A tal proposito si precisa quindi che non potranno essere presentate domande all'Istituto e, per tutto l'anno solare 2017, non dovranno essere espresse in Uniemens né giornate di assenza con causale MA9 né importi da porre a conguaglio con causale L061.

7) INPS: termini per le domande di riconoscimento ai fini pensionistici dello svolgimento di lavori faticosi e pesanti

L'INPS, con il messaggio n. 794 del 23 febbraio 2017 ha provveduto a comunicare che entro il 1° marzo devono essere presentate le domande di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti ed entro il 1° maggio 2017 per i lavoratori che maturano i requisiti agevolati per l'accesso al trattamento pensionistico rispettivamente entro il 31 dicembre 2017 e dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018. Con effetto a partire dal 1° gennaio 2017, l'articolo 1, comma 206, lettera d), della legge n. 232 del 2016 ha modificato l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 67 del 2011 prevedendo che, ai fini dell'accesso al beneficio in parola, il lavoratore deve trasmettere la relativa domanda e la necessaria documentazione entro il:

- 1° marzo 2017, qualora perfezioni i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2017;
- 1° maggio 2017, qualora perfezioni i prescritti requisiti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018.

Al riguardo si rammenta che, come previsto dal comma 4 del citato articolo 2, la presentazione della domanda di riconoscimento del beneficio oltre i termini di cui sopra comporta, in caso di accertamento positivo dei requisiti, il differimento della decorrenza del trattamento pensionistico anticipato pari a:

- 1.un mese, per un ritardo della presentazione inferiore o pari ad un mese;
- 2.due mesi, per un ritardo della presentazione superiore ad un mese ed inferiore a tre mesi;
- 3.tre mesi per un ritardo della presentazione pari o superiore a tre mesi.

La domanda di certificazione per il riconoscimento del beneficio e la relativa documentazione, devono essere presentate alla competente struttura territoriale dell'Istituto utilizzando la procedura telematica a disposizione dei cittadini o degli enti di patronato, fermo restando la possibilità di utilizzare il modulo AP45 reperibile sul sito internet <http://www.inps.it> nella sezione moduli.

www.commercialistatelematico.com

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

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

8) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: pubblicato il decreto contenente i requisiti di accesso alle provvidenze a favore di persone con disabilità grave senza sostegno familiare

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 45 del 23 febbraio 2017, il Decreto 23 novembre 2016 con i requisiti per l'accesso alle misure di assistenza, cura e protezione a carico del Fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare, nonché la ripartizione alle Regioni delle risorse per l'anno 2016.

9) Istituto Nazionale del Lavoro: modalità di tenuta della documentazione dei cronotachigrafi

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la lettera circolare protocollo 1/2017 del 9 febbraio 2017, con la quale fornisce – ai propri ispettori – indicazioni operative in merito alla modalità di tenuta della documentazione dei cronotachigrafi in caso di annotazione della lettera “P” sul Libro Unico del Lavoro. Attualmente il termine di conservazione dei dischi cronotachigrafici è disciplinato dal Regolamento CE n. 561 del 2006, con l'articolo 10, paragrafo 5, lettera a)- ii), e ribadito dall'articolo 33, paragrafo 2, del Regolamento CE n. 165 del 2014, che prevedono un obbligo di tenuta per un periodo di almeno 12 mesi dalla data di utilizzazione.

Tali dischi sono necessari per determinare, tra l'altro, l'orario di lavoro del personale mobile delle aziende di autotrasporto soggette a tali obblighi.

Con l'entrata in vigore del Decreto Legge n. 112/2008 (convertito da Legge n. 133/2008), è stato istituito il Libro Unico del Lavoro, che prevede la registrazione di diversi dati relativi allo svolgimento del rapporto di lavoro, tra i quali l'orario lavorativo. Relativamente a quest'ultimo dato, in considerazione delle particolarità del rapporto di lavoro del personale mobile e della possibile multiperiodalità dell'orario di lavoro riferito allo stesso, è previsto che le registrazioni dell'orario lavorativo effettivamente svolto possano avvenire in un momento successivo rispetto al mese di competenza. Più specificatamente, è possibile l'inserimento delle ore effettivamente lavorate entro 4 mesi dallo svolgimento delle stesse, congiuntamente agli elementi variabili della retribuzione. (cfr. il citato interpello n. 63 del 2009). Nelle more della registrazione dell'orario di lavoro effettivo, può essere indicata giornalmente la presenza del lavoratore mediante l'inserimento della lettera “P” ed, in ogni caso, deve essere conservata la documentazione probante l'orario di lavoro (dischi cronotachigrafici analogici e dati scaricati dalle carte tachigrafiche digitali).

In considerazione del fatto che l'obbligo di aggiornamento del LUL è mensile per tutte le categorie di lavoro e quadrimestrale per le imprese di autotrasporto che applicano un orario di lavoro multiperiodale, è di tutta evidenza che l'obbligo di conservazione dei dischi cronotachigrafici rispetto all'obbligo di registrazione dei dati sul LUL è di massimo 4 mesi. Nel caso in cui si omettesse o si registrassero tardivamente i dati relativi all'orario di lavoro, si configurerebbe un'ipotesi di illecito amministrativo.

Fermo restando quanto sopra, resta salvo l'obbligo di conservazione dei dischi cronotachigrafici previsto dalla normativa europea, che impone la conservazione degli stessi per almeno un anno dal loro utilizzo. Questo secondo termine è proprio della documentazione dei dischi cronotachigrafici e

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

non è correlato agli obblighi di registrazione dei dati sul LUL o alla conservazione dello stesso. Risulta infatti fuorviante associare il termine di conservazione del LUL, della durata di 5 anni, all'obbligo di conservazione dei dati relativi all'orario del personale mobile, stabilita in 12 mesi. Stante quanto precedentemente illustrato, si precisa dunque che:

1. il Libro Unico del Lavoro deve essere conservato per almeno 5 anni;
2. la registrazione dei dati relativi all'orario di lavoro del personale mobile che ha un orario multiperiodale deve essere compiuta entro 4 mesi dallo svolgimento effettivo della prestazione medesima, onde non incorrere in una irregolarità;
3. la registrazione differita dell'orario di lavoro è consentita qualora vengano conservati i documenti probanti l'effettivo orario di lavoro;
4. i dischi cronotachigrafici debbono essere conservati per un anno in adempimento dell'obbligo di conservazione della documentazione del personale mobile previsto dalla normativa europea.

10) È stato firmato l'accordo per il rinnovo del CCNL Tessili industria

Il giorno 21 febbraio 2017, tra SMI SISTEMA MODA ITALIA - FEDERAZIONE TESSILE E MODA e la FEMCA-CISL, la FILCTEM-CISL, la UILTEC-UIL, si è stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 4 febbraio 2014 per i dipendenti dell'industria dell'abbigliamento, maglieria, calzetteria, lana, seta, cotone, tintoria, stamperie, fotoincisione tessile, tessuti vari, torcitura e filatura serica.

Decorrenza

L'accordo decorre a partire dal 1° aprile 2016 e scadrà sia per la parte economica che per la parte normativa il 31 dicembre 2019. I singoli istituti modificati o introdotti, decorrono a partire dal 21 febbraio 2017, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

Aumenti retributivi

La parte economica regolata dal presente capitolo ha validità a partire dal 1° aprile 2016 sino al 31 dicembre 2019. Le Parti hanno concordato la seguente dinamica retributiva:

- fino al 31 marzo 2017 viene confermato l'E.R.N. attualmente in vigore;
- a partire dal 1° aprile 2017, l'E.R.N. sarà incrementato di euro 25,00 lordi medi (riferiti al 4° livello dell'inquadramento contrattuale);
- a partire dal 1° luglio 2018 e dal 1° luglio 2019, si prevedono ulteriori incrementi dell'E.R.N. rispettivamente pari a euro 25,00 e euro 20,00 lordi medi.

In base alle comunicazioni ISTAT del mese di maggio 2018 e 2019, valutato lo scostamento tra l'indice IPCA previsionale (maggio 2016) e quello reale, sarà determinato l'incremento effettivo dell'E.R.N. relativo agli anni 2017 e 2018, in base alla retribuzione di riferimento di cui al precedente comma. La differenza, sia positiva che negativa, tra quanto erogato rispetto al calcolo dell'incremento definitivo sarà sommata o detratta dagli incrementi dell'E.R.N. sopraindicati

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

decorrenti a partire dal 1° luglio 2018 e dal 1° luglio 2019. L'eventuale scostamento retributivo tra l'ultima tranches di aumento dell'E.R.N., decorrente a partire dal 1° luglio 2019, rispetto al ricalcolo in base all'indice IPCA effettivo dell'anno 2019 avrà incidenza sulla prima erogazione del successivo rinnovo contrattuale. Per la determinazione degli incrementi dell'E.R.N. per gli altri livelli dell'inquadramento contrattuale saranno utilizzati I parametri indicati nella tabella seguente, riportante anche i livelli retributivi in vigore fino al 31 marzo 2017 e quelli decorrenti a partire dal 1 aprile 2017.

Tabella E.R.N. fino al 30 giugno 2018

| Livello | Param. | E.R.N. fino al 31/3/2017 | Dal 1/4/2017 | E.R.N. dal 1/4/2017 |
|----------------|---------------|---------------------------------|---------------------|----------------------------|
| 8 | 127 | 2.090,13 | 31,75 | 2.121,88 |
| 7 | 120 | 1.971,17 | 30,00 | 2.001,17 |
| 6 | 112 | 1.851,20 | 28,00 | 1.879,20 |
| 5 | 105 | 1.734,05 | 26,25 | 1.760,30 |
| 4 | 100 | 1.649,51 | 25,00 | 1.674,51 |
| 3S | 98 | 1.611,29 | 24,50 | 1.635,79 |
| 3 | 96 | 1.575,31 | 24,00 | 1.599,31 |
| 2S | 93 | 1.529,99 | 23,25 | 1.553,24 |
| 2 | 91 | 1.496,63 | 22,75 | 1.519,38 |
| 1 | 72 | 1.190,08 | 18,00 | 1.208,08 |

Per il solo anno 2017, la differenza tra quanto erogato in via previsionale dal 1° aprile 2017 e quanto risultante dal calcolo dell'incremento dell'E.R.N. in base all'IPCA effettivo del 2017 sarà neutralizzata e quindi non avrà effetto, in negativo e/o in positivo, sul valore dell'incremento dell'E.R.N. dal 1° luglio 2018 fino ad un importo massimo di 8,00 euro. Per valori superiori a 8,00 euro, in positiva e in negativo, verrà erogata o trattenuta solamente la differenza.

Aziende dei comparti tessili vari/torciture

Per le aziende dei comparti Tessili vari / Torciture che alla data del presente accordo di rinnovo applicano l'Accordo sindacale del 27 maggio 2015, l'aumento contrattuale previsto per la generalità dei lavoratori dal 1° aprile 2017 entrerà in vigore a partire dal 1° ottobre 2017. Tale decorrenza potrà essere anticipata con accordo aziendale.

Aziende terziste nel mezzogiorno

Per le aziende terziste nel mezzogiorno l'aumento contrattuale previsto per la generalità dei lavoratori dal 1° aprile 2017 entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 2018.

Elemento di Garanzia Retributiva

Tale importo annuo, pari a 250,00 euro lordi per il 2017 e 300,00 euro lordi per il 2018 e il 2019, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione dei mesi di gennaio 2018, 2019 e 2020 ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

Flessibilità

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 104 ore all'anno (1° gennaio - 31 dicembre). Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.

Ferie

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecnico - produttive, l'Azienda potrà programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane. In tal caso, l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre. La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

Assistenza sanitaria integrativa

Le parti concordano di istituire, nel più breve tempo possibile, un fondo bilaterale paritetico di assistenza sanitaria integrativa che sarà finanziato con un contributo base a carico delle aziende pari a 12,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità. Tale contribuzione avrà decorrenza a partire dal 1° gennaio 2018, mentre la decorrenza delle prestazioni sanitarie in favore degli iscritti sarà definita in sede di accordo di costituzione del Fondo stesso. Saranno iscritti al Fondo tutti i lavoratori in forza non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (apprendisti compresi) e a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi. Nell'atto costitutivo del Fondo saranno comunque fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi alla data dell'atto costitutivo stesso, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura sanitaria integrativa comportante una contribuzione pari o superiore al contributo base di cui sopra.

Previdenza Complementare

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari all'1,50% dell'E.R.N., il contributo a carico azienda sarà elevato come segue:

- con decorrenza a partire dal 1° gennaio 2019, all'1,70% dell'E.R.N.;
- con decorrenza dal 1° gennaio 2019, al 2,00% dell'E.R.N..

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

Si conferma il contributo a carico dell'azienda dello 0,20% del contributo aziendale destinata alla previdenza integrativa calcolato sull'ERN, per finanziare l'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente.

Apprendistato

Le Parti si impegnano ad aggiornare la disciplina contrattuale dell'apprendistato in sede di stesura definitiva del contratto nazionale.

Contratto a tempo determinato

Viene disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali. In base all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 (*“Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento”*), per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il vincolo del limite di 36 mesi come termine massima per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti:

- attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale a straordinaria.

Per la disciplina delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a termine si applica la disciplina di legge (articolo 21, D.Lgs. n. 81/2015 - *“1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga 2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525. 3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il*

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

periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite”). Tuttavia, ai sensi dello stesso art. 21, comma 2, nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti ulteriori casi:

- *nell'ipotesi in cui il secondo contratto a termine sia stipulato per ragioni sostitutive;*
- *nei casi di avvio di nuove attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);*
- *in ogni altro caso individuato dalla contrattazione aziendale, svolta con l'assistenza delle articolazioni territoriali della parti stipulanti il contratto nazionale, che ne potrà Indicare I casi e le modalità di conferma.*

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. Ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. n. 81/2015 (“1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. 2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici; b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite; c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2; d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; e) per sostituzione di lavoratori assenti; f) con lavoratori di età superiore a 50 anni. 3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di

attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono. 4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari: a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno; b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno. 5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato”), il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a 2 contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato. La percentuale di cui sopra, che si intende comprensiva dei contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 43 del presente contratto, potrà essere elevata con accordo aziendale. Sono in ogni caso esenti dai limiti di cui sopra le ipotesi di assunzione a termine previste dai commi 2 e 3 dell'articolo 23 citato, nonché le seguenti ulteriori ipotesi:

- attività direttamente connesse alla partecipazione a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stands, corners o showrooms;
- attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale o straordinaria.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 2 dell'articolo 23 del D.Lgs. n. 81/2015 è di 12 mesi ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6/3/1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici. Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

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

11) CCNL Giocattoli Industria: siglato il 20 febbraio 2017 l'accordo di rinnovo

Il giorno 20 febbraio 2017 è stato siglato tra ASSOGIOCATTOLE e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UilTEC-UIL, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 20 gennaio 2014 per i dipendenti da aziende produttrici di giocattoli.

Decorrenza e durata

L'intesa decorre a partire dal 1° aprile 2016 e scadrà, sia per la parte economica che per la parte normativa, il 31 dicembre 2019. I singoli istituti modificati o introdotti dal citato accordo decorrono dal 20 febbraio 2017, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

Aumenti e minimi retributivi

L'accordo prevede un aumento medio sui minimi di 70,00 euro (3 livello), distribuito in tre tranches: 24,00 euro, a partire dal 1° gennaio 2017; 23,00 euro, a partire dal 1° gennaio 2018; 23,00 euro, dal 1° marzo 2019. Pertanto alle scadenze indicate si erogheranno i seguenti minimi retributivi, con la precisazione che l'aumento relativo alla prima tranche sarà corrisposto con i dovuti conguagli con la corresponsione della retribuzione del mese di marzo 2017.

| Livello | Dal 1/1/2017 | Dal 1/1/2018 | Dal 1/3/2019 |
|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 7 | 1.536,66 | 1.564,74 | 1.592,82 |
| 7 Quadro | 1.536,66 | 1.564,74 | 1.592,82 |
| 6 | 1.387,78 | 1.414,52 | 1.441,26 |
| 5 | 1.298,19 | 1.323,86 | 1.349,53 |
| 4 Super | 1.202,54 | 1.226,88 | 1.251,22 |
| 4 | 1.166,79 | 1.190,59 | 1.214,39 |
| 3 | 1.099,50 | 1.122,50 | 1.145,50 |
| 2 | 1.018,69 | 1.040,08 | 1.061,47 |
| 1 | 704,42 | 717,26 | 730,10 |

Elemento di Garanzia Retributiva

Tale importo, pari a 200,00 euro lordi annui, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato, con la retribuzione del mese di maggio 2017, gennaio 2018 e gennaio 2019 ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti firmatarie intendono garantire a tutti i dipendenti del settore un fondo di assistenza sanitaria integrativa a decorrere dal 1° settembre 2018. Pertanto, hanno concordato:

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 incontrarsi entro il 1° marzo 2018 per verificare l'operatività del fondo di area della moda o in sua assenza di altro analogo Fondo di natura contrattuale;
- di finanziare a far data dal settembre 2018 tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese di € 8,00, per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.

Il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra, che in ogni modo avranno sempre facoltà di aderire al presente fondo. In caso di costi inferiori, le Imprese provvederanno all'integrazione a alla confluenza nel fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la RSU.

Apprendistato professionalizzante

Per tutti gli apprendisti, operai, impiegati, intermedi e quadri, e per tutti i livelli di inquadramento, può essere convenuto un periodo di prova non superiore a sei mesi, ridotti a tre mesi per i contratti di apprendistato di durata fino a 12 mesi. La durata minima del periodo di apprendistato è fissata in sei mesi. Il lavoratore potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del presente CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto. L'apprendista non può lavorare a cottimo. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con destinazione finale ai livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni. La durata massima del periodo di apprendistato, per tutte le qualifiche professionali e per tutti i livelli di inquadramento, è di 3 anni. Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi dell'articolo 44, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 (*“Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento”*), mansioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per le quali potranno essere concordate durate maggiori del periodo di apprendistato fino al massimo di 5 anni. L'inquadramento iniziale e il relativo trattamento economico dell'apprendista può essere di due livelli inferiore a quello della qualifica di destinazione finale, con la seguente progressione periodica:

| Livelli | Durata Complessiva | Primo Periodo | Secondo Periodo | Terzo Periodo |
|----------------|---------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|
| 7° - 6° | 36 mesi | 16 mesi | 10 mesi | 10 mesi |
| 5° | 36 mesi | 16 mesi | 10 mesi | 10 mesi |
| 4°S - 4° | 36 mesi | 16 mesi | 10 mesi | 10 mesi |
| 3° | 36 mesi | 16 mesi | 10 mesi | 10 mesi |
| 2° | 36 mesi | 16 mesi | 10 mesi | 10 mesi |

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata) è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio. Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato. In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, la durata dei periodi indicati sarà proporzionalmente riparametrata. Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza. Viene demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere esercitata qualora nell'Azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato venuti in scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni, nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 2. Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiori a 20 unità, tale percentuale è ridotta a 25%.

Contratto a termine

Fatti salvi i casi comunque esenti da limiti quantitativi, ai sensi dell'articolo 23, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, non possono essere stipulati da ciascun datore di lavoro contratti a tempo determinato in misura superiore al 20% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Detta percentuale è elevabile con contratto collettivo aziendale stipulato ai sensi dell'articolo 51 del D.Lgs. 81/2015 (*“Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*).

Ai sensi dell'articolo 23, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 81/2015, sono inoltre esenti dal citato limite quantitativo i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi, riferite all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di un nuovo

marchio Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con DPR 6/3/1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati mediante contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del D.Lgs. 81/2015. In base all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il limite di 36 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti: attività connesse alla campagna vendita in showroom;

- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale o straordinaria.

Si ricorda che per le assunzioni a termine di durata fino a 6 mesi, la durata del periodo di prova è ridotta alla metà. Per quanto riguarda il diritto di precedenza, spetta al lavoratore in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato per le medesime attività svolte, purché eserciti per iscritto la propria volontà entro 6 mesi dalla cessazione del suo rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Part-time

Le aziende, entro il limite complessivo dell'8% accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua, nonché in caso di richiesta della lavoratrice o del lavoratore con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da patologie cronico degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 6, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 (*“Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata”*), è facoltà delle Parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale dovuti ai casi su indicati, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Ferie e permessi solidali

Ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs. 151/2015, è consentita la cessione a titolo gratuito delle ferie e dei permessi maturati da parte di ogni lavoratore, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa 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 mediante accordo di secondo livello, dando priorità a quanto maturato negli anni precedenti a quello della richiesta.

Congedo matrimoniale

Il congedo matrimoniale spetterà anche per le cd. "coppie di genere" che contraggano matrimonio anche all'estero, ancorché, previa presentazione della idonea documentazione, a cura del dipendente, l'unione in matrimonio abbia valore legale nel paese in cui viene contratto.

Anticipazione della quota di TFR

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità - calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente - sarà possibile richiedere ai sensi dell'articolo 2120, comma 11 del Codice civile l'anticipazione della quota di TFR per 2 volte in costanza di rapporto.

12) Sisma agosto 2016: modalità di sospensione delle ritenute IRPEF

I sostituti d'imposta, indipendentemente dal domicilio fiscale, a richiesta degli interessati residenti nei comuni colpiti dal sisma del 24 agosto 2016, non devono operare le ritenute alla fonte a decorrere dal 1° gennaio 2017 fino al 30 novembre 2017. Con messaggio del 21 febbraio 2017, n. 767, l'INPS fornisce alcune precisazioni al riguardo.

L'articolo 48 della legge 15 dicembre 2016, n. 229 (di conversione del D.L. 17 ottobre 2016, n. 189) - concernente *"Proroga e sospensione di termini in materia di adempimenti e versamenti tributari e contributivi, nonché sospensione di termini amministrativi"*, ha disposto che, i sostituti d'imposta, ovunque fiscalmente domiciliati nei Comuni interessati dagli eventi sismici del 24 agosto 2016, a richiesta degli interessati, non devono operare le ritenute alla fonte a decorrere dal 1° gennaio 2017 e fino al 30 settembre 2017. Nei Comuni di Teramo, Rieti, Ascoli Piceno, Macerata, Fabriano e Spoleto, tale disposizione si applica limitatamente ai singoli soggetti danneggiati. Successivamente, con Decreto Legge 9 febbraio 2017, n. 8, la previsione di cui all'articolo 48 è stata testualmente modificata, prevedendo che, i sostituti d'imposta, indipendentemente dal domicilio fiscale, a richiesta degli interessati residenti nei comuni colpiti dal sisma del 24 agosto 2016, non devono operare le ritenute alla fonte a decorrere dal 1° gennaio 2017 fino al 30 novembre 2017. Lo stesso decreto legge ha peraltro disposto che, la ripresa della riscossione dei tributi non versati per effetto delle sospensioni, disposte dal citato decreto ministeriale 1° settembre 2016, avviene entro il 16 dicembre 2017 senza applicazione di sanzioni e interessi. Dunque, la sospensione verrà effettuata, previa istruttoria delle istanze presentate:

www.commercialistatelematico.com

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

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

- a favore del soggetto richiedente direttamente sulla prestazione ovvero su ciascuna prestazione (nel caso di pluritolarità), assoggettata a ritenute IRPEF, di cui lo stesso risulti titolare;
- a decorrere dalla prima rata utile successiva alla data di presentazione della domanda da parte del soggetto interessato e fino al mese di novembre 2017.

Al fine di garantire l'efficacia dell'agevolazione normativa, le ritenute relative alle prestazioni già pagate ai beneficiari (o comunque già estratte alla data della domanda), ma non ancora versate all'Agenzia delle entrate alla data della domanda medesima, saranno oggetto di rimborso sulla prima rata utile. Diversamente, le imposte trattenute e già versate all'Agenzia non daranno luogo al rimborso. La ripresa della riscossione dei tributi non versati per effetto delle sospensioni avviene entro il 16 dicembre 2017 senza applicazione di sanzioni e interessi. Pertanto, le trattenute che saranno oggetto di sospensione ed eventuale rimborso dovranno essere prelevate in unica soluzione sulle prestazioni in pagamento entro la predetta data del 16 dicembre 2017. Nelle ipotesi di incapacienze, resta fermo l'obbligo dei sostituiti di versare i residui debiti d'imposta direttamente all'Agenzia delle entrate.

ISTANZA DI SOSPENSIONE DELLE IMPOSTE SUI REDDITI MEDIANTE RITENUTE ALLA FONTE A TITOLO DI ACCONTO

All'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

Sede di _____

Il sottoscritto _____ nato a _____ prov ____ il _____ codice fiscale _____ in qualità di percettore da parte dell'INPS di:

- pensione o assegno ad essa equiparata (art. 49 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917)
- prestazione a sostegno del reddito
- retribuzione

CHIEDE

ai sensi del decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito nella legge 15 dicembre 2016, n. 229, come modificato dal decreto legge 9 febbraio 2017, n. 8 la sospensione delle imposte sui redditi mediante ritenute alla fonte a titolo di acconto. A tal fine, consapevole delle sanzioni penali previste per le false dichiarazioni, dichiara, ai sensi dell'articolo 46 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, di trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- di avere avuto, alla data del 24 agosto 2016, la residenza nel territorio di uno dei Comuni colpiti dal sisma di cui all'allegato 1 dell'art. 1 del predetto decreto legge n. 189/2016 e precisamente a _____, in via/piazza _____ n. ____.
- di avere avuto, alla data del 26 e del 30 ottobre 2016, la residenza nel territorio di uno dei Comuni colpiti dal sisma di cui all'allegato 2 del predetto decreto legge n. 189/2016 e precisamente a _____, in via/piazza _____ n. ____.

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 avere avuto, a far data dal 24 agosto 2016, la residenza nel territorio di uno dei seguenti Comuni: Teramo, Rieti, Ascoli Piceno, Macerata, Fabriano e Spoleto e di aver subito a causa degli eventi sismici ivi verificatisi danni da cui sia derivata l' inagibilità del fabbricato o della casa di abitazione o dello studio professionale o dell'azienda.

data _____

firma del dichiarante (per esteso e leggibile) _____

3 marzo 2017

Massimo Pipino