

CIRCOLARE DEL LAVORO DEL 19 GIUGNO 2017

- 1) **Rinnovo del CCNL Oreficeria Industria: esame della parte normativa**
- 2) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Circolare n. 9 del 28 aprile 2017: eventi sismici 2016, prosecuzione delle misure di sostegno al reddito**
- 3) **INPS – Circolare n. 89 del 23 maggio u.s. - DIS-COLL: istruzioni per gli eventi che si verificano nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 30 giugno 2017**
- 4) **INPS – Messaggio del 3 maggio 2017: chiarimenti in materia di concessione Cassa Integrazione Guadagni**
- 5) **Legge 22 maggio 2017 n. 81: pubblicate in Gazzetta Ufficiale le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e le misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato**
- 6) **Rinnovato il 23 maggio 2017 il CCNL Turismo ANPIT-CISAL**
- 7) **INPS – Messaggio 1° giugno 2017, n. 2276 - CIGO: chiarimenti su CSV e aziende soggette a contrazioni periodiche dell’attività**
- 8) **ENASARCO – Prestazioni assistenziali integrative: scadenza del 30 giugno p.v.**
- 9) **Legge n. 81/2017: cosa prevede il Jobs Act del Lavoro autonomo in materia di “*smart working*”**

1) Rinnovo del CCNL Oreficeria Industria: esame della parte normativa

Prima analisi della parte normativa del rinnovo del CCNL per i dipendenti del settore orafico argentiero e della gioielleria. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa le organizzazioni sindacali procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, e successivamente, nel caso di esito, si procederà alla sottoscrizione formale dell’accordo.

Previdenza complementare- COMETA

A decorrere dal 1/4/2018, a favore dei lavoratori iscritti la contribuzione a carico azienda sarà elevata all'1,6% raggugliata al valore cumulato di minimi tabellari, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7A categoria. I lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale.

Assistenza Sanitaria Integrativa

A decorrere dal 1° aprile 2018, tutti i lavoratori in forza sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa mètaSalute fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta. I lavoratori assunti successivamente a tale data saranno iscritti al Fondo con la prima finestra utile così come definite

nel Regolamento di mètaSalute. Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time e a domicilio, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione; in tale ultimo caso l'iscrizione è automaticamente prolungata in caso di proroga del contratto. Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1/4/2018 una contribuzione pari a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una) a totale carico dell'azienda.

Periodo di prova

Vengono unificate le discipline delle singole parti speciali, per cui l'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

Categorie	Durata ordinaria	Durata ridotta
1A,2A,3A	1 mese e 1/2	
4A,5A,5AS	3 mesi	2 mesi
6A, 7A 7 Quadri	6 mesi	3 mesi

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

- che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Formazione Continua

Per le iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda, la stessa, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro

Congedi parentali

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Permessi per eventi, e cause particolari ed ai sensi dell'articolo 33 della Legge n. 104/1992.

Fermo restando il diritto a fruire di tali permessi, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.

Quota di contribuzione una tantum

Le aziende mediante affissione in bacheca da effettuare a partire dal 1/9/17 e fino al 30/9/17, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM

chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di gennaio 2018. Le aziende distribuiranno, insieme alle buste paga di ottobre 2017, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnata all'azienda entro il 15 novembre 2017. Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni imprenditoriali alle organizzazioni Sindacali FIM, FIOM e UILM territoriali del numero delle trattenute effettuate.

Pari opportunità

In tema di molestie e violenze sul luogo di lavoro le Parti richiamano l'accordo quadro Confindustria - Cgil, Cisl e Uil del 25 gennaio 2016.

Orario di lavoro

L'orario normale settimanale dei lavoratori che operano nei negozi, negli show room, negli altri spazi di vendita, nonché dei lavoratori impegnati nelle attività fieristiche in occasione delle stesse, è distribuibile su tutti i giorni di apertura dell'esercizio commerciale ovvero di preparazione e svolgimento della fiera, fermi restando i riposi compensativi a termini di legge e le maggiorazioni per lavoro festivo. La distribuzione dell'orario sarà definita dall'azienda e comunicata ai lavoratori interessati, possibilmente con preavviso settimanale, tenuto anche conto, ove compatibile con le esigenze organizzative, delle proposte condivise tra i lavoratori interessati. L'azienda comunicherà altresì tempestivamente agli interessati eventuali variazioni temporanee di orario dovute a esigenze organizzative contingenti ovvero ad impedimenti sopravvenuti di altri singoli lavoratori.

Contratto di lavoro a tempo parziale (part time)

La percentuale per la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale passa dal 2% al 3%. Inoltre, i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale secondo le modalità ed orario da concordarsi con l'azienda in modo da consentire lo svolgimento delle terapie. Venendo meno le condizioni di cui sopra il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dal 1° giugno 2017 in caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo e non più al 50% degli aumenti periodici già maturati.

2) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Circolare n. 9 del 28 aprile 2017: eventi sismici 2016, prosecuzione delle misure di sostegno al reddito

Con la Circolare n. 9 del 28 aprile u.s. il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è tornato a pronunciarsi sulle misure previste per il sostegno al reddito di cui all'articolo 45, comma 1 del Decreto Legge n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge 15 dicembre 2016, n. 229, previste a seguito degli eventi sismici del 2016 (*“È concessa, nel limite di 50 milioni di euro per l'anno 2016, una indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale, con la relativa contribuzione figurativa, della durata di 4 mesi a decorrere dal 24 agosto 2016 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2016, in favore: a) dei lavoratori del settore privato, compreso quello agricolo, impossibilitati a prestare l'attività lavorativa, in tutto o in parte, a seguito del predetto evento sismico, dipendenti da aziende operanti in uno dei Comuni di cui all'articolo 1 e per i quali non trovano applicazione le vigenti disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro; b) dei lavoratori di cui alla lettera a), impossibilitati a recarsi al lavoro, anche perché impegnati nella cura dei familiari con loro conviventi, per infortunio o malattia conseguenti all'evento sismico”*): con la citata Circolare 28 aprile 2017, n. 9, sono fornite indicazioni operative sulla prosecuzione di tali misure. Si ritiene che in assenza di un esplicito limite temporale ricompreso nell'articolo 12, Decreto Legge 9 febbraio 2017, n. 8 (convertito in Legge 7 aprile 2017, n. 45 - *“La Convenzione stipulata in data 23 gennaio 2017 tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro dell'economia e delle finanze e i Presidenti delle Regioni Abruzzo, Marche, Lazio e Umbria continua ad operare nel 2017 fino all'esaurimento delle risorse disponibili ivi ripartite tra le Regioni, considerate quali limite massimo di spesa, relativamente alle misure di cui all'articolo 45, comma 1, del decreto-legge n. 189 del 2016, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, dello stesso decreto-legge n. 189 del 2016 ai fini dell'individuazione dell'ambito di riconoscimento delle predette misure”*), l'indennità possa essere concessa anche per un periodo superiore ai quattro mesi, nell'anno 2017, fermo restando il rispetto delle disponibilità finanziarie. Inoltre, si ritiene che la concessione del beneficio ai lavoratori colpiti dagli eventi sismici del 2016 possa avvenire anche superando il limite temporale del 31 dicembre 2016.

3) INPS – Circolare n. 89 del 23 maggio u.s. - DIS-COLL: istruzioni per gli eventi che si verificano nel periodo compreso tra il 1 gennaio ed il 30 giugno 2017

Con circolare del 23 maggio 2017, n. 89, l'INPS fornisce istruzioni applicative in merito all'estensione della tutela della prestazione DIS-COLL anche per gli eventi di disoccupazione che si verificano a far data dal 1° gennaio 2017 e fino al 30 giugno 2017.

L'articolo 15, comma 1, del Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 ha istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, l'indennità di disoccupazione mensile - denominata DIS-COLL - rivolta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione (*“In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o*

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

superamento delle forme contrattuali previsti all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014, in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL”). La Legge n. 208/2015, articolo 1, comma 310 ha successivamente esteso la tutela della indennità DIS-COLL anche agli eventi di disoccupazione verificatisi a fare data dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016 (“L’indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL), di cui all’articolo 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, è riconosciuta, nei limiti di cui al quinto periodo del presente comma, anche per l’anno 2016, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della DIS-COLL. Per gli episodi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016, non si applica la disposizione di cui all’articolo 15, comma 2, lettera c), del citato decreto legislativo n. 22 del 2015. Ai fini dell’applicazione dell’articolo 15 del citato decreto legislativo n. 22 del 2015, le disposizioni che hanno a riferimento l’anno solare sono da interpretarsi come riferite all’anno civile. La DIS-COLL è riconosciuta, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016, nel limite di 54 milioni di euro per l’anno 2016 e di 24 milioni di euro per l’anno 2017, salvo quanto stabilito dall’ultimo periodo del presente comma. L’INPS riconosce il beneficio in base all’ordine cronologico di presentazione delle domande; nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata della prestazione, l’INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet”). Ai fini della prosecuzione della sperimentazione, il decreto mille proroghe 2017 ha prorogato le disposizioni in argomento fino al 30 giugno 2017, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2017 e sino al 30 giugno 2017.

Destinatari

Sono destinatari della indennità DIS-COLL i collaboratori qualificabili come coordinati e continuativi, ma anche a progetto, che siano stati iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l’INPS, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione (sono ricompresi nella suddetta fattispecie anche i collaboratori delle Pubbliche Amministrazioni). I lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, ai fini dell’accesso alla prestazione in presenza dei requisiti legislativamente previsti, devono essere privi di partita IVA al momento della presentazione della domanda. Il titolare di eventuale partita IVA attiva ma non produttrice di reddito (c.d. silente), dovrà ai fini della presentazione della domanda di DISCOLL, provvedere preliminarmente alla chiusura della suddetta partita IVA. La norma richiede quale presupposto che gli stessi siano iscritti in via esclusiva alla Gestione separata. Il requisito dell’iscrizione in via esclusiva alla Gestione separata è

soddisfatto nel caso in cui non vi sia sovrapposizione tra il rapporto da collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, ed altra attività lavorativa, quale il rapporto di lavoro subordinato. Laddove invece – nel periodo di osservazione ai fini della ricerca del diritto, della determinazione della durata e della misura della prestazione DIS-COLL - l'assicurato, per un dato arco temporale, abbia in essere contemporaneamente un rapporto di collaborazione ed un rapporto di lavoro subordinato, può considerarsi soddisfatto il requisito della iscrizione in via esclusiva alla Gestione separata limitatamente al periodo in cui non vi sia sovrapposizione tra il rapporto di collaborazione ed il rapporto di lavoro subordinato. Sono esclusi dal novero dei destinatari, gli amministratori, i sindaci o revisori di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, nonché gli assegnisti di ricerca, i dottorandi e i titolari di borsa di studio.

Requisiti

L'indennità DIS-COLL è riconosciuta ai lavoratori che soddisfino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19, comma 1 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 150 (stato di disoccupazione - *“Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego”*);
- possano fare valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento (accredito contributivo di tre mensilità).

Per quanto attiene alla ricerca del requisito contributivo ai fini del diritto alla DIS-COLL, i contributi figurativi per i periodi di tutela della maternità, relativamente al rapporto di collaborazione, essendo equiparati alla contribuzione effettiva da lavoro, sono considerati utili ai fini del raggiungimento del requisito contributivo.

Base di calcolo e misura dell'indennità

L'indennità DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati - derivante dai rapporti di collaborazione di cui all'articolo 15 del D.lgs. n. 22 del 2015 - relativo all'anno civile in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno civile precedente, diviso per il numero di *“mesi di contribuzione, o frazione di essi”*, ottenendo così l'importo del reddito medio mensile. Per *“mesi di contribuzione o frazioni di essi”* si intendono i mesi o le frazioni di mese di durata del rapporto di collaborazione. L'indennità, rapportata al reddito medio mensile come sopra determinato, è pari al 75 per cento del suddetto reddito medio mensile nel caso in cui tale reddito sia pari o inferiore, per l'anno 2017, all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo, la misura della DIS-COLL è pari al 75 per cento del predetto importo di 1.195 euro, incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo di 1.195 euro. L'indennità DIS-

COLL non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro per l'anno 2017, annualmente rivalutato. L'indennità DIS-COLL si riduce in misura pari al 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, vale a dire dal 91° giorno di fruizione della prestazione.

Durata della prestazione

La durata massima della indennità DIS-COLL non può comunque superare i sei mesi di fruizione. L'INPS fornisce due esempi che riassumono i criteri operativi esposti.

Esempio 1: si ipotizzi un rapporto di collaborazione della durata di 10 mesi con la corresponsione di un compenso complessivo di 8.000 euro [copertura contributiva di sei mesi ($8.000:1.295,66=6,17$ mesi)]. In detta ipotesi, la prestazione spettante avrà una durata di 5 mesi. Ai fini della determinazione della misura della prestazione, dividendo il compenso legato al rapporto di collaborazione per il numero dei mesi o frazione di essi, di durata del medesimo, si ottiene un compenso mensile pari ad € 800. La prestazione mensile sarà, pertanto, pari ad € 600 ($800 \times 75:100$) per i primi tre mesi; € 582 (€ 600 meno il 3 %) per il quarto mese ed € 564,54 (€ 582 meno il 3%) per il quinto mese, per un importo totale pari a € 2.946,54.

Esempio 2: si ipotizzi un rapporto di collaborazione della durata di 6 mesi con la corresponsione di un compenso complessivo di 16.000 euro [(copertura contributiva di 12 mesi ($16.000:1.295,66=12,35$ mesi)]. In detta ipotesi, la prestazione spettante avrà una durata di 3 mesi. Ai fini della determinazione della misura della prestazione, dividendo il compenso legato al rapporto di collaborazione per il numero dei mesi o frazione di essi, di durata del medesimo, si ottiene un compenso mensile pari ad € 2.666,66. La prestazione mensile sarà, pertanto, pari a € 1.264,16 ($€ 1.195 \times 75:100 + \text{il } 25\% \text{ della differenza tra } € 2.666,66 \text{ e } € 1.195$), per un importo totale pari ad € 3.792,50.

Precisazioni sulla modalità di calcolo

In presenza di una prima domanda di prestazione DISCOLL a seguito di cessazione involontaria di un rapporto di collaborazione, intervenuta a far data dal 1° gennaio 2017 e fino al 30 giugno 2017, la durata della stessa deve essere determinata non computando i periodi di lavoro che hanno già dato luogo a precedente prestazione DIS-COLL fruita in ragione di una cessazione involontaria di un rapporto di collaborazione intervenuta dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016. Al riguardo si precisa che detta prestazione DIS-COLL fruita a seguito di cessazione intervenuta nel corso dell'anno 2016 può essere stata generata in tutto o in parte da un rapporto di collaborazione relativo all'anno 2015, e comunque cessato nel 2016. Pertanto, in tale caso, ai fini della determinazione della durata della prima domanda di prestazione DIS-COLL con cessazione nell'anno 2017 si procede come di seguito specificato:

- a. si individuano i mesi, o frazione di essi, di durata del/i rapporto/i di collaborazione presente/i nel periodo che va dal 1° gennaio 2016 alla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- b. si verifica la presenza, in detto periodo, di una prestazione DIS-COLL già fruita per effetto di una cessazione involontaria intervenuta nell'anno 2016;

c. si determina il numero dei mesi, o frazione di essi, del/i rapporto/i di collaborazione che ha già dato luogo alla predetta prestazione e si verifica se tutti o parte dei suddetti mesi, o frazioni di essi, si collocano nell'arco temporale che va dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015;

c.1 - Qualora tutti i suddetti mesi, o frazioni di essi, si collocano nell'arco temporale che va dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, ai fini della determinazione della durata della nuova prestazione DIS-COLL con cessazione nell'anno 2017 sono da considerare utili tutti i mesi, o frazione di essi, di durata del/i rapporto/i di collaborazione dell'anno 2016 in quanto non interessati dalla prestazione fruita nel 2016, generata interamente dai mesi di collaborazione collocati nell'anno 2015;

c.2 - Qualora, invece, la prestazione DIS-COLL relativa alla cessazione dell'anno 2016 è stata generata in parte da mesi, o frazione di essi, del/i rapporto/o di collaborazione relativi all'anno 2015 ed in parte da mesi del/i rapporto/i di collaborazione relativi all'anno 2016, ai fini della determinazione della durata della nuova prestazione DIS-COLL con cessazione nell'anno 2017 – dopo avere fatto la differenza tra il totale dei mesi (presenti nel 2015 e nel 2016) che hanno generato la precedente prestazione DIS-COLL e i soli mesi di lavoro presenti nell'anno 2015 – i rimanenti mesi del/i rapporto/i di collaborazione dell'anno 2016 non sono da considerare utili in quanto hanno contribuito (unitamente ai mesi presenti nel 2015) alla determinazione della durata della precedente prestazione DIS-COLL.

I periodi di tutela della maternità (interdizione anticipata e posticipata, astensione obbligatoria e congedo parentale), coperti da contribuzione figurativa, presenti nel periodo di osservazione per la ricerca del requisito contributivo (1° gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione del rapporto di collaborazione fino al predetto evento), sono da considerare utili ai fini della determinazione della durata della prestazione DIS-COLL. Inoltre, nell'ipotesi in cui il collaboratore abbia beneficiato - per i periodi di tutela della maternità - della relativa prestazione, quest'ultima concorre alla determinazione della base di calcolo per la definizione della misura della prestazione DIS-COLL.

Domanda

Per la fruizione dell'indennità DIS-COLL i lavoratori con contratto di collaborazione (articolo 15, comma 1, D.Lgs. n. 22/2015) devono presentare apposita domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro il termine previsto a pena di decadenza di 68 giorni dalla data di cessazione del contratto di collaborazione. L'indennità di disoccupazione DIS-COLL spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, la prestazione DIS-COLL spetta dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. Nel caso di evento di maternità o di degenza ospedaliera indennizzabili insorti durante il rapporto di collaborazione successivamente cessato, il suddetto termine di 68 giorni per la presentazione della domanda DIS-COLL decorre dalla data in cui cessa il periodo di maternità o di degenza ospedaliera indennizzati. Nel caso di evento di maternità o di degenza ospedaliera indennizzabili insorti entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di collaborazione, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di maternità o di degenza

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

ospedaliera indennizzabili e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua. Nei casi di evento di maternità o di degenza ospedaliera di cui sopra l'indennità DIS-COLL decorre

- se la domanda è stata presentata durante il periodo di maternità o di degenza ospedaliera indennizzati
- dall'ottavo giorno successivo alla fine del periodo di maternità o di degenza ospedaliera.

Qualora la medesima domanda sia stata presentata successivamente alla fine del periodo di maternità o di degenza ospedaliera ma comunque nei termini di legge, l'indennità DIS-COLL decorre dal giorno successivo alla presentazione della stessa.

Gli eventi di malattia insorti durante il rapporto di collaborazione e proseguiti oltre la cessazione di quest'ultimo nonché quelli insorti dopo la cessazione del rapporto di collaborazione non determinano né slittamento né sospensione del termine di presentazione della domanda di indennità DIS-COLL e non incidono sulla decorrenza della indennità DIS-COLL.

Periodo transitorio

Al fine di gestire adeguatamente le cessazioni dei rapporti di collaborazione intercorse tra la data dell'1 gennaio 2017 e il 23 maggio 2017, il termine di 68 giorni per la presentazione della domanda di DIS-COLL decorre dalla suddetta data del 23 maggio. Le eventuali domande di DIS-COLL - relative ad eventi di cessazione dei rapporti di collaborazione intervenuti dal 1° gennaio 2017 - già presentate attraverso i consueti canali, tra la data del 1° gennaio 2017 e il 23 maggio 2017, saranno regolarmente gestite dalle strutture territoriali di competenza, senza necessità di ripresentazione della domanda. Le strutture territoriali provvederanno, altresì, a riesaminare le domande di prestazione DISCOLL presentate per eventi di cessazione intervenuti nell'anno 2017 e respinte in quanto alla data di presentazione delle domande medesime non era ancora intervenuta la proroga della prestazione. Nei casi suddetti, la prestazione viene corrisposta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dal lavoro.

Condizionalità

L'erogazione della prestazione DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione (articolo 19, comma 1, D.Lgs. n. 150/2015 - *“Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego”*), nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Centri per l'Impiego. La domanda di DIS-COLL presentata dall'interessato all'INPS equivale a dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro. Il beneficiario della prestazione, ancora privo di occupazione, deve contattare il Centro per l'impiego entro il termine di 30 giorni dalla data di presentazione della domanda di prestazione ai fini della stipula del patto di servizio personalizzato (articolo 20, comma 1 D.Lgs. n. 150/2015 - *“Allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di cui all'articolo 19, comma 1, e, in mancanza, sono convocati dai centri per l'impiego, entro 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

*termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per la profilazione e la stipula di un patto di servizio personalizzato”). In mancanza, l’assicurato è convocato dal Centro per l’impiego entro il termine stabilito con apposito decreto del Ministero del lavoro. Inoltre, il lavoratore beneficiario di prestazione è tenuto a partecipare a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva del lavoro, ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione nonché è tenuto ad accettare congrue offerte di lavoro, come definite dal Ministero del lavoro su proposta dell’ANPAL. Le sanzioni previste per la mancata partecipazione alle suddette iniziative di politica attiva sono la decurtazione di un quarto di una mensilità di prestazione per la mancata presentazione alla prima convocazione da parte del Centro per l’impiego, la decurtazione di una mensilità di prestazione in caso di seconda mancata presentazione alla convocazione e la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione nel caso di terza mancata presentazione alla convocazione. Tali sanzioni sono applicate dall’INPS, su comunicazione del relativo provvedimento adottato dal Centro per l’impiego per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche attive (articolo 13, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2015 - *“In attesa della realizzazione di un sistema informativo unico, l’ANPAL realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, l’INPS e l’ISFOL, valorizzando e riutilizzando le componenti informatizzate realizzate dalle predette amministrazioni, il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, che si compone del nodo di coordinamento nazionale e dei nodi di coordinamento regionali, nonché il portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro”*), a far data dal giorno successivo a quello in cui si verifica l’evento di mancata partecipazione alle iniziative di orientamento, di mancata presentazione e di mancata accettazione di un’offerta di lavoro congrua. Esse comportano la trattenuta dell’importo relativo a 30 giornate di prestazione nella misura in corso di erogazione al momento del verificarsi dell’evento.*

Nuova attività lavorativa

In caso in cui il beneficiario dell’indennità DIS-COLL si rioccupi con contratto di lavoro subordinato di durata inferiore o pari a 5 giorni, la prestazione è sospesa d’ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie; al termine del periodo di sospensione la prestazione riprende ad essere corrisposta per il periodo residuo spettante al momento in cui la stessa era stata sospesa. Nell’ipotesi di contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 5 giorni, lo stesso beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL. Il beneficiario di indennità DIS-COLL che intraprenda o sviluppi un’attività lavorativa autonoma, di impresa individuale o un’attività parasubordinata, dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un’imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell’articolo 13 del T.U.I.R. (D.P.R. n. 917/1986), deve comunicare all’INPS entro 30 giorni rispettivamente dall’inizio dell’attività o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della domanda di DIS-COLL, il reddito che presume di trarre dalla predetta attività. Detto reddito rimane fissato nei limiti già individuati pari ad euro 8.000 per il parasubordinato e pari ad euro 4.800 per il lavoro autonomo. Qualora il reddito dichiarato sia inferiore o pari ai suddetti limiti, la prestazione DIS-COLL sarà ridotta di un importo pari all’80% del reddito previsto, rapportato al periodo

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

intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Nel caso in cui, nel corso del periodo di godimento dell'indennità il lavoratore, per qualsiasi motivo, ritenesse di dovere modificare il reddito dichiarato, dovrà effettuare una nuova dichiarazione "*a montante*", cioè comprensiva del reddito precedentemente dichiarato e delle variazioni a maggiorazione o a diminuzione; si procederà in tale caso a rideterminare, dalla data della nuova dichiarazione, l'importo della trattenuta sull'intero reddito, diminuito delle quote già eventualmente recuperate. La riduzione della prestazione sarà ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, il beneficiario deve presentare all'Istituto previdenziale un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Diversamente, il lavoratore è tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. L'indennità DIS-COLL è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di 3.000 euro per anno civile (lordo € 4.000) annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT. Qualora i compensi non superino detto limite il beneficiario dell'indennità DIS-COLL non è tenuto a comunicare all'INPS il compenso derivante dalla predetta attività. Per i compensi che superano detto limite e fino a 7.000 euro per anno civile la prestazione DIS-COLL sarà ridotta di un importo pari all'80% del compenso rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Laddove i compensi derivanti dal lavoro accessorio superino il predetto limite di 3.000 euro per anno civile (lordo € 4.000), il beneficiario dell'indennità DIS-COLL è tenuto ad effettuare la comunicazione all'INPS, analogamente a quanto avviene per l'indennità NASpI (cfr. messaggio INPS n. 494/2016).

Decadenza

Il beneficiario decade dall'indennità, con effetto dal verificarsi dell'evento interruttivo, nei casi di: perdita dello stato di disoccupazione;

- non regolare partecipazione alle misure di politica attiva proposte dai centri per l'impiego;
- nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 5 giorni;
- inizio di una attività lavorativa autonoma, di impresa individuale o di un'attività parasubordinata senza che il lavoratore comunichi all'INPS entro 30 giorni, dall'inizio dell'attività o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della domanda di DISCOLL, il reddito che presume di trarre dalla predetta attività;
- titolarità di trattamenti pensionistici diretti;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità DIS-COLL.

Finanziamento e monitoraggio

L'indennità DIS-COLL è riconosciuta, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dall'1 gennaio 2017 e sino al 30 giugno 2017, nel limite di 19,2 milioni di euro per l'anno 2017. Secondo quanto previsto dall'articolo 3 comma 3 octies del decreto milleproroghe 2017 in

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

esame (*“Ai fini della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL, di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 310, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono prorogate fino al 30 giugno 2017, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2017 e sino al 30 giugno 2017, nel limite di 19,2 milioni di euro per l'anno 2017. Al relativo onere, pari a 19,2 milioni di euro per l'anno 2017, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 43, comma 6, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148”*), le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 310, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono prorogate fino al 30 giugno 2017. Pertanto l'INPS riconosce l'indennità DIS COLL 2017 in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande. Nel caso di insufficienza delle risorse l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande e provvede a darne immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet. L'INPS assicura il monitoraggio dell'andamento della spesa attraverso comunicazioni specifiche ai Ministeri vigilanti. In particolare sarà segnalato periodicamente il raggiungimento di significativi livelli di utilizzo dei predetti limiti annui.

Regime fiscale

L'indennità di disoccupazione riconosciuta ai soggetti in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2017 e fino al 30 giugno 2017 è considerata reddito imponibile della stessa categoria dei redditi sostituiti o integrati e, pertanto, è soggetta al regime della tassazione ordinaria (articolo 23, D.P.R. n. 600/1973).

Ricorsi

Competente a decidere i ricorsi amministrativi presentati avverso i provvedimenti adottati in materia di indennità di DIS-COLL è il Comitato Amministratore per la Gestione speciale (articolo 2, comma 26, Legge n. 335/1995 - *“A decorrere dal 1° gennaio 1996, sono tenuti all'iscrizione presso una apposita Gestione separata, presso l'INPS, e finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1 dell'articolo 49 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, lettera a), dell'articolo 49 del medesimo testo unico e gli incaricati alla vendita a domicilio di cui all'articolo 36 della legge 11 giugno 1971, n. 426. Sono esclusi dall'obbligo i soggetti assegnatari di borse di studio, limitatamente alla relativa attività”*). In particolare, il ricorso va presentato entro il termine di 90 giorni dal ricevimento del provvedimento amministrativo:

- online (tramite codice PIN rilasciato dall'istituto), utilizzando la procedura disponibile tra i *"Servizi Online"* del sito www.INPS.it, seguendo il percorso: servizi online – per tipologia di utente – cittadino – ricorsi online;
- tramite i patronati e gli intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

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

4) INPS – Messaggio del 3 maggio 2017: chiarimenti in materia di concessione Cassa Integrazione Guadagni

In materia di integrazione salariale ordinaria, tra i principali obiettivi raggiunti dal Jobs Act si annoverano la devoluzione all'INPS della competenza decisionale in merito alle istanze di concessione e la definizione di criteri valutativi conformi alla legge e uniformi su tutto il territorio nazionale, in modo da garantire un procedimento celere e standardizzato. A seguito di una prima applicazione dei criteri di esame delle domande di concessione del trattamento, l'INPS, con l'allegato Messaggio n. 1856/2017, ha promulgato una serie di nuovi chiarimenti sia di carattere generale che riferiti a particolari causali di richiesta della CIGO:

- carenza di elementi di valutazione
- avvenuta ripresa dell'attività lavorativa
- mancanza di lavoro o di commesse
- eventi meteo
- gelo
- temperature percepite
- lavorazioni particolari
- bollettino meteo

5) Legge 22 maggio 2017 n. 81: pubblicate in Gazzetta Ufficiale le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e le misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato

Il provvedimento si compone di due gruppi di norme complementari. Uno riguardante il lavoro autonomo, l'altro il lavoro agile. Tra le novità più rilevanti in materia di lavoro autonomo:

Clausole e condotte abusive

Il provvedimento definisce abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso nonché le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento. E' sancito, altresì, come abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta. Nelle ipotesi in cui non venga rispettato quanto sopra, il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni, anche promuovendo un tentativo di conciliazione mediante gli organismi abilitati.

Apporti originali e invenzioni del lavoratore

Per quanto riguarda eventuali invenzioni del lavoratore, salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso

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

spettano al lavoratore autonomo, in conformità al diritto d'autore ed al codice della proprietà industriale.

DIS-COLL

È prevista la stabilizzazione a decorrere dal 1° luglio 2017 della DIS/COLL (indennità di disoccupazione in favore dei collaboratori) e la sua estensione agli assegnisti e dottorandi con borsa di studio. Dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS- COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci, è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51 per cento.

Servizi di orientamento, riqualificazione, ricollocazione

I centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro si dotano, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi di legge, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali. L'elenco dei soggetti convenzionati è pubblicato dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) nel proprio sito internet. Il suddetto sportello dedicato raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce le relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, fornisce informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali. Nello svolgimento delle attività citate, i centri per l'impiego, al fine di fornire informazioni e supporto ai lavoratori autonomi con disabilità, si avvalgono dei servizi per il collocamento mirato.

Congedo parentale

Gli iscritti esclusivamente alla gestione separata Inps hanno diritto al prolungamento del congedo parentale da tre a sei mesi, con possibilità di fruirne non più entro il primo anno di vita del bambino ma fino al terzo anno di vita dello stesso.

Tutela della gravidanza, malattia e infortunio

La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. In caso di maternità, previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto. In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di 2 anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a 3 volte i mesi di sospensione.

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

Deleghe al Governo

Tra le deleghe riconosciute al Governo, vi è quella ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali:

- individuando specifiche misure di prevenzione e protezione idonee a garantire la tutela della salute e della sicurezza delle persone che svolgono attività lavorativa negli studi professionali, con o senza retribuzione e anche al fine di apprendere un'arte, un mestiere o una professione;
- determinando misure tecniche ed amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative degli studi professionali;
- semplificando gli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza negli studi professionali, anche per mezzo di forme di unificazione documentale;
- riformulando e razionalizzando l'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli studi professionali.

Tavolo tecnico di confronto

Al fine di coordinare e di monitorare gli interventi in materia di lavoro autonomo, presso il Ministero del lavoro è istituito un tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo, composto da rappresentanti designati dal Ministero, nonché dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni di settore comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con il compito di formulare proposte e indirizzi operativi in materia di politiche del lavoro autonomo con particolare riferimento a modelli previdenziali; modelli di welfare; formazione professionale.

6) Rinnovato il 23 maggio 2017 il CCNL Turismo ANPIT-CISAL

È stato sottoscritto il 23 maggio 2017, tra ANPIT, AIAV, CIDEDEC, UNICA, CONFIMPRENDITORI, PMI Italia, UAI-TCS e CISAL Terziario, l'accordo di rinnovo del CCNL "Servizi" per i settori del Turismo, Agenzie di Viaggio e dei Pubblici Esercizi.

Il presente CCNL rinnova il CCNL "Servizi" per i settori del Turismo, Agenzie di Viaggio e dei Pubblici Esercizi, e sostituisce anche il CCNL "Turismo e Pubblici Esercizi" sottoscritto il 2/8/2012 tra ANPIT-CIDEDEC-UNICA e CISAL Terziario/CISAL, già scaduto e disdetto.

Queste le novità economiche:

Aumenti e minimi contrattuali

Le Parti hanno concordato 4 tranches di aumento con le seguenti decorrenze:

- 1 maggio 2017;
- 1 maggio 2018;
- 1 maggio 2019;
- 1 gennaio 2020;

Di seguito le tabelle con la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile

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

Quadri, Impiegati e Operai

Liv.	Al 31/4/2017	Dal 1/5/2017	Dal 1/5/2018	Dal 1/5/2019	Dal 1/1/2020
QA1	2.019,36	2.114,90	2.160,90	2.206,90	2.252,90
A2	1.751,30	1.839,04	1.879,04	1.919,04	1.959,04
A3	1.563,66	1.609,16	1.644,16	1.679,16	1.714,16
B1	1.402,83	1.471,23	1.503,23	1.535,23	1.567,23
B2	1.250,93	1.333,30	1.362,30	1.391,30	1.420,30
C1	1.116,90	1.195,38	1.221,38	1.247,38	1.273,38
C2	1.027,55	1.103,42	1.127,42	1.151,42	1.175,42
D1	947,13	1.011,47	1.033,47	1.055,47	1.077,47
D2	893,52	919,52	939,52	959,52	979,52

Operatori di Vendita

Livello	Fino al 31/4/2017	Dal 1/5/2017	Dal 1/5/2018	Dal 1/5/2019	Dal 1/5/2020
1° Categoria	1.163,36	1.199,97	1.226,07	1.252,17	1.278,27
2° Categoria	1.038,72	1.075,84	1.099,24	1.122,64	1.146,04
3° Categoria	955,62	993,08	1.014,68	1.036,28	1.057,88

Elemento perquativo Mensile Regionale

Considerato che l'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%, a parziale recupero di tale differenziale, è confermato l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, da erogare per 13 mensilità, negli importi precisati nella tabella che segue.

Liv.	Lombardi a	Liguria	Trentino A.A.	Lazio	Toscana	Em. Romagna	FVG	Umbria	Valle d'Aosta
QA1	207,73	197,28	195,97	191,40	187,48	172,45	164,61	156,12	156,12
A2	182,15	173,08	171,95	167,98	164,58	151,55	144,75	137,38	137,38
A3	164,24	156,14	155,13	151,59	148,55	136,92	130,85	124,27	124,27
B1	148,89	141,63	140,72	137,54	134,82	124,38	118,93	113,03	113,03
B2 e OV 1°	e OV1°	134,39	127,91	127,11	124,27	121,84	112,54	107,68	102,42
C1 e OV 2°	e OV2°	121,60	115,82	115,09	112,56	110,40	102,09	97,75	93,05
C2 e OV	e OV3°	113,07	107,75	107,09	104,76	102,76	95,12	91,13	86,81

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

3°										
D1	105,40	100,49	99,88	97,73	95,90	88,85	85,17	81,19	81,19	
D2	100,28	95,65	95,08	93,05	91,32	84,67	81,20	77,44	77,44	

Liv. Piemonte Veneto Marche Abruzzo Sicilia Puglia Campania Sardegna Calabria Basilicata

QA1	146,97	122,14	94,05	65,96	65,31	60,08	55,51	52,24	15,00	15,00
A2	129,45	107,92	83,56	59,19	58,63	54,10	50,13	47,30	15,00	15,00
A3	117,19	97,97	76,21	54,46	53,95	49,91	46,37	43,84	15,00	15,00
B1	106,68	89,43	69,92	50,40	49,95	46,32	43,14	40,87	15,00	15,00
B2 e										
OV 1°	102,42	81,37	63,97	46,57	46,16	42,93	40,09	38,07	15,00	15,00
C1 e										
OV 2°	93,05	74,26	58,72	43,19	42,82	39,93	37,40	35,60	15,00	15,00
C2 e										
OV 3°	86,81	69,52	55,23	40,93	40,60	37,94	35,61	33,95	15,00	15,00
QA1	76,90	122,14	94,05	65,96	65,31	60,08	55,51	52,24	15,00	15,00
A2	73,39	107,92	83,56	59,19	58,63	54,10	50,13	47,30	15,00	15,00

Indennità di Mancata Contrattazione

In caso di mancata Contrattazione di Secondo livello (Aziendale o Territoriale), devono essere erogati ai Lavoratore i seguenti importi a titolo di Indennità di Mancata Contrattazione.

Livello	I.M.C.
QA1	140,00
A2	121,00
A3	106,00
B1	98,00
B2 e Op. Vendita di 1.a	88,00
C1 e Op. Vendita di 2.a	80,00
C2 e Op. Vendita di 3.a	73,00
D1	67,00

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

D2	61,00
----	-------

Aumenti periodici di anzianità

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure.

Livelli	Importo del singolo scatto
QA1	31,00
A2	29,50
A3	26,50
B1	25,00
B2 e Op. di Vendita di 1° Categoria	23,75
C1 e Op. di Vendita di 2° Categoria	22,50
C2 e Op. di Vendita di 3° Categoria	21,50
D1	21,00
D2	20,00

Indennità di cassa

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro pari ad € 70,00 lordi.

Novità normative

Contratto a tempo parziale: lavoro supplementare

Premesso tutto quanto precede, il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se: contenuto entro il limite del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro a tempo parziale;

- motivato da ragioni imprevedute, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Maggiorazione per Supplementare Prolungato

	Descrizione del Lavoro Supplementare	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	31%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	27%	30%	33%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-
E	In regime notturno in giorno feriale	36%	39%	42%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-

Maggiorazione per Supplementare Spezzato

	Descrizione del Lavoro Supplementare	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	28%	31%	34%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	30%	33%	36%
C	In regime diurno in giorno di riposo	33%	36%	39%
D	In regime diurno in giorno festivo	35%	38%	41%
E	In regime notturno in giorno feriale	39%	42%	45%
F	In regime notturno in giorno di riposo	39%	42%	45%
G	In regime notturno in giorno festivo	41%	44%	47%

Clausole Elastiche:

Per rispetto allo jus variandi del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nel contratto a Tempo Parziale, nei limiti del 10% del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore, nel rispetto di un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e con il riconoscimento, per le ore variate, di una maggiorazione della retribuzione del 5%, già comprensiva dell'incidenza sugli

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

istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R. Più estese modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro, potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, o mediante Accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 5% per le ore variate. La variazione, ordinariamente, potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 25% del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.

Clausole Flessibili:

Sempre per rispetto allo jus variandi, a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento o in diminuzione la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di 10 giorni lavorativi, entro il limite del 10% del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In caso di aumento, il lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore ordinarie richieste, per il tempo di 3 mesi, la retribuzione oraria maggiorata del 5%, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R. Superato tale periodo, in costanza di variazione dell'orario di lavoro, dovrà effettuarsi il Consolidamento, a tutti gli effetti.

Variazioni in aumento più estese potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, o mediante Accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. In tali casi, sempre nel rispetto del preavviso di 10 giorni lavorativi, il Datore di lavoro potrà richiedere prestazioni aggiuntive entro il limite del 25% del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni invariate. Nelle sedi indicate, si definiranno anche i termini temporali di applicazione delle Clausole Flessibili o la definitiva modifica della percentuale di prestazione lavorativa. Inoltre, si definiranno le eventuali maggiorazioni da riconoscere, fermo restando che la modifica concordata e permanente dell'orario di lavoro settimanale non comporta l'automatico riconoscimento di maggiorazioni.

Contratto a tempo Determinato

È ammessa l'apposizione del termine, che potrà essere prorogato con il consenso del lavoratore solo quando la durata iniziale sia inferiore a 36 mesi e, comunque, per un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi consecutivi, a prescindere dal numero dei contratti (rinnovi).

Lavoro Intermittente

Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite equivalenti a quella spettante, per lo stesso tempo lavorato e a parità di mansioni, ad un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello. Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente.

Retribuzione nel Lavoro Intermittente a Tempo determinato

Al Lavoratore Intermittente assunto a Tempo determinato per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere la retribuzione prevista in Tab. 1) che comprende:

- 1/173° della P.B.N.C.M. e dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale convenzionale;
- 1/173° del Rateo di tredicesima mensilità e del Rateo di ferie;
- 1/173° dell'Indennità di Mancata Contrattazione, in assenza di diverso Accordo di Secondo Livello;
- l'Indennità oraria sostitutiva delle prestazioni della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.

Premesso quanto sopra, si riporta la sintesi della retribuzione da riconoscere al Lavoratore Intermittente con contratto fino a 12 mesi, alla quale dovrà essere aggiunta ogni altra voce pattuita tra le Parti "ad personam".

Tab. 1): Sintesi Retribuzione nel Lavoro Intermittente a Tempo determinato

Descrizione	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1
a) Aliquota oraria P.B.N.C.M.	5,6620	6,2282	6,7944	7,3606
b) Aliquota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (Convenzionale)	0,5797	0,6092	0,6536	0,7029
c) Aliquota oraria Indennità di Mancata Contrattazione	0,3255	0,3575	0,3895	0,4269
d) Aliquota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,5201	0,5698	0,6207	0,6720
e) Aliquota oraria Rateo di ferie	0,5201	0,5698	0,6207	0,6720
f) Indennità oraria sostitutiva delle prestazioni della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
Totale (a - f) retribuzione omnicomprensiva oraria lorda	7,8097	8,5368	9,2810	10,0365

Retribuzione nel Lavoro Intermittente a Tempo indeterminato

Al Lavoratore Intermittente assunto a Tempo indeterminato, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere la retribuzione prevista in Tab. 2) che comprende:

- 1/173° della P.B.N.C.M. e dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale convenzionale;
- 1/173° del Rateo di tredicesima mensilità;
- 1/173° dell'Indennità di Mancata Contrattazione, in assenza di diverso Accordo di Secondo Livello;
- 1/173° dell'Indennità Sostitutiva (convenzionale) di preavviso contrattuale;
- l'Indennità oraria sostitutiva delle prestazioni della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.

Premesso quanto sopra, si riporta la sintesi della retribuzione contrattuale da riconoscere al Lavoratore Intermittente con contratto a tempo indeterminato, alla quale dovrà essere aggiunto

1/173° degli eventuali Aumenti periodici d'anzianità, nonché ogni altra voce pattuita "ad personam" tra le Parti.

Tab. 2): Sintesi Retribuzione nel Lavoro Intermittente a Tempo indeterminato

Descrizione	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1
a) Aliquota oraria P.B.N.C.M.	5,6620	6,2282	6,7944	7,3606
b) Aliquota oraria Elemento Perequativo Mensile Regionale (Convenzionale)	0,5797	0,6092	0,6536	0,7029
c) Aliquota oraria Indennità di Mancata Contrattazione	0,3255	0,3575	0,3895	0,4269
d) Aliquota oraria Rateo di tredicesima mensilità	0,5201	0,5698	0,6207	0,6720
e) Aliquota oraria Indennità sostitutiva (convenzionale) del preavviso	0,2836	0,3106	0,3384	0,3663
f) Indennità oraria sostitutiva delle prestazioni della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C.	0,2023	0,2023	0,2023	0,2023
Totale (a - f) retribuzione omnicomprensiva oraria lorda	7,5731	8,2776	8,9987	9,7309

Indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere, un' "Indennità oraria di disponibilità", conforme alla seguente Tabella.

Liv. D2	Liv. D1	Liv. C2	Liv. C1
1,741	1,902	2,068	2,234

Apprendistato Professionalizzante

La durata dell'Apprendistato Professionalizzante è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà essere inferiore a 6 e superare i 36 mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 mesi. Per la generalità dei lavoratori, la durata e corrispondente retribuzione dell'Apprendistato professionalizzante sarà conforme alla seguente Tabella.

Inquadramento Finale	Primo Periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	Secondo Periodo	Livello d'inquadramento e retribuzione	Durata Totale
A2	18 mesi	B1	18 mesi	A3	36 mesi
A3	18 mesi	B2	18 mesi	B1	36 mesi
Op. di Vendita di 1 ^a Categoria	18 mesi	Op. di Vendita di 3 ^a Categoria	18 mesi	Op. di Vendita di 2 ^a Categoria	36 mesi
B1	18 mesi	C1	18 mesi	B2	36 mesi
B2	18 mesi	C2	18 mesi	C1	36 mesi
Op. di Vendita di 2 ^a Categoria	18 mesi	80% di Op. di Vendita di 3 ^a Categoria	18 mesi	90% di Op. di Vendita di 3 ^a Categoria	36 mesi
C1	16 mesi	D1	16 mesi	C2	32 mesi
C2	15 mesi	D2	15 mesi	D1	30 mesi
D1	14 mesi	80% di D2	14 mesi	90% di D2	28 mesi

La contrattazione individua le figure professionali equiparate a quelle dell'artigianato, aventi contenuti e competenze analoghe e ad esso sovrapponibili, la cui durata dell'Apprendistato potrà essere superiore a 36 mesi. Tenuto conto che i settori del Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi sono soggetti alla stagionalità, e ferma la durata massima del periodo di apprendistato (36 o 60 mesi), è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque compiersi entro 60 mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale, annualmente coincidente con la durata stagionale.

Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso l'Azienda, direttamente o indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti (dal livello D1 al Quadro A1). In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti potrà essere pari al 100% (cento per cento) dei lavoratori qualificati in servizio. Se un'azienda ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti. L'Azienda con più di 50 Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Lavoratori di prima assunzione

Per l'attivazione delle Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione, le Parti dovranno inoltrare preventiva richiesta di conformità all'Ente Bilaterale di Categoria, integrando la documentazione con le seguenti:

- a) dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo;
- b) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "nel lavoro";
- c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni compiutamente espletande e del relativo livello.

Presentandosi il rispetto delle condizioni previste, l'Ente Bilaterale di Categoria emetterà Parere di Conformità contrattuale delle Condizioni d'Ingresso, che le Parti potranno quindi attivare. Il periodo massimo di lavoro durante il quale il lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore, rispetto a quello riferibile alle mansioni espletande, dovrà essere conforme alle previsioni della successiva Tabella 2).

Livello iniziale	Durata Complessiva Generalità Lavoratori	Durata Complessiva Figure artigiano	Livello di approdo
A3	18	34	A2
B1	18	34	A3
B2	18	34	B1
C1 Op. di Vendita 2° Categoria	18	34	B2 Op. di Vendita 1° Categoria
C2 Op. di Vendita 3° Categoria	16	28	C1 Op. di Vendita 2° Categoria
D1	15	24	C2
D2	14	20	D1

7) INPS – Messaggio 1 giugno 2017, n. 2276 - CIGO: chiarimenti su CSV e aziende soggette a contrazioni periodiche dell'attività

Con il Messaggio n. 2276/2017, relativo alle domande di integrazione salariale ordinaria, l'INPS è intervenuta per informare che la procedura di compilazione del file CSV è stata fatta oggetto di alcuni interventi di semplificazione e che, a seguito del completamento e dell'applicazione generale del nuovo sistema di gestione della CIG con i dati provenienti dal flusso UNIEMENS (cd. CIG con ticket), l'allegato .CSV sarà abolito.

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

Nel documento di prassi dell'Istituto si chiarisce, inoltre, che, a seguito del parere fornito dal Ministero del Lavoro, che non non si può ritenere riconducibile alla volontarietà dell'imprenditore o dei lavoratori, o comunque a negligenza o imperizia delle parti, la situazione delle aziende soggette a contrazioni periodiche dell'attività lavorativa e che tali soggetti potranno, quindi, in presenza di tutti gli altri requisiti previsti *ex lege*, accedere alla CIGO.

Dovranno descrivere, però, nella relazione tecnica allegata all'istanza:

- la complessiva situazione aziendale con riferimento alle caratteristiche della produzione aziendale tenuto conto del settore merceologico, del prodotto e del mercato di riferimento;
- il contesto economico e produttivo in cui l'impresa opera, con particolare riferimento al segmento di mercato in cui l'azienda si colloca, caratterizzato da processi produttivi soggetti a contrazione ciclica dell'attività;
- precedenti dell'azienda nel ricorso alla CIG;
- il numero di lavoratori posti in CIG rispetto all'organico complessivo e rapporto tra contratti di lavoro di natura stabile all'interno dell'impresa e contratti di lavoro caratterizzati da temporaneità;
- continuità dell'attività aziendale.

8) ENASARCO – Prestazioni assistenziali integrative: scadenza del 30 giugno p.v.

Con la Nota emanata l'8 giugno 2017, l'ENASARCO ha ricordato ai propri iscritti che si sta approssimando la data di scadenza per la presentazione delle domande di contributo agli agenti in attività ed agli agenti pensionati i cui figli siano portatori di handicap e necessitino di assistenza personale permanente, nonché quella relativa alla presentazione delle domande di contributo ai pensionati di inabilità permanente ENASARCO.

Le due prestazioni, rivolte agli iscritti e alle loro famiglie, consistono in un sostegno economico per affrontare le spese mediche e sanitarie: il contributo per le famiglie con figli portatori di handicap è pari a 1.000 euro annui, non cumulabili con l'erogazione straordinaria, mentre l'importo erogato per l'assistenza personale permanente è di 1.200 euro annui, non cumulabili con l'erogazione straordinaria e/o con il contributo per spese di ospitalità in case di riposo.

Le domande, corredate dalla necessaria documentazione, dovranno essere inoltrate entro il 30 giugno, pena la decadenza del diritto, tramite PEC o raccomandata a/r.

9) Legge n. 81/2017: cosa prevede il Jobs Act del Lavoro autonomo in materia di “*smart working*”

Lo “*smart working*” o “*lavoro agile*”, non rappresenta una nuova tipologia contrattuale, ma una modalità flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato quanto ai luoghi e ai tempi di lavoro finalizzata a regolare forme innovative di organizzazione del lavoro, agevolando così la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il cd. Smart working è dunque una modalità di

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

esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante la conclusione di un accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene fornita dal lavoratore, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La legge in particolare prevede che:

- il lavoratore che presta l'attività di lavoro subordinato in modalità agile ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 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”*). nei confronti dei colleghi che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda; gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, devono essere applicati anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile;

- l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Tale accordo può essere a termine o a tempo indeterminato ed in quest'ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato;

- l'accordo di cui sopra disciplina anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della Legge n. 300/1970;

- il datore di lavoro deve garantire al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza e a tal fine consegna, almeno annualmente, un'informativa scritta in cui individua i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione;

- il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, nonché durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo

svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

19 giugno 2017

Massimo Pipino

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