

www.studiobaroldi.it

STUDIO BAROLDI
COMMERCIALISTI

MANUALE
DEL LAVORO
2015

SINTESI NORMATIVA

e-book

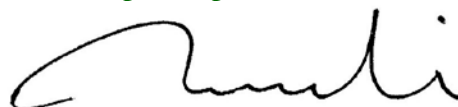


Ed eccoci ad una ulteriore nuova versione del nostro Manuale del Lavoro, per continuare a seguire con attenzione l'incessante cambiamento normativo che in questi anni - quotidianamente - stiamo vivendo. Questo nostro nuovo Manuale riporta in modo sintetico alcune delle norme che più è il caso di ricordare, tra le moltissime che riguardano i rapporti di lavoro.

Non è e non vuole rappresentare una guida esaustiva di ogni elemento riguardante il mondo della gestione del lavoro, ma si prefigge di rappresentare uno strumento di semplice consultazione per le problematiche principali e, nel contempo, una memoria ed uno stimolo a valutare anche strumenti ed azioni spesso poco praticati, che possono aiutare ad avvicinarsi ad una ottimizzazione delle risorse aziendali o professionali, sempre più minate da costi crescenti e notevoli problematiche.

Questo lavoro richiederà - come sempre - inevitabili aggiornamenti che auspichiamo di poter effettuare con la consueta tempestività.

Pièrgiorgio Baroldi



aprile 2015

INDICE:

Assunzioni nominative	4
Inizio attività lavorativa – Certificato Penale Minori	8
Dichiarazione di assunzione – Detrazioni d'imposta	9
Prospetto paga – Privacy	10
Rientro anticipato assenza malattia	11
Rapporti di lavoro fra parenti e affini	12
Obblighi in materia di sicurezza	13
Tessere di riconoscimento – Tempi di vestizione – Lavoratori dello Spettacolo	15
Lavoratori Comunitari e Lavoratori Extra-Comunitari	16
Assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili	18
Obbligo introdotto dal CCNL dell'Edilizia	19
Libro Unico del Lavoro e sanzioni	20
Rimborsi spese nel LUL – Telefoni cellulari – Carte di credito aziendali	22
Il procedimento Ispettivo – Conciliazione monocratica	24
Contenzioso previdenziale e assistenziale	25
Il datore di lavoro e le sanzioni disciplinari	26
Misure anticrisi – Incentivi	29
Job Act – Contratti a tutele crescenti	40
Disoccupazioni Naspi	44
Tassa sui licenziamenti	47
Contratto di lavoro a tempo determinato	48
Orario di lavoro, pause, riposi, ferie, lavoro notturno	52
Prestazione Occasionale	54
Lavoro Accessorio con utilizzo del voucher	55
Part-Time	57
Lavoro a Chiamata – Intermittente (Job on call)	59
L' Apprendistato	67
I tirocini formativi e di orientamento	72
Responsabilità negli appalti	75
D.U.R.C.	77
Distacco – L' IRPEF	78
Bonus IRPEF	79
Denuncia infortuni – Fondo FAST – Fondo EST	80
TFR mensile	82
Dimissioni madri e padri lavoratori – Dimissioni lavoratore	84
Congedi papà – Libretti sanitari	85
Visite mediche di controllo – Permessi assistenza disabili	86
Lavoro straordinario "fuori busta"	87
Videosorveglianza	88

ASSUNZIONI NOMINATIVE

Dal 1 marzo 2008 è entrato in vigore il sistema di comunicazione unica telematica dei rapporti di lavoro.

Per tutti i lavoratori (dipendenti, collaborazioni coordinate continuative anche a progetto, comprese le esperienze di tirocinio o forme assimilate che non costituiscono rapporto di lavoro subordinato, gente di mare, contratti di agenzia e rappresentanza commerciale, le prestazioni autonome nel settore dello spettacolo, gli associati in partecipazione, le assunzioni extra del settore turismo), **la comunicazione di assunzione deve essere inviata al Centro per l'Impiego esclusivamente tramite i servizi informatici** resi disponibili dalle Regioni, **almeno il giorno antecedente l'inizio del rapporto.**

I Centri per l'Impiego rilasciano una ricevuta dell'avvenuta trasmissione indicante la data e l'ora di ricezione, che fa fede per documentare l'adempimento.

In caso di mancato funzionamento dei servizi informatici, i soggetti obbligati sono comunque tenuti ad effettuare una comunicazione sintetica d'urgenza, utilizzando il modulo "Unificato URG".

Le comunicazioni di cessazione, trasformazione di un rapporto di lavoro in essere vanno effettuate entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento. La proroga va comunicata entro la scadenza del termine inizialmente fissato.

Con la trasmissione telematica delle comunicazioni al Centro per l'Impiego si assolvono gli obblighi nei confronti delle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, dell'Enpals o di altre forme di previdenza sostitutive o esclusive.

Una rettifica di una comunicazione può essere fatta entro i 5 giorni successivi dalla data di inizio di un rapporto di lavoro, **mentre per il mancato verificarsi dell'evento oggetto della comunicazione, l'annullamento può essere fatto entro la data prevista di inizio del rapporto di lavoro.**

La tardiva comunicazione comporta una sanzione amministrativa che va da 100,00 a 500,00 euro per lavoratore interessato.

In caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, viene comminata una **"maxisanzione" che da febbraio 2014 varia un minimo di € 1.950,00 ad un massimo di € 15.600,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di € 195,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.**

- Nel caso in cui il lavoratore risulti tardivamente regolarizzato, cioè in caso di spontanea regolarizzazione del rapporto, **antecedente il controllo ispettivo,** l'importo della sanzione è ridotto da € 1.300,00 a € 10.400,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di € 39,00 per ciascuna giornata di lavoro irregolare.
- Nel caso in cui si occupino alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro subordinato o stagionale, ovvero il cui permesso sia scaduto e per il quale non ne sia stato chiesto il rinnovo, è prevista la reclusione da sei mesi a tre anni e la multa pari ad € 5000,00 per ogni lavoratore impiegato.

Pertanto:

MAXISANZIONE "ORDINARIA" per lavoratori in nero

	Sanzione Minima	Sanzione Massima	Maggiorazione giornaliera	Pagamento sanzione a seguito di diffida art. 13 dlgs. 124/2004	Pagamento sanzione in misura Ridotta art. 16 legge 689/1981	Pagamento maggiorazione giornaliera a seguito di diffida art. 13 dlgs. 124/2004	Pagamento maggiorazione giornaliera sanzione in misura ridotta art. 16 legge 689/1981
Violazioni successive al 22.02.2014	€ 1.950	€ 15.600	€ 195	Non applicabile	€ 3.900	Non applicabile	€ 65

La maggiorazione del regime sanzionatorio trova applicazione anche nei confronti della c.d. **Maxisanzione "affievolita"** che è riferita ai casi in cui, dopo un periodo di lavoro in "nero" il lavoratore risulta regolarmente occupato.

MAXISANZIONE "AFFIEVOLITA" per lavoratori tardivamente regolarizzati

	Sanzione Minima	Sanzione Massima	Maggiorazione giornaliera	Pagamento sanzione a seguito di diffida art. 13 dlgs. 124/2004	Pagamento sanzione in misura ridotta art. 16 legge 689/1981	Pagamento maggiorazione giornaliera a seguito di diffida art. 13 dlgs. 124/2004	Pagamento maggiorazione giornaliera sanzione in misura ridotta art. 16 legge 689/1981
Violazioni successive al 22.02.2014	€ 1.300	€ 10.400	€ 39	Non applicabile	€ 2.600	Non applicabile	€ 13

Le sanzioni non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione.

SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

Gli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro possono adottare provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale interessata da violazioni quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. L'adozione del provvedimento di sospensione comporta anche l'adozione da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le Pubbliche Amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche.

ELENCO MINISTERIALE		
Lavoratori	Tipologie incluse nell'obbligo di comunicazione	Tipologie escluse dall'obbligo di comunicazione
Lavoratori subordinati	<ul style="list-style-type: none"> • Tutte le tipologie di lavoro a tempo indeterminato, a termine, decentrato, a orario ridotto, a causa mista. • Tutte le figure di lavoro dipendente, anche quelle con carattere di specialità (lavoro nautico ed aeronautico, lavoro sportivo, lavoro dei dirigenti, lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni). 	-----
Lavoratori parasubordinati	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto di lavoro a progetto. • Contratto di agenzia e di rappresentanza commerciale, se caratterizzato da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale. • Collaborazione coordinata e continuativa nelle Pubbliche Amministrazioni. • Collaborazione occasionale, nella quale, pur mancando la continuità, sussiste il coordinamento con il committente (c.d. "mini- co.co.co."). • Prestazione sportiva, se svolta in forma di collaborazione coordinata e continuativa e le collaborazioni individuate e disciplinate dall'art. 90 della L. 27.12.2002, n. 289. 	<ul style="list-style-type: none"> • Attività rientranti nell'esercizio di una professione intellettuale, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. • Nomine dei componenti di organi di amministrazione e controllo di società. • Partecipazioni a collegi e commissioni. • Prestazioni di lavoro accessorio. • Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro, ai sensi dell'art. 74 del D. Lgs. n. 276/2003 e quelle previste dall'art. 21, c. 6-ter del D.L. n. 269/2003.
Soci lavoratori di cooperative	<ul style="list-style-type: none"> • Tra la cooperativa ed il socio lavoratore si instaura un rapporto di lavoro ulteriore rispetto a quello associativo e tale rapporto può assumere qualsiasi forma prevista dall'ordinamento. • Pertanto, le società cooperative sono tenute a comunicare ai servizi competenti i rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, così come individuati in precedenza, stipulati con i soci lavoratori. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le prestazioni rese nelle attività di volontariato
Lavoratori autonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Le prestazioni autonome rientranti nel settore dello spettacolo per le quali esiste l'obbligo assicurativo Enpals 	<ul style="list-style-type: none"> • Forme di lavoro autonomo reso ai sensi dell'art. 2222 C.C. (contratto d'opera), sia in forma professionale sia occasionale. • Attività lavorative di tipo autonomo esercitate in forma imprenditoriale. • In particolare, sono da escludere: <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori agricoli autonomi; - i collaboratori familiari; - gli agenti ed i rappresentanti di commercio costituiti in società o che si avvalgono di un'autonoma struttura imprenditoriale.
Associati in partecipazione	<ul style="list-style-type: none"> • I rapporti di associazione in partecipazione, rilevano solo se caratterizzati dall'apporto di lavoro, anche non esclusivo, da parte dell'associato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sono esclusi se già iscritti ad Albi professionali.

Lavoratori nella Pubblica Amministrazione	<p>-----</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'obbligo non sussiste per le categorie escluse dalla privatizzazione e per le quali il rapporto di lavoro non ha natura contrattuale, ma è regolato dalla legge (magistrati, avvocati dello Stato, personale militare e delle forze di Polizia, personale della carriera diplomatica e prefettizia, professori e ricercatori universitari, ecc.).
Tirocinanti	<ul style="list-style-type: none"> • Tirocini formativi e di orientamento • Tirocini disciplinati dalle leggi regionali in materia di occupazione e mercato del lavoro • Tirocini promossi dai Centri per l'Impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro a favore di soggetti inoccupati o disoccupati, nonché di soggetti svantaggiati o di disabili, con la finalità di favorirne l'inserimento lavorativo • Borse lavoro • Lavori socialmente utili • Borse post-dottorato di ricerca 	<ul style="list-style-type: none"> • Sono esclusi dall'obbligo i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro, in presenza delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> - promozione, da parte di un'università e istituto di istruzione universitaria abilitato al rilascio di titoli accademici, di un'istituzione scolastica che rilasci titoli di studio aventi valore legale, di un centro di formazione professionale operante in regime di convenzione con la Regione o la Provincia; - destinatari studenti universitari, di scuola secondaria superiore, allievi di istituti professionali e di corsi di formazione iscritti al corso di studio e di formazione nel cui ambito il tirocinio è promosso; - svolgimento all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione.
Praticanti	<p>-----</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I periodi di pratica professionale regolarmente comunicati ai rispettivi Ordini sono esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva, in quanto finalizzati ad una futura attività libero professionale.

OBBLIGO SCOLASTICO, INIZIO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA, ALTRI OBBLIGHI

Dal 1 settembre 2007 sono in vigore i nuovi requisiti che stabiliscono che l'istruzione deve essere articolata in **almeno 10 anni** ed è **finalizzata al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale, entro i 18 anni.**

Di conseguenza, **l'età per l'accesso al lavoro è elevata da 15 a 16 anni.**

I dieci anni della scuola dell'obbligo si possono intendere assolti anche attraverso la ripetizione di una o più classi. Gli adolescenti di età compresa tra i 16 ed i 18 anni che abbiano assolto l'obbligo scolastico non possono essere addetti alle **lavorazioni pericolose**, faticose ed insalubri.

Agli adolescenti deve essere assicurato un **riposo intermedio** ogni 4 ore e mezza di lavoro, della durata di un'ora, un riposo di 12 ore comprendenti la fascia oraria dalle 22,00 alle 6,00 ed un riposo settimanale di 2 giorni, possibilmente consecutivi e comprendenti la domenica.

Inoltre avendo acquisito la capacità giuridica di essere parte di un rapporto di lavoro (capacità lavorativa), il minore può firmare il contratto di lavoro e ricevere direttamente la retribuzione.

L'impiego al lavoro di adolescenti che non abbiano assolto l'obbligo scolastico comporta **l'arresto fino a 6 mesi.**

In deroga al divieto, la Direzione Territoriale del Lavoro può autorizzare l'impiego di bambini nel settore dello spettacolo previo assenso dei genitori, visita medica, valutazione dei rischi, ecc.

Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro effettua la valutazione dei rischi con particolare riguardo a:

- Sviluppo non completo del minore, mancanza di esperienza, inconsapevolezza sui rischi lavorativi, possibili o esistenti.
- Attrezzatura e sistemazione posto di lavoro.
- Natura, grado e durata di esposizione ai rischi fisici, biologici e chimici.
- Movimentazione manuale dei carichi.
- Sistemazione e scelta, utilizzo e manipolazione di attrezzature, macchine, apparecchi e strumenti di lavoro.
- Pianificazione dei processi lavorativi e interazione con l'organizzazione generale del lavoro.
- Formazione e informazione dei minori.

NUOVO OBBLIGO DEL CERTIFICATO PENALE PER I LAVORATORI A CONTATTO CON I MINORI

Dal 6 aprile 2014 è scattato **l'obbligo** previsto **per i datori di lavoro** dall'art. 2 del Dlgs. n. 39/2014, di richiedere il **certificato penale del casellario giudiziale** per il lavoratore da impiegare nello svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che **comportino contatti diretti e regolari con minori.** Il decreto in questione opera in attuazione della Direttiva europea 2011/93/UE, e mira a contrastare il fenomeno della pornografia minorile, l'abuso e lo sfruttamento dei minori. In termini pratici, il legislatore è intervenuto sul DPR n. 313/2002 introducendo il nuovo art. 25- bis, con cui si prevede l'obbligo (per il datore di lavoro) di richiedere il certificato del casellario giudiziale e verificare l'esistenza di condanne a carico della persona da assumere per i reati previsti dagli artt. 600-bis (prostituzione minorile), 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione di materiale pornografico), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile) e 609-undecies (adescamento di minorenni) c.p. Il mancato adempimento di tale obbligo comporta l'irrogazione di una **sanzione pecuniaria amministrativa avente un importo variabile da € 10.000,00 a € 15.000,00.**

Ciò premesso, il Ministero del Lavoro, sulla base di alcuni orientamenti di prassi già evidenziati dal Ministero della Giustizia nella circolare del 3 aprile 2014 (alla quale sono seguite le note di chiarimento sul Dlgs. 39/2014, sulla sua portata applicativa, nonché sui tempi di rilascio dei certificati), ha fornito con la circolare n. 9 dello scorso 11 aprile 2014 alcune indicazioni operative e chiarimenti al proprio corpo ispettivo.

Innanzitutto, i tecnici ministeriali esaminano il campo di applicazione del provvedimento, ribadendo che l'obbligo in argomento riguarda esclusivamente **i rapporti di lavoro che si costituiscono a decorrere dal 6 aprile 2014**, ossia la data di entrata in vigore del Dlgs. 39/2014. Peraltro, si specifica che per "rapporto di lavoro" non

va inteso solo quello subordinato, bensì anche le diverse forme di attività di natura autonoma, come ad esempio le collaborazioni a progetto o l'associazione in partecipazione. **E' evidente che anche queste debbano essere caratterizzate da un contatto diretto e continuativo con minori.**

Invece, per quanto riguarda **le ipotesi di esclusione**, il Ministero del Lavoro chiarisce che sono fuori dalla portata del provvedimento i rapporti di **puro volontariato**, fatta eccezione per i casi in cui le associazioni, per promuovere le relative attività volontarie organizzate, **assumano veste datoriale**. Infine, sempre con riferimento ai casi di esclusione, nella circolare n. 9/2014 si precisa che **non sono assoggettati all'obbligo di richiesta del certificato penale i datori di lavoro domestico che assumono baby sitter**. Tutto ciò perché, secondo l'interpretazione ministeriale, la finalità dell'art. 2 del Dlgs. 39/2014 è quella di tutelare i minori quando gli stessi si trovino al di fuori dell'ambito familiare, in situazioni nelle quali il genitore "datore di lavoro" non può adottare con efficacia tutte le cautele necessarie.

Un altro aspetto importante trattato nella circolare 9/2014, riguarda il personale interessato dal provvedimento normativo, il quale per definizione deve svolgere attività professionali che comportano contatti diretti e regolari con minori. In tal senso, sono interessate anche le agenzie di somministrazione qualora dal contratto di fornitura risulti evidente l'impiego del lavoratore nelle attività in questione.

In relazione a ciò, per il Ministero del lavoro l'obbligo in argomento **va dunque escluso in presenza di assunzioni di soggetti che invece hanno un contatto mediato ed occasionale con i minori**. E' il caso dei dirigenti, dei responsabili o dei preposti che sovrintendono all'attività svolta dall'operatore avente un contatto diretto e continuativo con i predetti destinatari della tutela. Sempre con riferimento al concetto di **"contatto diretto"**, i tecnici ministeriali tracciano un confine preciso entro il quale il datore di lavoro deve obbligatoriamente richiedere il certificato penale delle persone che intende assumere. Queste ultime, infatti, devono svolgere attività che implicino un contatto necessario ed esclusivo con i minori: è il caso degli insegnanti di scuole pubbliche e private, dei conducenti di scuolabus, degli animatori turistici e istruttori sportivi per bambini e ragazzi, degli addetti alla somministrazione dei pasti nelle mense scolastiche, ecc.

Il Ministero del Lavoro il 15 settembre 2014 con interpello n. 25 in risposta ad un quesito posto da Federalberghi e Federazione imprese italiane alberghi e turismo, ha chiarito che per le attività del settore alberghiero, il certificato va richiesto per l'addetto al miniclub o al babysitting, mentre per le attività afferenti al ricevimento, portineria, cucina, pulizia piani, il datore di lavoro non è tenuto ad assolvere all'obbligo di richiesta del certificato, in quanto in tali casi la platea dei destinatari non è costituita soltanto da minori, né tantomeno risulta preventivamente determinabile. Ne consegue che, anche in presenza di tirocinanti o lavoratori minorenni in azienda, non si richiede al datore di lavoro l'assolvimento dell'obbligo in questione per il personale impiegato nella stessa unità produttiva, quand'anche addetto ad attività di tutoraggio, svolgendosi di norma tale ultima attività in via eventuale e, comunque, complementare all'attività lavorativa principale per il cui svolgimento il lavoratore è stato assunto.

DICHIARAZIONE DI ASSUNZIONE

L'obbligo di consegna al lavoratore della dichiarazione di assunzione, che prima della riforma doveva contenere i dati di iscrizione nel libro matricola, **ora si intende assolto alternativamente consegnando al lavoratore copia della comunicazione obbligatoria inviata telematicamente o copia del contratto individuale di lavoro**, completo di tutte le informazioni necessarie previste dal decreto legislativo n. 152 del 1977.

La mancata consegna comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 250,00 a 1.500,00 euro. Inoltre, ai lavoratori deve essere consegnata anche l'INFORMATIVA, ai sensi del nuovo codice sulla Privacy (D.Lgs. 196/2003).

DICHIARAZIONE DELLE DETRAZIONI D'IMPOSTA

I datori di lavoro sostituti d'imposta devono effettuare la ritenuta irpef sui redditi da lavoro dipendente.

Essi devono pertanto acquisire la dichiarazione da parte del lavoratore delle detrazioni d'imposta spettanti per lavoro dipendente, per coniuge e figli a carico.

La ripartizione percentuale delle detrazioni dei figli a carico fra i coniugi non legalmente separati, è stabilita in via generale nella misura del 50% ciascuno, ma i genitori possono dichiarare di voler attribuire l'intera detrazione al genitore che possiede il reddito più elevato.

CONSEGNA DEL PROSPETTO PAGA E CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

I datori di lavoro **devono corrispondere la retribuzione alla scadenza temporale prevista dal CCNL, ed entro tre giorni dall'erogazione, non più contestualmente, devono consegnare anche il LUL**, al fine di consentire al lavoratore la verifica immediata della corrispondenza tra le annotazioni riportate sul prospetto paga (LUL) e la retribuzione percepita.

E' possibile anche la **consegna telematica** con email in formato pdf o attraverso la pubblicazione nell'area riservata del sito web aziendale. Al dipendente deve essere consentito l'accesso mediante password individuale **e deve essere garantita la possibilità di entrare in possesso della busta paga e di poterla stampare su carta mediante utilizzabilità di postazione dotata di computer con internet e stampante. Inoltre l'azienda deve dimostrare di aver messo on-line sul sito web dedicato la busta paga dei dipendenti.**

Il pagamento della retribuzione deve essere assolto mediante **assegni, bonifico, accredito in conto corrente ecc.; a seguito delle recentissime disposizioni della Manovra del Governo, tali forme di pagamento dovranno essere necessariamente adottate nella generalità dei casi.**

Su richiesta degli organi di vigilanza, **il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare l'avvenuta consegna del LUL e la corresponsione della retribuzione. La mancata consegna del prospetto è punita con la multa da 125 a 770 euro (da 200 a 1.000 euro se riguarda più di 5 lavoratori o si è verificato in almeno 5 mensilità; da 500 a 1.500 euro se riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 10 mensilità).**

LIMITI DI PIGNORABILITA' DEGLI STIPENDI

Le somme dovute a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, possono essere pignorate dall'agente della riscossione:

- a) In misura pari a 1/10 per importi fino a €. 2.000,00;
- b) In misura pari a 1/7 per importi da €. 2.000,00 a €. 5.000,00.

Resta ferma la misura di 1/5 dello stipendio se le somme dovute a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, superano €. 5.000,00.

TRATTAMENTO DEI DATI SENSIBILI (PRIVACY)

SCHEMA DEGLI ADEMPIMENTI DA ADOTTARE

Il Datore di lavoro deve informare con chiarezza ed in modo dettagliato i dipendenti riguardo alla legge sulla privacy e deve inoltre effettuare i seguenti adempimenti:

1. Identificazione del titolare del trattamento dei dati;
2. Nomina dei soggetti coinvolti nel trattamento:
 - Responsabile/i del trattamento (facoltativo);
 - Incaricato/i al trattamento.
3. Predisposizione misure di sicurezza per trattamenti effettuati senza strumenti informatici:
 - aggiornamento periodico dell'individuazione dell'ambito del trattamento consentito ai singoli incaricati o alle unità organizzative;
 - previsione di procedure per un'idonea custodia di atti e documenti affidati agli incaricati per lo svolgimento dei relativi compiti;
 - previsione di procedure per la conservazione di determinati atti in archivi ad accesso selezionato e disciplina delle modalità di accesso finalizzata all'identificazione degli incaricati.
4. Predisposizione misure minime di sicurezza per trattamenti effettuati con strumenti informatici:
 - autenticazione informatica;
 - credenziali di autenticazione;
 - sistema di autorizzazione;

- aggiornamento periodico;
 - protezione degli strumenti elettronici e dati;
 - procedure per la custodia di copie di sicurezza;
 - redazione del D.P.S. (solo se previsto);
 - adozione di tecniche di cifratura o di codici identificativi per trattamento dati idonei a rivelare stato di salute o vita sessuale.
5. Informazione all'interessato in merito al trattamento dei suoi dati;
6. Acquisizione del consenso, scritto ed informato per l'utilizzo dei dati sensibili.

Per dati sensibili si intendono quei dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

RIENTRO ANTICIPATO DALL'ASSENZA PER MALATTIA

Il lavoratore dipendente deve comunicare tempestivamente al proprio datore di lavoro lo stato di malattia. Tale obbligo, in genere preventivo rispetto all'invio della certificazione del medico, serve ad informare dell'assenza dal lavoro, mentre la certificazione è finalizzata a dimostrare l'esistenza della causa giustificativa. I contratti collettivi disciplinano solitamente i termini e le modalità entro cui il lavoratore dipendente deve effettuare la comunicazione. Sia nel settore pubblico sia in quello privato, la certificazione medica (con inizio e durata presunta della malattia) deve essere trasmessa per via telematica, direttamente dal medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o dalla struttura sanitaria pubblica che la rilascia, all'Inps. A seguito di numerosi quesiti formulati in materia di assenza per malattia e alla casistica del rientro anticipato nel luogo di lavoro, l'Inps, con il messaggio n. 6973/2014, ha chiarito che ogni dipendente assente per malattia che, considerandosi guarito, intenda riprendere anticipatamente il lavoro rispetto alla prognosi formulata dal proprio medico curante, potrà essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico di rettifica dell'originaria prognosi.

RAPPORTI DI LAVORO FRA PARENTI E AFFINI

In occasione di accessi ispettivi o di controlli mirati (provocati dal godimento di prestazioni assistenziali, quali disoccupazione, maternità ecc...) accade sempre più frequentemente che l'INPS disconosca i rapporti di lavoro subordinati instaurati con dipendenti parenti entro il terzo grado (padre-figlio, nonno-nipote, fra fratelli, zio-nipote) e affini entro il secondo grado (genero-suocera, cognati) del datore di lavoro.

Di fatto i rapporti lavorativi fra parenti e affini possono consistere in:

1. un rapporto di lavoro subordinato con versamento contributivo all'assicurazione generale obbligatoria (per dipendenti);
2. un rapporto di collaborazione nell'ambito dell'impresa familiare con iscrizione del coadiuvante alla gestione speciale artigiani o commercianti;
3. un rapporto di collaborazione familiare privo di contribuzione all'Inps poiché non sussistenti i requisiti di attività abituale e prevalente in capo al collaboratore.

Solamente la condizione di cui al punto 2) rappresenta per l'INPS presupposto di regolarità del rapporto, in forza della presunzione che tra familiari stretti, e magari anche conviventi, non possa sussistere subordinazione, onerosità della prestazione e assoggettamento disciplinare e gerarchico; ciò, richiamando le situazioni di maggior regolarità sotto l'aspetto previdenziale di cui alle leggi istitutive delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, nonché alle proprie direttive interne, spesso confermate integralmente dalla giurisprudenza.

Quanto sopra richiamato viene fatto valere dall'INPS soprattutto nelle imprese individuali e nelle società di persone (Snc, Sas), a carattere familiare, laddove il rapporto di parentela tra datore di lavoro e lavoratore, intercorrendo direttamente, sopravanza la configurabilità della subordinazione. Diversamente, nelle società di capitali (Srl, Spa), ambito in cui, seppur da verificare caso per caso, la presunzione di subordinazione è maggiore, poiché la figura del datore di lavoro si identifica nella società e non nelle persone degli amministratori.

Riepilogando i suddetti concetti si può sintetizzare che, mentre nelle ditte individuali e società di persone, è il datore di lavoro che vuol far valere la subordinazione a dover darne prova precisa e rigorosa, non solo formale ma degli elementi costitutivi e di svolgimento del rapporto, nelle società di capitali accade l'opposto, vale a dire che dovrà essere l'Inps a provare quanto operato e verbalizzato in maniera precisa e rigorosa.

Da ultimo, si precisa che, in caso di disconoscimento del rapporto di lavoro subordinato intercorso indebitamente tra parenti, l'INPS notificherà al datore di lavoro un verbale unico di accertamento mediante cui segnala agli uffici competenti dell'Istituto:

- A. i periodi per i quali il **"collaboratore familiare"** non è stato iscritto alla gestione speciale autonoma (artigiani o commercianti) per il recupero di tale contribuzione maggiorata delle sanzioni civili e degli interessi,
- B. le prestazioni non spettanti da recuperare nel limite prescrizione degli ultimi cinque anni; gioco forza, l'impresa potrà inoltrare istanza di rimborso per i contributi versati per il familiare come dipendente.

OBBLIGHI IN MATERIA DI SICUREZZA

Prima di adibire il lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto, **il datore di lavoro deve adempiere ad alcuni obblighi di sicurezza**, per assicurare un'adeguata prevenzione e protezione dai rischi derivanti dall'attività lavorativa.

Innanzitutto, egli deve **informare adeguatamente il lavoratore sui rischi** derivanti dall'attività dell'impresa e dalla specifica mansione alla quale il lavoratore verrà adibito.

In secondo luogo, il datore di lavoro deve **assicurare al lavoratore una formazione adeguata** a fronteggiare i rischi ai quali è esposto nello svolgimento delle proprie mansioni e gli deve **fornire i dispositivi di protezione individuale** necessari a proteggerlo dai rischi.

Qualora si tratti di un'attività soggetta a sorveglianza sanitaria, infine, il datore di lavoro deve sottoporre il lavoratore a **visita medica preventiva**, effettuata da parte del medico competente.

Naturalmente tutti gli adempimenti in materia di sicurezza presuppongono **la preventiva valutazione dei rischi in un apposito documento**.

Inoltre, **per le nuove attività la valutazione dei rischi deve essere fatta preventivamente**, già a partire dalla fase di progettazione del luogo di lavoro e degli impianti al fine di eliminare i rischi.

Il DL. 207/2008 conferma tutti gli adempimenti compresi nel Dlgs n 81/2008:

- Valutazione dei rischi per le lavoratrici in gravidanza, nonché quelle differenze di genere tipo età, provenienza da altri paesi, le mansioni, le capacità professionali;
- L'obbligo di munirsi di modello di organizzazione e di gestione;
- Informazione al servizio di protezione e prevenzione e medico competente;
- Descrizione delle misure di prevenzione e protezione adottate e dei dispositivi di protezione individuale;
- Elaborazione del DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza) in caso di contratto di appalto, subappalto e somministrazione;
- Comunicazione del nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza mediante un'apposita procedura on-line istituita dall'Inail.

L'elaborazione del documento è un obbligo indelegabile a carico del datore di lavoro cui egli adempie previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ed in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione; **il documento deve essere munito di data certa e consegnato al RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e custodito presso l'unità produttiva**.

Il RLS è designato in tutte le aziende dove ci sono lavoratori dipendenti. Egli partecipa alla gestione della sicurezza del luogo di lavoro e deve essere consultato in merito alla designazione del Responsabile degli Addetti al Servizio di Prevenzione Incendi e Primo Soccorso. Deve effettuare con corso di formazione, concernente i rischi specifici esistenti di 32 ore iniziali e l'aggiornamento annuo periodico che non può essere inferiore a 4 ore per aziende con più di 15 dipendenti. Per quelle con meno di 15 dipendenti bisogna fare l'aggiornamento solo in caso di modifiche nei rischi aziendali, quindi se vengono introdotte nuove lavorazioni. Inoltre alcuni CCNL prevedono in limite temporale di durata in carica dell'RLS che è comunque rieleggibile. (esempio: CCNL Turismo Allegato Q art. 3, durata in carica 3 anni).

Con sentenza n. 4939 del 4 febbraio 2010 la Cassazione ha confermato la responsabilità penale del datore di **lavoro che ha omesso di valutare i rischi relativi anche all'utilizzo dell'alloggio messo a disposizione del dipendente** e dei suoi familiari.

Dal 26 gennaio 2012 i lavoratori prima dell'inserimento nel ciclo produttivo o prima dell'assegnazione a nuove mansioni devono partecipare a dei corsi formativi. La formazione dei lavoratori deve essere fatta dai datori di lavoro nel più breve tempo possibile. Ai fini degli obblighi formativi, le attività sono state suddivise in tre fasce di rischio: basso, medio e alto. Le ore di formazione per il rischio basso sono otto, per il rischio medio sono dodici, per il rischio alto sono sedici.

Il Datore di Lavoro che nei casi ammessi dalla Legge, scelga di svolgere personalmente la funzione di RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) deve, a tal fine, acquisire appropriate conoscenze frequentando corsi di formazione e di aggiornamento adeguati alla natura di rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. La durata minima di detti corsi è di 16 ore e quella massima di 48 ore.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (c.d. **DVR**) è definito dal D.Lgs 81/2008 come "*valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività*".

Il DVR è obbligatorio per tutte le attività con almeno 2 lavoratori, cioè due soggetti che lavorano insieme a prescindere dalla qualifica e dalla retribuzione (ad esempio due soci, un titolare ed un tirocinante, un titolare e una segretaria, ecc..)

Il Documento DVR deve essere elaborato dal Datore di Lavoro in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente (ove fosse presente) previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e deve contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i potenziali rischi per la sicurezza e la salute durante le attività lavorative nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- le indicazioni delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- il programma delle misure ritenute opportune al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli generali di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze certificate e poteri;
- l'indicazione del nominativo del Responsabile designato del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o di quello territoriale e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione dei rischi;
- l'individuazione esatta delle specifiche mansioni che eventualmente espongono i lavoratori che le ricoprono a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata e certificata formazione oltre che addestramento.

Dal 1° giugno 2013 è scattato l'obbligo di redigere il DVR anche per chi prima poteva adempiere con autocertificazione (soggetti fino a 10 lavoratori). È stata data facoltà di redigere tale documento avvalendosi di Procedure Standardizzate, emanate dall'INAIL (e pertanto "certificate"), anche per chi ha fino a 50 lavoratori (software 123 DVR Service).

La mancata redazione del Documento Valutazione Rischi viene sanzionata penalmente. Chi non redige il DVR è punibile con l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

Tabella riepilogativa dei corsi di formazione obbligatori ai sensi del D.Lgs 81/08 attualmente in vigore

Corso	Chi	Durata	Aggiornamento
Sicurezza sul lavoro per Datori di Lavoro (Accordo Stato-Regioni, 21.12.2001)	Datori di lavoro	16 ore (rischio "basso") 32 ore (rischio "medio") 48 ore (rischio "alto")	6 ore (rischio "basso") ogni 5 anni 10 ore (rischio "medio") ogni 5 anni 14 ore (rischio "alto") ogni 5 anni
Sicurezza sul lavoro per Lavoratori (Accordo Stato-Regioni, 21.12.2001)	Tutti i lavoratori dipendenti o soci lavoratori	8 ore (rischio "basso") 12 ore (rischio "medio") 16 ore (rischio "alto")	6 ore per tutte le classi ogni 5 anni
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Lavoratore (qualora eletto dagli altri lavoratori)	32 ore	4 ore/anno (fino a 50 lavoratori) 8 ore/anno (da 51 lavoratori)
Primo Soccorso	Datore di lavoro o lavoratore	12 ore	4 ore ogni 3 anni
Sicurezza del Lavoro per Preposti (Accordo Stato-Regioni, 21.12.2001)	Tutti i preposti	8 ore	6 ore ogni 5 anni
Sicurezza del Lavoro per Dirigenti (Accordo Stato-Regioni, 21.12.2001)	Tutti i dirigenti	16 ore	6 ore ogni 5 anni

TESSERE DI RICONOSCIMENTO

La Legge 136/2010 recante il piano straordinario contro la mafia, contiene anche disposizioni per i datori di lavoro che operano in regime di appalto o subappalto e per i cantieri edili:

- I datori di lavoro di tutti i settori devono, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. La tessera di riconoscimento deve contenere anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione.
- I componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, gli artigiani ed i piccoli commercianti devono munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgono attività in regime di appalto o subappalto. Nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento deve contenere anche l'indicazione del committente.
- Nell'ambito dei cantieri edili i datori di lavoro devono munire il personale della tessera di riconoscimento corredata da fotografia, contenente la generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. I lavoratori devono esporre la tessera.

La mancata esposizione da parte del lavoratore comporta una sanzione amministrativa da 50 a 300 €, mentre l'inosservanza della disposizione da parte del datore di lavoro comporta una sanzione amministrativa da 100 a 500 € per ciascun lavoratore.

TEMPI DI VESTIZIONE

Il Dlgs. n. 66/2003 all'art. 1 definisce orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni. Durante lo svolgimento di tali operazioni il lavoratore deve essere "a disposizione" del datore di lavoro ovvero deve essere soggetto a potere disciplinare, direttivo e di controllo del datore di lavoro. La Suprema Corte e prima di questa la Corte di Appello ha sostenuto che il tempo utilizzato per indossare gli indumenti da lavoro e i dispositivi di sicurezza individuale (DPI), debba essere considerato orario di lavoro. Presupposto che i lavoratori hanno l'obbligo di indossare la tuta o la divisa ed i DPI e svolgere le relative operazioni fa parte della prestazione cui egli è tenuto nei confronti del datore di lavoro. Conseguentemente, non può che ritenersi che il tempo utilizzato per indossarli debba essere considerato, a tutti gli effetti, orario di lavoro e, come tale, debba essere retribuito.

LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Le aziende che si avvalgono di lavoratori dello spettacolo (musicisti, concertisti, ballerini, cantanti, animatori, ecc.), sia autonomi che dipendenti, devono verificarne:

- l'iscrizione all'Ufficio Speciale Lavoratori dello Spettacolo, se dipendenti,
- l'iscrizione all'Ente Nazionale Previdenza Lavoratori dello Spettacolo (ENPALS, ora INPS), se autonomi (in tal caso agli stessi va richiesta fotocopia del certificato di agibilità). Dall'1 marzo 2008 bisogna comunicare al Centro per l'Impiego anche la prestazione del lavoratore autonomo, almeno un giorno prima dello spettacolo, e richiedere il certificato di agibilità all'Inps, certificato che deve essere tenuto in azienda ed esibito agli eventuali organi ispettivi.

La circolare Enpals n. 2 del 30/01/2008 interpreta il comma 188 art. 1 della Legge 296/2006, prevedendo l'esenzione degli adempimenti informativi e contributivi nei confronti dell' Ex ENPALS, per la parte della retribuzione annua lorda che non superi l'importo di € 5.000,00 percepita per le esibizioni musicali dal vivo in spettacoli o in celebrazioni di tradizioni popolari e folcloristiche, eseguite da:

- giovani fino ai diciotto anni di età,
- studenti fino a venticinque anni,
- pensionati di età superiore a sessantacinque anni
- coloro che svolgono una attività lavorativa per la quale siano già tenuti al versamento dei contributi ai fini della previdenza obbligatoria ad una gestione diversa da quella per i lavoratori dello spettacolo.

Per l'apertura di nuove posizioni è necessario provvedere con sufficiente anticipo alla predisposizione della documentazione obbligatoria (immatricolazione azienda, richiesta certificato di agibilità, nuova denuncia mensile ex ENPALS, ecc.). La mancata richiesta del certificato di agibilità comporta una sanzione amministrativa di €. 125,00 per ciascun lavoratore e per ogni giornata di lavoro prestata.

LAVORATORI COMUNITARI

(Paesi dell'Unione Europea: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria, Croazia)

I lavoratori comunitari assunti con contratto di lavoro con durata superiore a 3 mesi devono recarsi presso il Comune e dichiarare la loro residenza.

Se la durata del contratto è inferiore ai 3 mesi è sufficiente possedere ed esibire il documento di identità ed il codice fiscale.

LAVORATORI EXTRA-COMUNITARI

Le quote massime di lavoratori stranieri ammessi nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale, sono annualmente definite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Il decreto flussi 2011 ha introdotto la novità delle **richieste di nulla osta pluriennale per lavoro stagionale**. Il datore di lavoro infatti può ora specificare nella domanda che la sua richiesta è a validità pluriennale, precisando la durata temporale del contratto che deve essere pari a quella già usufruita dal lavoratore nei due anni precedenti.

I lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti in Italia con un regolare permesso di soggiorno possono essere assunti.

In mancanza del permesso di soggiorno non è possibile procedere all'assunzione ed eventualmente occorre presentare istanza allo Sportello Unico per l'immigrazione ed attendere il rilascio del necessario nulla-osta al lavoro.

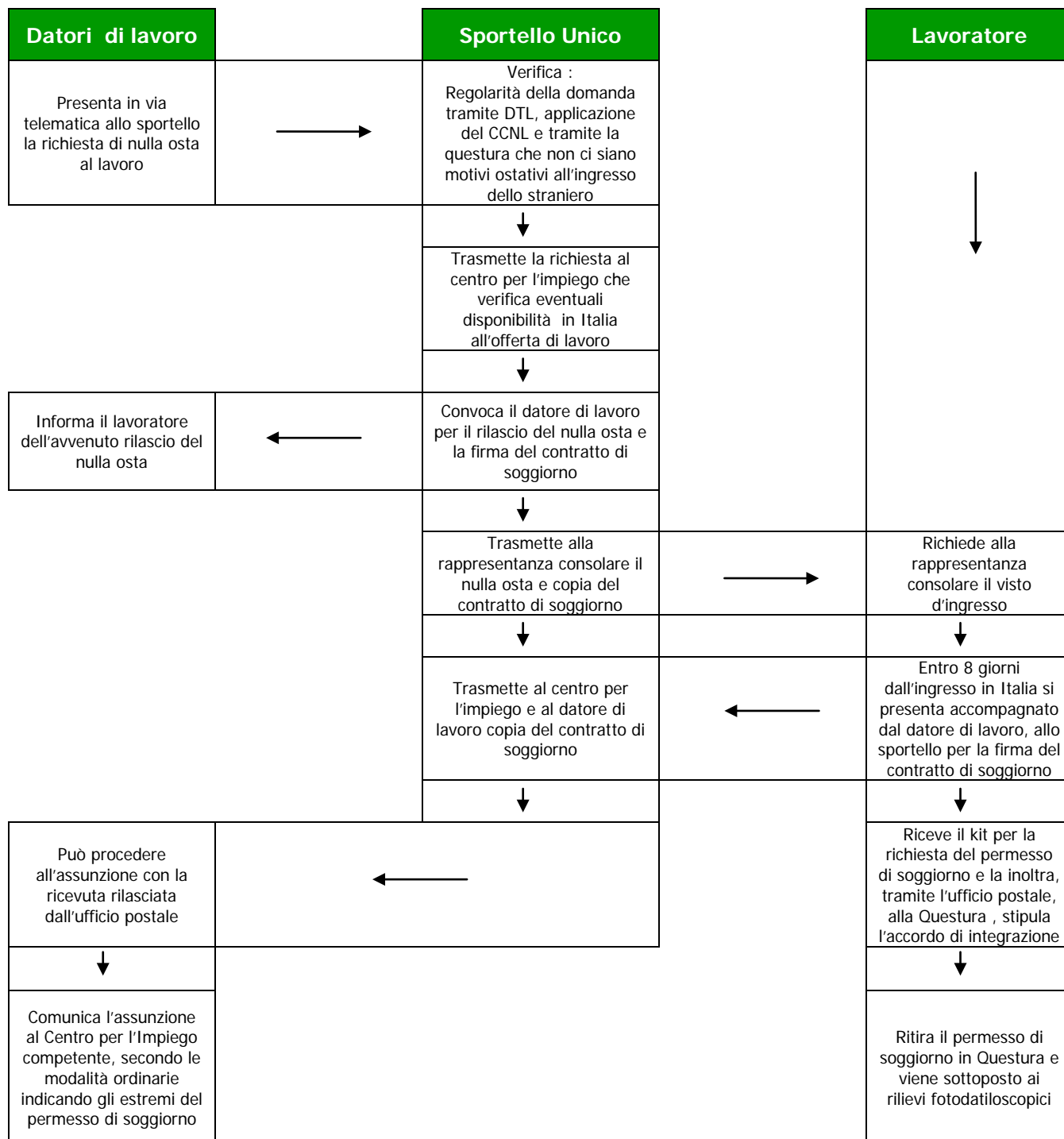
Chi occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi di un idoneo permesso di soggiorno, è punito con l'arresto da sei mesi a tre anni e con l'ammenda di € 5.000,00 per ciascun lavoratore straniero occupato.

Inoltre chiunque dà alloggio ad uno straniero privo del titolo di soggiorno è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e la condanna comporta la confisca dell'immobile (salvo che appartenga a persona estranea al reato).

Prima dell'assunzione il datore di lavoro deve quindi verificare se lo straniero è titolare di un permesso di soggiorno e se lo stesso consente al datore di lavoro di instaurare un rapporto di lavoro subordinato.

- Se il **permesso di soggiorno è cartaceo**, sullo stesso è indicato chiaramente il motivo del soggiorno e la data di scadenza.
- Se è il **permesso di soggiorno è elettronico e rilasciato prima del 28.10.2008**, sullo stesso non è visibile il motivo del soggiorno. **Bisogna quindi chiedere alla Questura una specifica attestazione del motivo di soggiorno in Italia.**

Riportiamo uno schema riepilogativo della procedura di assunzione:



ASSUNZIONI OBBLIGATORIE DI LAVORATORI DISABILI

La normativa in materia di assunzioni obbligatorie è riferita alle imprese e a tutti i datori di lavoro pubblici e privati, persone fisiche e giuridiche, istituite anche in forma di società cooperative, purché rientranti nei limiti dimensionali previsti.

L'obbligatorietà **riguarda i datori di lavoro che hanno un numero di dipendenti pari o superiore a 15**, con graduazione dell'obbligo in relazione al numero degli occupati computabili.

I datori di lavoro pubblici e privati sono **tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie previste dalla legge** (art.1 Legge 68/1999) **nella seguente misura** (art.3 Legge 68/1999 e circolare Ministero del Lavoro del 24/11/1999 n.77):

- da **15 A 35** dipendenti: assunzione di un disabile incluso tra le categorie previste dalla legge (art.1 Legge 68/1999) con richiesta nominativa. In tale circostanza (Circ. Min. Lav. 4/2000) l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie protette insorge solo in presenza di nuove assunzioni;

- da **36 A 50**, assunzione di due disabili, di cui uno con richiesta nominativa e l'altro numerica;

- oltre i **50 DIPENDENTI**, ASSUNZIONE DEL 7% DELLA FORZA LAVORO OCCUPATA, di cui il 60% con richiesta nominativa ed il 40% con richiesta numerica.

L'**obbligo** di assunzione di soggetti disabili **si determina nel momento in cui il datore di lavoro si colloca per la prima volta in una delle fasce previste** dall'art. 3, comma 1, della legge 68/99, **oppure quando avviene il suo passaggio ad una fascia superiore** da quella precedentemente posseduta, con incremento della base di computo che comporta variazione del numero delle unità disabili da assumere. La richiesta di avviamento, in tal caso, dovrà essere inoltrata entro 60 giorni presentando un prospetto informativo alla DTL.

Nel caso di datori di lavoro con **filiali e/o sedi in più province** la normativa (Legge n. 68/1999) non contempla alcuna disposizione concernente l'esclusione dal computo della base occupazionale che sia giustificata dal numero esiguo di lavoratori occupati nelle singole unità produttive di cui si compone l'azienda (interpello Ministero del lavoro del 10 luglio 2009, n. 57). Ai fini della determinazione della quota di riserva (ex art. 3), occorre dunque fare riferimento al personale occupato sul territorio a livello nazionale.

Tuttavia il datore di lavoro con filiali e/o sedi in più province potrà effettuare la scelta delle province per l'assunzione obbligatoria di soggetti protetti, presentando al Ministero del lavoro richiesta di autorizzazione alla **compensazione territoriale interregionale**, autorizzazione che viene rilasciata sulla base dei criteri e delle modalità previste (D.M. 24/04/2007, art. 1, lett. c).

La presentazione del Prospetto Informativo alla Dtl deve essere effettuata esclusivamente per via telematica entro il 31 gennaio di ogni anno, costituendo mancato adempimento l'invio con strumenti diversi.

La Legge 92 del 2012 (Riforma del Lavoro) entrata in vigore il 18 luglio 2012, ha apportato modifiche alle disposizioni relative al collocamento dei disabili, con particolare riferimento ai criteri di computo della quota di riserva. La nuova formulazione prevede il computo di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato con le seguenti eccezioni:

- Lavoratori occupati in forza alle disposizione sul collocamento obbligatorio;
- Lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- Soci di cooperative di produzione e lavoro;
- Dirigenti;
- Lavori assunti con contratto di inserimento;
- Lavori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- Lavoratori assunti per attività da svolgere all'estero, per la durata di tale attività;
- Soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- Lavoratori a domicilio;
- Lavoratori che aderiscono al programma di emersione

Il datore di lavoro privato che non invia il Prospetto Informativo annuale entro il 31 gennaio di ogni anno, è soggetto ad una sanzione amministrativa di €. 516,00 maggiorata di €. 25,00 per ogni ulteriore giorno di ritardo e

che per cause imputabili a sua mancata attivazione non copre la quota d'obbligo di assunzioni di disabili previste, è tenuto a versare una sanzione di €. 51,00 al giorno per ogni persona disabile non assunta e per ogni giorno lavorativo previsto dal contratto applicato.

Le aziende private, tenute all'obbligo di assunzione di disabili, **possono richiedere la sospensione dall'obbligo o l'esonero parziale.**

Si presenta un'istanza all'ufficio collocamento mirato per le seguenti casistiche:

- **sospensione totale dall'obbligo:** riguarda le aziende che hanno in atto un intervento di cassa integrazione salariale straordinaria o un contratto di solidarietà difensivo, oppure che hanno attivato una procedura di mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 233/1991. A seconda dei casi la sospensione degli obblighi occupazionali può essere totale o parziale.
- **esonero parziale:** riguarda le aziende private che, per speciali condizioni della loro attività (pericolosità, faticosità o inadeguatezza delle mansioni previste nei cicli produttivi), non possono occupare l'intera percentuale di disabili. Tali aziende possono essere esonerate, per una percentuale massima del 60%, dall'assunzione di lavoratori disabili, a condizione che versino al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili un contributo di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato. L'esonero viene concesso per un periodo determinato eventualmente rinnovabile.

OBBLIGO INTRODOTTO DAL CCNL EDILIZIA

Dal 1° gennaio 2009 è scattato il **programma "16 ore"**, una importante innovazione introdotta dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore edile che prevede che ciascun lavoratore al primo ingresso nel mondo del lavoro edile **riceva, prima della vera e propria assunzione, una formazione professionale e alla sicurezza di 16 ore** presso una scuola edile. Il lavoratore di "primo ingresso" andrà segnalato dall'impresa alla Cassa Edile che informerà la scuola edile almeno tre giorni prima del suo avvio in cantiere.

I contenuti della formazione: movimentare a mano, caricare e scaricare automezzi, scavare a mano, riordinare e pulire attrezzi, raccogliere materiali e pulire l'area di lavoro, usare scale portatili, usare ponteggi e trabattelli, lavorare in prossimità di macchine operatrici, usare il martello demolitore, demolire murature, scavare, ecc.

TENUTA DEL LIBRO UNICO DEL LAVORO E SANZIONI AMMINISTRATIVE

L'art. 39 del D.L. 112/2008 ha stabilito l'istituzione da parte dei datori di lavoro di un **LIBRO UNICO DEL LAVORO (LUL)**, nel quale **iscrivere tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione**. Questo registro **sostituisce il libro matricola ed il libro presenze** con conseguente abrogazione anche di tutte le norme che ne prevedevano l'istituzione e la tenuta nonché delle relative disposizioni sanzionatorie.

Il Libro Unico **equivale, infatti, al cedolino paga** tenuto con i sistemi attualmente previsti, **integrato con il dettaglio delle presenze del lavoratore** (ore straordinarie, domenicali, assenze, ferie, permessi, malattie, infortuni ecc.). Esso assolve la duplice funzione di documentare ad ogni lavoratore lo stato del proprio rapporto di lavoro ed agli organi di vigilanza lo stato occupazionale, il corretto adempimento degli obblighi retributivi, previdenziali, fiscali e amministrativi dell'impresa.

Il **LUL** non può essere tenuto in forma manuale, poiché gli unici sistemi di tenuta possibili sono: l'elaborazione e la stampa su laser fogli autorizzati dall'Inail con logo dell'Istituto.

Il termine per riportare i dati nel LUL relativi alla prestazione lavorativa, per ciascun mese di riferimento, è stabilito entro il giorno 30 del mese successivo.

Sotto il profilo della vigilanza ministeriale e previdenziale, peraltro, il termine di compilazione del nuovo LUL fa sì che gli Ispettori, all'atto dell'accesso ispettivo in azienda, potranno chiedere l'esibizione del LUL aggiornato fino al mese precedente. Ferma restando ovviamente, la verifica della corretta instaurazione del rapporto di lavoro mediante l'esame delle Comunicazioni Obbligatorie Preventive effettuato al Centro per l'Impiego.

Perciò, cambiando la prassi d'ispezione, all'atto dell'accesso l'ispettore provvederà normalmente a: identificare esattamente, anche mediante documento d'identità, i lavoratori, indicare con precisione ed in modo dettagliato le specifiche mansioni e le operazioni svolte dai lavoratori, ad identificare le attrezzature ed i macchinari utilizzati.

In presenza di lavoratori per i quali manchi la Comunicazione Obbligatoria preventiva, l'ispettore procede alla **contestazione della maxisanzione per lavoro nero che, si ricorda, prevede la multa da 1.950,00 a 15.600,00 euro.**

A differenza di quanto in passato stabilito per i libri paga e matricola, **il LUL può essere tenuto e conservato alternativamente presso**

- **la sede dell'impresa,**
- **il professionista abilitato** (l'azienda dovrà dimostrare ciò con un documento di conferimento dell'incarico).

Il LUL potrà essere tenuto anche da più soggetti abilitati a condizione che ciascuno sia autorizzato separatamente e che la ripartizione segua la logica per sedi distaccate. Il datore di lavoro deve comunicare a tutte le Direzioni Territoriale del Lavoro interessate, nei cui ambiti territoriali ha sede l'attività, la tenuta separata del LUL, con indicazione dei vari soggetti tenutari.

Il LUL deve essere conservato per 5 anni dalla data dell'ultima registrazione.

SANZIONI LIBRO UNICO DEL LAVORO

Violazioni su una mensilità

	ILLECITO	SANZIONE
MANCATA ISTITUZIONE DEL LUL	Per aver violato l'obbligo di istituzione e tenuta del LUL il datore di lavoro privato che occupa lavoratori subordinati, collaboratori coordinati e continuativi e associati in partecipazione con apporto lavorativo.	Art. 39 comma 6 D.L. 112/2008 Sanzioni amministrativa da euro 500 a euro 2.500.
OMESSE REGISTRAZIONI SUL LUL	Per aver omesso di registrare i dati relativi al lavoratore ed alla prestazione lavorativa .	Sanzione amministrativa da euro 150 a euro 1.500. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da euro 500 e euro 3000.
INFEDELI REGISTRAZIONI SUL LUL	Per aver infedelmente registrato i dati relativi al lavoratore ed alla prestazione lavorativa determinando differenti trattamenti retributivi, previdenziali e fiscali.	Sanzione amministrativa da euro 150 a euro 1500. Se la violazione di riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da euro 500 a euro 3000.
TARDIVA REGISTRAZIONE SUL LUL	Per aver omesso di registrare i dati relativi al lavoratore per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo. (art. 40 comma 4, DL 201/2011 conv. in legge 214/2011 il 27/12/2011	Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 600. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da euro 150 a euro 1500.
OMESSA ESIBIZIONE DEL LUL (DATORE DI LAVORO)	Per aver omesso il datore di lavoro di esibire agli organi di vigilanza il libro unico del lavoro.	Sanzione amministrativa da euro 200 a euro 2000.
OMESSA ESIBIZIONE DEL LUL (PROFESSIONISTA ABILITATO)	Per aver omesso, senza giustificato motivo, da parte del professionista abilitato ai sensi dell'art. 1 comma 1 della legge 11 gennaio 1979 n. 12, di ottemperare entro quindici giorni alla richiesta degli organi di vigilanza di esibire la documentazione in loro possesso.	Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 1000. In caso di recidiva della violazione è data informazione tempestiva al Consiglio Provinciale dell'Ordine Professionale di appartenenza del trasgressore per eventuali provvedimenti disciplinari.
OMESSA CONSERVAZIONE DEL LUL	Per non aver conservato il LUL per il periodo termine previsto (cinque anni dalla data dell'ultima registrazione)	Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 600.

SANZIONI LIBRO UNICO DEL LAVORO

Violazioni per più mensilità

	ILLECITO	SANZIONE
OMESSA REGISTRAZIONE SUL LUL	Per aver omesso di registrare i dati relativi al lavoratore ed alla prestazione lavorativa .	D.d.l 5/2012 La sanzione comminata è il prodotto della sanzione spettante in base al numero di lavoratori coinvolti e il numero di mensilità interessate.

ANNOTAZIONE DEI RIMBORSI SPESE NEL LUL

I rimborsi spese da registrare nel Libro Unico del Lavoro sono legati alla posizione del soggetto al quale devono essere restituite le somme versate in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Se, infatti, si tratta di soggetti che devono essere iscritti nel Libro Unico, occorrerà solo valutare la tipologia dei rimborsi in questione per stabilire se debbano o meno essere registrati nel LUL. Altrimenti, come nel caso degli amministratori, occorrerà prima di tutto considerare se gli stessi svolgono una prestazione di natura o meno autonoma e se percepiscono compensi.

Nel caso di amministratori i cui compensi non sono attratti nei redditi di natura professionale e che percepiscono rimborsi spese, questi ultimi dovranno essere registrati nel Libro Unico con riferimento al momento del rimborso e cioè della contabilizzazione effettiva di dette spese (c.d. criterio di cassa). Non vanno invece indicate sul Libro Unico del Lavoro le somme rimborsate al dipendente che costituiscono una anticipazione di spese che lo stesso ha sostenuto in nome e per conto dell'azienda.

TELEFONI CELLULARI E CARTE DI CREDITO IN USO AL DIPENDENTE

L'uso del telefono cellulare costituisce un'utilità che, sempre più spesso, viene posta a disposizione del dipendente da parte dell'impresa, sovente mediante la formula del comodato d'uso. L'apparecchio potrà essere sia di proprietà dell'impresa che lo "assegna" al dipendente, sia di proprietà dello stesso dipendente. In entrambi i casi, al fine di commisurare l'eventuale fringe benefit fiscalmente rilevante, con conseguente obbligo di effettuazione delle ritenute fiscali e trattenute contributive, occorre valutare se ed in che misura l'impresa rifonda o paghi direttamente la spesa relativa all'utilizzo dell'apparecchio per finalità private, non inerenti l'attività lavorativa.

Occorre precisare che laddove il cellulare sia attribuito per **finalità esclusivamente aziendali**, essendo un mero strumento di lavoro, è pacifico che il dipendente o collaboratore assegnatario del bene non è assoggettato ad alcuna ritenuta. Nell'ipotesi, invece, come spesso avviene, l'utilizzo sia "promiscuo" occorre individuare un criterio ragionevole di ripartizione non essendo mai stato precisato dall'amministrazione finanziaria.

Infine nell'ipotesi più rara in cui il cellulare sia, invece assegnato, per l'**utilizzo esclusivamente personale**, trattasi di fringe benefit "puro" e come tale da valorizzare secondo il criterio del valore normale.

➤ Apparecchio di proprietà dell'impresa con utilizzo promiscuo:

Premesso che è sempre opportuno formalizzare l'attribuzione del cellulare mediante una specifica lettera di assegnazione, con relativa indicazione delle modalità di utilizzo, si precisa che l'articolo 102, comma 9 del TUIR prevede espressamente che le quote di ammortamento, i canoni di locazione anche finanziaria o di noleggio e le spese di impiego e manutenzione relativi ad apparecchiature terminali per il servizio radiomobile pubblico terrestre di comunicazione soggette alla tassa di cui al n.131 della tariffa annessa al d.P.R. 641/1972, sono deducibili, per l'impresa, nella misura dell'80 per cento. Tale disposizione non è derogabile anche in riferimento all'ipotesi in cui si provveda all'assegnazione del telefonino al dipendente.

Per quanto riguarda la commisurazione dell'eventuale reddito in capo al lavoratore occorre distinguere il caso del dipendente che provveda al rimborso del costo sopportato dall'azienda per l'uso privato (c.d. "traffico telefonico e/o canone di noleggio) ovvero non proceda ad alcun rimborso. Nella prima ipotesi non si configura alcun fringe benefit in capo al dipendente, sempre che la "ricostruzione" dell'utilizzo personale segua un criterio verosimile.

Nella seconda ipotesi, invece, il fringe benefit che si genera in capo al dipendente dovrebbe essere quantificato con riferimento al criterio del valore normale che potrebbe essere determinato attraverso l'ordinario canone comunemente addebitato da imprese di noleggio delle apparecchiature, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9, comma 3, del TUIR, rapportato al periodo di disponibilità personale del dipendente.

Peraltro è la stessa circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997, nell'illustrare le regole generali della determinazione dei fringe benefit, sulla base del valore normale, che richiama la disciplina dei prezzi facendo riferimento alle tariffe elettriche ed a quelle telefoniche.

Ciò detto ai fini dell'esatta commisurazione del fringe benefit relativo all'utilizzo privato, laddove non sia possibile ricorrere al controllo analitico delle bollette telefoniche (distinguendo tra le varie chiamate) si

ritiene corretto adottare un criterio forfetario tendente a suddividere le giornate lavorative e non lavorative. Ad esempio il rapporto di 2/7 (intendendo sabato e domenica come non lavorativi, oltre alle giornate di ferie ed i restanti 5 giorni come lavorativi) potrebbe essere congruo ai fini di individuare il costo privato ed il conseguente benefit.

Altra modalità, da prevedere nella lettera di assegnazione, potrebbe essere quella di stabilire l'utilizzo di uno specifico codice numerico per le telefonate personali da parte del dipendente. Al ricevimento della bolletta (con separata distinzione delle chiamate) laddove il lavoratore rimborsi l'impresa per il relativo costo, non si genera il fringe benefit, se, invece, il datore di lavoro si accolla l'intero importo della bolletta, il fringe benefit è determinato dalla somma degli importi contraddistinti dal codice adottato per le chiamate personali.

➤ Apparecchio di proprietà del dipendente con utilizzo promiscuo:

In questo caso, previa autorizzazione richiesta dal dipendente e rilasciata dall'impresa, qualora il datore di lavoro proceda al rimborso del costo sostenuto dal dipendente con riferimento all'utilizzo aziendale, nessun fringe benefit si concretizza in capo al lavoratore dipendente.

In tal senso si è pronunciata anche la risoluzione 357/E del 7 dicembre 2007, con la quale venivano considerati rimborsi spese nell'esclusivo interesse dell'impresa, gli importi erogati al dipendente che svolgeva dalla propria abitazione in modalità "telelavoro" le proprie mansioni lavorative.

Nell'ipotesi in cui, invece, il rimborso riguardi anche l'utilizzo privato, la determinazione del fringe benefit dovrebbe seguire (come nel caso di attribuzione del telefonino aziendale) il criterio del valore normale di cui all'articolo 9, comma 3, TUIR.

➤ La carta di credito:

Accade frequentemente che il lavoratore sia dotato di una carta di credito intestata all'azienda. In questo caso, l'azienda, anziché procedere al rimborso analitico delle spese sostenute dal dipendente, assume direttamente l'onere delle stesse attraverso le attestazioni delle spese rilevate dalla documentazione delle transazioni (spesso la carta di credito è utilizzata anche dal lavoratore in trasferta). Nell'ambito della determinazione del reddito di impresa il costo potrà essere dedotto a condizione che venga preliminarmente verificato il requisito dell'inerenza, mentre per quanto concerne l'eventuale benefit addebitabile al dipendente occorre verificare se tra le transazioni figurano spese non "autorizzate" e coerenti rispetto alle finalità inerenti l'attività d'impresa. Nell'ipotesi fossero presenti sarà necessario provvedere ad operare la ritenuta fiscale sui relativi importi, risultanti dall'estratto conto.

IL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

L'art. 33 del "Collegato al Lavoro" (L. 183/2010) sostituisce l'art. 13 del Dlgs n. 124/2004, regolando le fasi ispettive.

VERBALE DI PRIMO ACCESSO, che l'Ispettore compilerà **durante la prima giornata**, con l'indicazione dei dati identificativi del soggetto ispezionato, l'abbigliamento da lavoro indossato, le attrezzature o macchine impiegate, il cartellino identificativo, se previsto, il professionista che lo assiste o al quale è stato conferito l'incarico di elaborazione ed eventuale tenuta del LUL. **La delega al professionista rientra tra i primi documenti che devono essere esibiti nella fase di primo accesso.**

VERBALE INTERLOCUTORIO, redatto **quando l'ispezione si presenta complessa** e si rende necessario informare il datore di lavoro che gli accertamenti risultanti dal precedente verbale non sono conclusi e devono ancora svolgere operazioni di verifica.

VERBALE UNICO CONCLUSIVO DEGLI ACCERTAMENTI, a carico del trasgressore e dell'eventuale obbligato in solido, che è il **documento che definisce quanto emerso** nel corso dell'ispezione. Contenuto:

- gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati
- la diffida a regolarizzare gli adempimenti sanabili
- la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma prevista
- indicazione degli strumenti di difesa (scritti difensivi, audizioni presso la Direzione Provinciale del Lavoro oppure ricorso gerarchico al Comitato Regionale) e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

Il personale ispettivo del Ministero del Lavoro può adottare provvedimenti di sospensione di una attività imprenditoriale in caso di accertate violazioni in materia di legislazione sociale e di prevenzione, e cioè **in questi casi**:

- **Personale non risultante dalle scritture contabili in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori occupati;**
- **Reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale;**
- **In caso di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.**

L'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione configura l'ipotesi di reato ai cui all'art. 650 c.p. che punisce chiunque non osservi un provvedimento legalmente emesso dall'Autorità per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, con l'arresto fino a 3 mesi o l'ammenda fino a 206,00 euro.

Il datore di lavoro potrà comunque procedere all'immediata regolarizzazione per ottenere la revoca della sospensione, ed al pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva rispetto a quelli penali, civili ed amministrative, pari a 1/5 delle sanzioni amministrative complessivamente erogate.

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

La **conciliazione monocratica** è stata introdotta dall'art. 11 del D. Lgs. n. 124/2004 e modificata dal Collegato al Lavoro 183/2010 con l'art. 38.

In caso di controversie, nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo alla Direzione Provinciale del Lavoro dalle quali emergano elementi per una loro soluzione conciliativa, **la Direzione può**, mediante un proprio funzionario anche con qualifica di Ispettore del lavoro, **avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate**. Sono conciliabili solo gli aspetti in cui non si ravvisino estremi di reato, o anche solo il fumus. **Le parti convocate hanno la facoltà**, ma non l'obbligo, **di farsi assistere da associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti** cui abbiano conferito specifico mandato.

Convocati innanzi al **solo** funzionario - **da cui il nome "conciliazione monocratica"** - in caso di accordo, al verbale sottoscritto non si applicano i commi 1, 2 e 3 dell'art. 2113, del Codice Civile (Rinunzie e transazioni). Non vi sono termini per la convocazione, ma in genere esse vengono evase in 60 giorni.

L'esito della conciliazione potrà essere:

- **accordo tra datore di lavoro e lavoratore**: viene compilato un verbale. **Caratteristica della conciliazione è quella di pagare i contributi previdenziali e assicurativi** calcolati sulle somme *concordate* in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché con l'ovvio pagamento delle somme dovute al lavoratore. **Beneficio premiale che la distingue dalla conciliazione obbligatoria è che l'esito positivo estingue il procedimento ispettivo**. In sostanza non si procederà con le sanzioni amministrative che eventualmente vi potrebbero essere. La documentazione, al fine di verificare l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali e assicurativi, è trasmessa dalla Direzione Provinciale del Lavoro all'INPS, all'INAIL, all'ENPALS, e agli altri eventuali enti previdenziali interessati;
- **mancato accordo**: **ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate**, attestata da apposito verbale. In tal caso la Direzione Provinciale del Lavoro **dà seguito agli accertamenti ispettivi**.

CONTENZIOSO PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE

Dal 29 settembre 2011 i ricorsi contro i provvedimenti assunti dall'Inps devono essere inviati esclusivamente attraverso i seguenti canali:

- A) Web – servizi telematici accessibili mediante Pin, attraverso il sito www.inps.it;
- B) Contact center, tramite il numero verde 803164;
- C) Intermediari dell'Istituto abilitati, attraverso i servizi telematici.

IL DATORE DI LAVORO E LE SANZIONI DISCIPLINARI

Uno degli aspetti che maggiormente caratterizzano il rapporto di lavoro intercorrente tra il datore di lavoro ed il lavoratore è certamente l'esercizio del **potere disciplinare** da parte dell'imprenditore.

Capita spesso, infatti, che il datore di lavoro si trovi a dover sanzionare determinati comportamenti del lavoratore subordinato che costituiscono violazione degli obblighi contrattuali.

Accade frequentemente, però, che molti provvedimenti irrogati dall'imprenditore abbiano un valido fondamento sostanziale e di merito ma che, purtroppo, risultino vanificati nella loro efficacia, a volte con gravose conseguenze per l'azienda, a causa del mancato rispetto di alcune procedure formali espressamente previste dalla legislazione o, spesso, dalla giurisprudenza.

Il Regolamento disciplinare e la sua affissione

Il datore di lavoro deve attivare una misura indispensabile per l'esercizio del potere disciplinare che consiste nella predisposizione del **"Regolamento Disciplinare"**.

Il codice disciplinare costituisce l'insieme delle regole e degli adempimenti cui deve sottostare il lavoratore nell'azienda. In esso devono essere contenuti i comportamenti vietati, le relative sanzioni, le procedure di contestazione delle stesse e quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro se esistenti

Il primo comma dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.300, prevede che **l'esercizio del potere disciplinare presuppone la preventiva affissione del codice disciplinare, stabilendo che "le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti"**.

Riguardo ai lavoratori distribuiti in più sede operative, si ritiene necessaria l'affissione delle norme disciplinari in ciascuna sede, anche se gli edifici sono contigui alla sede centrale.

Ciò significa che una sanzione irrogata in mancanza di un codice conforme alle previsioni della norma sopraccitata è nulla, posto che la carenza di un regolamento al momento dell'infrazione fa venir meno lo stesso potere disciplinare in ordine al fatto contestato.

La contestazione del lavoratore

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione deve soddisfare i requisiti della :

- **specificità:** deve fornire le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari; non è sufficiente, ad esempio, contestare genericamente la scarsa collaborazione o lo scarso rendimento;
- **immediatezza:** deve essere tempestiva nel senso che non deve intercorrere troppo tempo tra l'infrazione e la contestazione. Tale requisito deve essere, tuttavia, inteso secondo buona fede ed è perciò compatibile con quel lasso di tempo che risulti necessario per il preciso accertamento del comportamento del lavoratore e per consentire una più ponderata valutazione dei fatti;
- **immutabilità:** i fatti oggetto del provvedimento disciplinare devono coincidere con quelli che sono stati oggetto della contestazione.

La difesa del lavoratore

Il lavoratore può produrre, entro cinque giorni dalla ricezione della contestazione, le proprie difese e controdeduzioni in forma scritta o orale. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o alla quale conferisce mandato.

Il provvedimento disciplinare

Nell'ipotesi di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, prima di procedere ad applicare la sanzione, **devono trascorrere cinque giorni dalla contestazione per iscritto dell'addebito**.

La legge **non fissa una casistica delle sanzioni disciplinari**, limitandosi a stabilire i seguenti **principi generali**:

- le sanzioni non devono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro;
- la multa non può essere disposta per una somma superiore a 4 ore di retribuzione base;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può eccedere i 10 giorni.

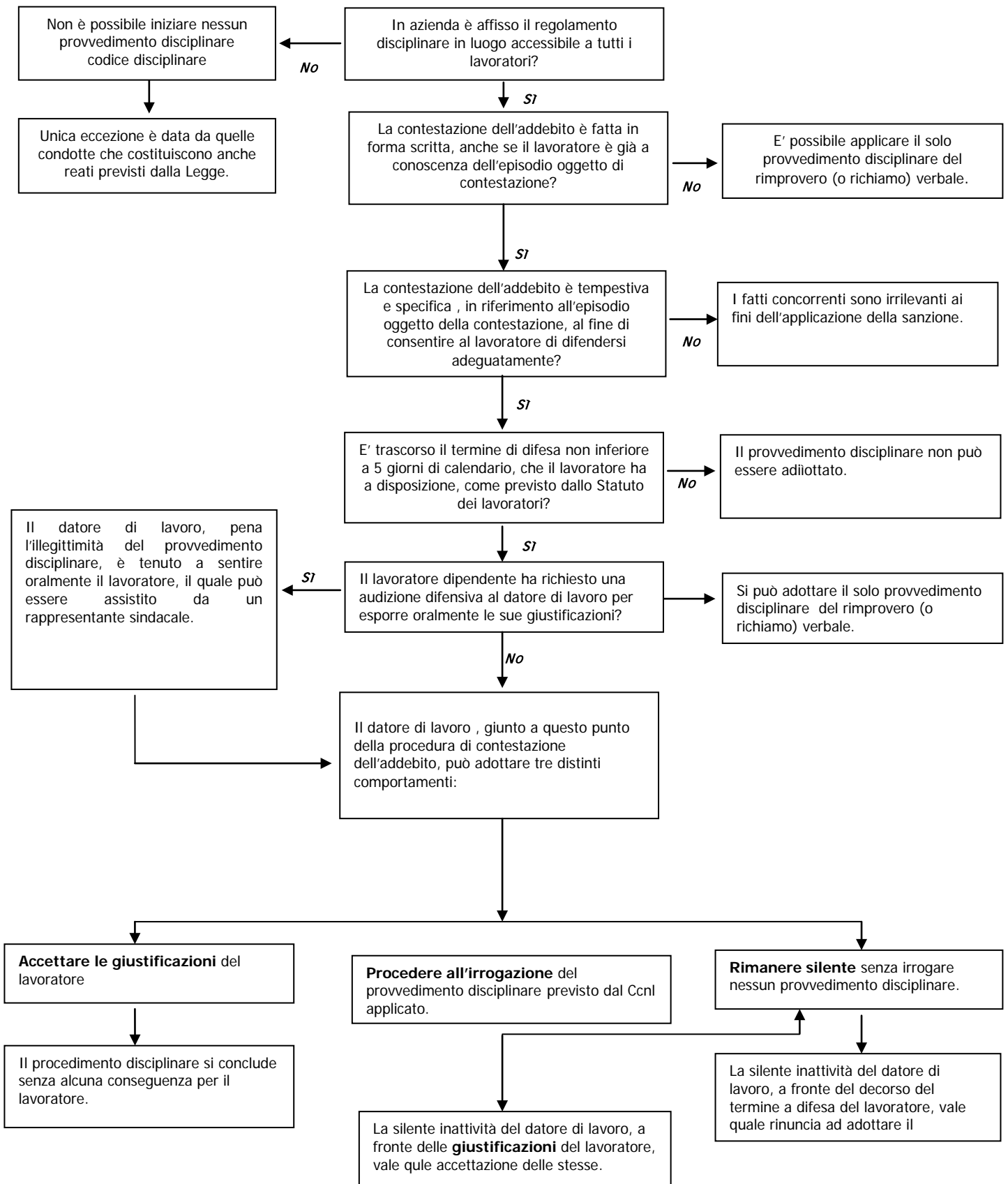
Nella scelta della sanzione da applicare, il datore di lavoro deve però far riferimento anche al contratto collettivo il quale prevede, seppure a titolo esemplificativo, una serie di possibili infrazioni a cui abbina le correlate sanzioni. In ogni caso vige il principio generale della proporzionalità nel senso che la misura della sanzione deve essere proporzionata alla entità dell'infrazione commessa dal lavoratore.

L'impugnativa del lavoratore

Una volta irrogata la sanzione il lavoratore può :

- **promuovere entro i venti giorni successivi la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato** al fine di ottenere la revoca o la conversione del provvedimento e, in tal caso, la sanzione rimane sospesa nella sua efficacia fino al pronunciamento del lodo. **E' consigliabile**, pertanto, **applicare la sanzione dopo che siano trascorsi i venti giorni**.
- **impugnare la sanzione davanti all'autorità giudiziaria**. Tale ipotesi è piuttosto improbabile a meno che non si tratti del provvedimento più grave, vale a dire del licenziamento.

Schema riassuntivo del procedimento disciplinare



MISURE ANTICRISI

SINTESI PER L'ESONERO CONTRIBUTIVO IN CASO DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO O TRASFORMAZIONI INTERVENUTE NEL 2015 AI SENSI DEI COMMI DAL 118 AL 121 ART. 1 LEGGE DI STABILITA' 2015 N. 190/2014

AGEVOLAZIONE PER LA GENERALITÀ DEI DATORI DI LAVORO PRIVATI

DATORI DI LAVORO BENEFICIARI

Destinatari dell'esonero contributivo sono tutti datori di lavoro privati – operanti in ogni settore economico del Paese e in qualsiasi area del territorio nazionale – siano essi:

- imprenditori ai sensi dell'art. 2082 c.c.;
- non imprenditori.

Tale ampia interpretazione consente di ricomprendere nell'ambito applicativo dell'agevolazione anche:

- gli enti pubblici economici;
- gli organismi pubblici interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali);

- le Agenzie per il lavoro;
- le società cooperative di produzione e lavoro;
- gli studi professionali;
- le associazioni (culturali, politiche, di volontariato) e le fondazioni;
- i consorzi;
- le organizzazioni di tendenza e i partiti politici.

Sono, invece, escluse le Pubbliche Amministrazioni (Amministrazioni dello Stato, Regioni, Province, Comuni, Comunità montane, enti pubblici non economici, ecc.).

RAPPORTI DI LAVORO AGEVOLATI

Sul piano oggettivo, l'esonero contributivo spetta per le "nuove assunzioni":

- con decorrenza dall'1.1.2015 al 31.12.2015;
- effettuate:
 - a favore di operai (con esclusione di quelli del settore agricolo), impiegati, quadri e dirigenti (compresi quelli del settore agricolo);
 - alla presenza, alla data dell'assunzione, di tutte le condizioni prescritte;
 - con una delle tipologie di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di seguito indicate.

In particolare, tra le tipologie contrattuali utilizzabili al fine di beneficiare dell'incentivo:

- è possibile ricomprendere:
 - i contratti a tempo indeterminato "ordinari", destinati ad essere sostituiti, in relazione al personale assunto a partire dal 7.3.2015, dai nuovi contratti a tempo indeterminato "a tutele crescenti";
 - i contratti a tempo indeterminato in regime di *part time*;
 - i contratti di lavoro ripartito (o "*job sharing*");
 - i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati dalle società cooperative di produzione e lavoro (con i propri dipendenti "in senso stretto" e con i soci lavoratori);
 - i contratti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, stipulati dalle Agenzie per il lavoro allo scopo, appunto, di inviare i lavoratori assunti "in missione" presso un utilizzatore (a tempo indeterminato o determinato);
- non rientrano (anche se a tempo indeterminato):
 - i contratti di apprendistato;
 - i contratti di lavoro domestico;
 - i contratti di lavoro intermittente (o lavoro a chiamata o "*job on call*").

L'esonero spetta anche per le trasformazioni a tempo indeterminato di precedenti rapporti di lavoro a termine, equiparabili alle "nuove assunzioni", ove effettuate:

- con decorrenza dall'1.1.2015 al 31.12.2015;

- alla presenza, alla data della trasformazione, di tutte le condizioni prescritte.

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELL'ESONERO

Il diritto a fruire dell'esonero contributivo per i rapporti di lavoro agevolati sopra individuati:

- non è subordinato:
 - né all'osservanza della disciplina comunitaria limitativa degli aiuti di Stato (es. regola del "*de minimis*", necessità di realizzare un "incremento occupazionale netto");
 - né alla condizione, stabilita dall'art. 4 co. 12 lett. a) della L. 28.6.2012 n. 92, che l'assunzione non risulti effettuata in attuazione di un obbligo di legge o di contratto collettivo;
- è invece subordinato al rispetto:
- delle altre condizioni previste, in generale, dall'art. 4 co. 12 della L. 92/2012 per la concessione di incentivi all'occupazione;
- delle norme in materia di tutela delle condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria;
- delle specifiche condizioni previste dalla L. 190/2014.

Rispetto delle condizioni generali previste dalla L. 92/2012

Come anticipato, in base all'impostazione assunta dall'INPS, l'esonero contributivo:

- in deroga al sopra richiamato art. 4 co. 12 lett. a) della L. 92/2012, spetta anche quando l'assunzione a tempo indeterminato discenda da un obbligo stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva (es. assunzione di un lavoratore titolare di un diritto di precedenza o di lavoratori disabili);
- in applicazione degli altri principi generali di cui all'art. 4 co. 12 della medesima legge, non spetta quando l'assunzione a tempo indeterminato:
 - violi il diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo a favore di un altro lavoratore;
 - sia effettuata da un datore di lavoro interessato da sospensioni dell'attività lavorativa con interventi della cassa integrazione straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione medesima sia finalizzata all'acquisizione di professionalità "sostanzialmente diverse" da quelle dei lavoratori sospesi o intervenga in una diversa unità produttiva;
 - riguardi lavoratori che siano stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, risultava avere assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o essere in rapporto di collegamento o controllo con il datore di lavoro che assume.

Rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria

La condizione in oggetto è integrata quando il datore di lavoro interessato all'esonero risulti:

- essere in possesso dei requisiti necessari per l'ottenimento del DURC (interno), vale a dire la regolarità contributiva e l'assenza di violazioni delle norme fondamentali in materia di tutela delle condizioni di lavoro;
- rispettare gli accordi e i contratti collettivi nazionali, nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Rispetto delle specifiche condizioni previste dalla L. 190/2014

Assenza di rapporti a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti

Quanto alle condizioni per la fruizione dell'esonero contributivo specificamente previste dalla legge di stabilità 2015, quest'ultima richiede, innanzitutto, che il lavoratore non risulti essere stato occupato:

- nei 6 mesi precedenti la data dell'assunzione o della trasformazione a tempo indeterminato (periodo "mobile");
- con un qualsiasi contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ivi compresi i contratti di apprendistato, i contratti a scopo di somministrazione, i contratti di lavoro domestico, con esclusione dei soli contratti di lavoro intermittente;
- presso qualsiasi datore di lavoro.

Da tale disposizione discende che:

- l'assunzione a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.1.2015 di un lavoratore cessato da un rapporto a tempo indeterminato presso un'altra azienda prima dell'1.7.2014, dà diritto a fruire dell'esonero; qualora, invece, il lavoratore sia cessato dal precedente rapporto a tempo indeterminato, ad esempio, in data 10.1.2015, la sua nuova assunzione a tempo indeterminato darà diritto all'esonero solo se effettuata a partire dall'11.7.2015;
- la trasformazione a tempo indeterminato di un contratto di lavoro a termine instaurato, ad esempio, da 4 mesi con un lavoratore che, nei mesi precedenti, sia stato occupato a tempo indeterminato presso un'altra azienda, non dà diritto all'esonero;

- non osta al riconoscimento dell'esonero il fatto che il lavoratore interessato abbia avuto in corso, nei 6 mesi precedenti la nuova assunzione, un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, o, comunque, un rapporto "flessibile" (es. collaborazione occasionale, lavoro accessorio o contratto d'opera professionale con partita IVA) con altre aziende ovvero con il medesimo datore di lavoro.

Con riferimento all'ipotesi di cessazione di un precedente contratto a termine cui segua, anche dopo brevissimo tempo (sempre nel rispetto del requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato nel semestre antecedente), un'assunzione a tempo indeterminato, va ricordato che, per quest'ultima, il datore di lavoro può fruire dell'esonero anche quando il lavoratore sia titolare di un diritto di precedenza e, quindi, l'assunzione sia effettuata in attuazione di un obbligo di legge o di contratto collettivo.

Si pensi, ad esempio, all'assunzione a tempo indeterminato effettuata:

- a favore di un lavoratore impiegato, nel corso dei 12 mesi precedenti, con uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo superiore a 6 mesi;
- da parte dell'acquirente o affittuario di azienda, entro un anno dal trasferimento del complesso aziendale, a favore dei lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze.

Assenza di rapporti a tempo indeterminato con la stessa azienda tra ottobre e dicembre 2014

In base alla L. 190/2014, ai fini del diritto a fruire dell'esonero contributivo, è, poi, necessario che il lavoratore interessato non risulti essere stato occupato:

- nel periodo dall'1.10.2014 al 31.12.2014 (periodo "fisso");
- a tempo indeterminato;
- presso lo stesso datore di lavoro che procede all'assunzione ovvero presso:
 - società da questi controllate o a questi collegate;
 - soggetti comunque "facenti capo", ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo.

Assenza di un precedente rapporto agevolato nel 2015 con la stessa azienda

Infine, si dispone che, per poter avere diritto all'esonero contributivo, il lavoratore che si intenda assumere non debba già avere avuto, nel corso del 2015, un rapporto di lavoro agevolato ai sensi della L. 190/2014.

Secondo l'INPS, ciò significa che l'esonero:

- non spetta per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori per i quali il beneficio sia già stato fruito in relazione a un precedente rapporto a tempo indeterminato nel 2015 (qualunque sia stata la sua durata) da parte del medesimo datore di lavoro;
- può essere nuovamente riconosciuto qualora l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori per i quali il beneficio sia già stato fruito in relazione a un precedente rapporto a tempo indeterminato nel 2015 (indipendentemente dalla durata) sia effettuata (entro il 31.12.2015):
 - da un diverso datore di lavoro;
 - a distanza di almeno 6 mesi dalla cessazione del precedente rapporto, senza che, in tale periodo, il lavoratore risulti aver lavorato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.

COMPATIBILITÀ CON ALTRI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

L'INPS ha precisato che l'esonero contributivo:

- non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di natura contributiva, quali, ad esempio:
 - l'incentivo previsto per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego da almeno 6 mesi (se residenti in aree svantaggiate) o da almeno 24 mesi (se residenti in altre aree);
 - il regime contributivo agevolato previsto per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- è cumulabile – ove in concreto sussistano le condizioni (non coincidenti) prescritte per l'accesso, oltre che all'esonero, anche all'altra misura cui si sia interessati – con gli incentivi all'occupazione aventi natura economica, quali, ad esempio:
 - gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori disabili;
 - l'incentivo previsto per l'assunzione di beneficiari dell'ASpl;
 - l'*bonus* occupazionale del "Programma Garanzia Giovani";
 - l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli;
 - il contributo mensile previsto per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

DURATA E MISURA DELL'ESONERO

L'agevolazione in esame consiste nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali e assistenziali (contributi "minori", quali malattia, maternità, ecc.) a carico dei datori di lavoro (ferma restando la contribuzione a carico dei lavoratori):

- per la durata massima di 36 mesi, decorrenti dalla data dell'assunzione o trasformazione a tempo indeterminato;
- entro il limite massimo di importo di 8.060,00 euro su base annua;
- con esclusione:
 - dei premi INAIL;
 - del contributo, ove dovuto, al Fondo di Tesoreria INPS;
 - del contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà (alternativi o residuale).

Il mancato versamento della contribuzione datoriale non inciderà, comunque, sull'importo della pensione dei lavoratori, in quanto:

- i contributi oggetto di esonero, anche se non effettivamente pagati dai datori di lavoro, continueranno ad essere accreditati a fini pensionistici a carico dello Stato;
- in sede di determinazione della misura del trattamento, verrà mantenuta l'ordinaria aliquota di computo del 33%.

Istruzioni applicative

In base alle istruzioni fornite dall'INPS, ai fini applicativi, la soglia massima annua di 8.060,00 euro di esonero contributivo fruibile deve essere:

- riferita al periodo di paga mensile, risultando, quindi, pari, per ogni mese, a 671,66 euro;
- ridotta proporzionalmente al numero dei giorni di lavoro, in caso di rapporti instaurati o risolti nel corso del mese, assumendo a riferimento il limite giornaliero di 22,08 euro;
- riproporzionata, in caso di rapporti a tempo parziale o di lavoro ripartito, sulla base del rapporto tra l'orario di lavoro adottato e quello ordinario previsto dalla legge o dai contratti collettivi (ad esempio, in caso di *part time* con orario ridotto al 50%, la soglia massima mensile di esonero risulta pari a 335,83 euro).

Dall'applicazione della soglia massima di fruibilità su base mensile deriva che:

- qualora, in un mese, l'importo della contribuzione datoriale sia inferiore al tetto massimo di 671,66 euro e, in un mese successivo, superi detto tetto, il datore di lavoro può beneficiare dell'esonero anche per l'ammontare dei contributi del mese che eccedano il limite, fino a concorrenza dell'importo non fruito nei mesi precedenti;
- qualora, invece, in un mese, l'importo della contribuzione datoriale superi il tetto massimo di 671,66 euro e non ci si possa avvalere della possibilità di "recuperare" quote di esonero non fruito "accantonate" nei mesi precedenti, l'eccedenza deve essere versata dal datore di lavoro, con possibilità di essere conguagliata, secondo le istruzioni indicate, nei mesi successivi nel rispetto della capienza ovvero, in mancanza, al termine di ogni anno del rapporto di lavoro agevolato, ove, alla fine dei 12 mesi di riferimento, la contribuzione annua complessiva a carico dell'azienda risulti comunque inferiore a 8.060,00 euro (l'INPS non ha, però, ancora specificato le modalità di effettuazione di queste ultime operazioni).

ISTRUZIONI PER L'ACCESSO ALL'ESONERO

Per il concreto accesso all'esonero contributivo da parte della generalità dei datori di lavoro privati (con esclusione di coloro che assumano a tempo indeterminato operai agricoli, di seguito esaminati), è sufficiente che gli interessati inoltrino all'INPS la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y":

- prima della trasmissione della denuncia contributiva UNIEMENS del primo mese in cui si intenda esporre l'agevolazione;
- avvalendosi della funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale aziende".

Ricevuta l'istanza, l'Istituto attribuirà (in automatico) all'azienda il predetto codice, avente validità dall' 1.1.2015 al 31.12.2018.

La fruizione dell'esonero avviene, quindi, mediante l'esposizione dei dati ad esso relativi nel flusso UNIEMENS, secondo le modalità illustrate dall'Istituto di previdenza, ai fini:

- sia della valorizzazione dell'importo di esonero via via spettante nel mese corrente;
- sia del recupero – esclusivamente nei flussi UNIEMENS di competenza di febbraio o marzo 2015 – dell'importo arretrato dell'esonero eventualmente non fruito (per mancanza delle istruzioni) in relazione ai mesi di gennaio e/o febbraio 2015.

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA O STRAORDINARIA

La **cassa integrazione guadagni ordinaria "CIG"** è un istituto previsto dalla legge, consistente in una **prestazione economica erogata dall'Inps in favore dei lavoratori sospesi** dall'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa o che lavorano ad orario ridotto. Possono beneficiare della CIG i lavoratori subordinati appartenenti alle categorie degli operai, impiegati e quadri, assunti a tempo indeterminato o a termine. Le cause possono essere ragioni di crisi temporanea non imputabile all'imprenditore, eventi oggettivamente non evitabili eventi naturali.

L'**intervento ordinario** è rivolto alle aziende industriali non edili ed alle aziende industriali ed artigiane dell'edilizia.

L'**intervento straordinario** della "CIGS", invece, **può essere chiesto dalle aziende che abbiano predisposto un programma di intervento volto al rilancio dell'attività** e le cause che giustificano la richiesta possono essere **procedure concorsuali, processi di ristrutturazione e riconversione aziendale e crisi economica settoriale**.

NON SPETTA alle aziende:

- Imprese artigiane appartenenti a settori diversi da quello edile e lapideo;
- Imprese di credito, assicurazioni e servizi tributari;
- Cooperative contemplate nel DPR 602/1970;
- Imprese agricole;
- Imprese del terziario;
- Imprese di navigazione marittima ed aerea;
- Imprese ferroviarie, tranviarie, di navigazione interna;
- Imprese esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione;
- Imprese di spettacoli;
- Imprese esercenti la piccola pesca e la pesca industriale;
- Cooperative e carovane di facchini, portabagagli;
- Agenzie di somministrazione lavoro (D.lgv n. 276 del 10/9/2003; circ. n. 41 del 13 marzo 2006).

DURATA

Sia per il settore industria che per il settore edile, il trattamento è corrisposto al massimo per 13 settimane continuative, prorogabili in via eccezionale fino ad un massimo di dodici mesi (52 settimane). In caso di proroga nel settore edile deve essere esperita la consultazione sindacale di cui all'art. 5 della L. 164/75.

Per una stessa unità produttiva, al termine della fruizione di un periodo di trattamento continuativo pari a 52 settimane, è possibile presentare una nuova domanda solo dopo che l'attività sia stata ripresa effettivamente per almeno 52 settimane.

Nel caso in cui l'azienda fruisca del trattamento per periodi non consecutivi, il periodo massimo integrabile sarà di 52 settimane nel biennio mobile.

MOBILITA'

Possono porre in essere un licenziamento collettivo i datori di lavoro, compresi gli artigiani, le società cooperative di produzione e lavoro e le imprese di navigazione. Sono escluse le attività stagionali o saltuarie.

L'ipotesi di **licenziamento collettivo** si verifica **quando il datore di lavoro intende effettuare nell'arco di 120 giorni almeno 5 licenziamenti**. Le **cause** che giustificano il ricorso ai licenziamenti collettivi, individuate dalla legge, sono **la riduzione, la trasformazione o la cessazione dell'attività**.

Il datore di lavoro deve comunicare alle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) la propria intenzione di collocare i lavoratori in esubero in mobilità. Terminata tale fase l'imprenditore comunica alla DRL (Direzione Regionale del Lavoro) l'esito dell'esame sindacale e i motivi dell'accordo. Se in queste fasi vengono trovate soluzioni alternative alla messa in mobilità, il datore di lavoro procede al licenziamento.

I lavoratori vengono inseriti nella lista di mobilità regionale, previa delibera di approvazione della Commissione Regionale competente che vede interessati anche i Centri per l'Impiego del luogo di residenza dei lavoratori.

Ai fini della fruizione dell'indennità, la legge richiede che i lavoratori, oltre ad essere iscritti nelle liste regionali, presentino la relativa domanda entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego del luogo di residenza.

I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto a termine. In tal caso, **per un massimo di 12 mesi, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro sarà a pari a quella prevista per gli**

apprendisti, ferma restando la quota del lavoratore dovuta nell'intera misura.

Nel caso di **trasformazione del rapporto a tempo indeterminato il beneficio è prorogato di ulteriori 12 mesi.**

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'agevolazione compete per 18 mesi.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Lo Stato e le Regioni hanno stipulato un accordo per la gestione regionale degli ammortizzatori sociali in deroga. Da questo accordo sono discesi i singoli accordi che il Ministro del Lavoro ha siglato con ciascuna Regione. In Veneto sono stati firmati accordi con le Parti sociali per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga.

Chi può fare domanda di cassa integrazione in deroga:

Le imprese industriali e artigiane di qualunque settore, le imprese del terziario, le cooperative e gli studi professionali.

Si può far ricorso alla CIG in deroga solo quando non è attivabile altro ammortizzatore sociale.

Per quali lavoratori:

I lavoratori che ne possono beneficiare sono **i dipendenti operai, impiegati, apprendisti, assunti con contratto di inserimento, soci di cooperative, somministrati.**

È richiesta un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni.

Per quanto tempo:

La CIG in deroga per l'anno 2015 è concessa a favore dell'azienda ed ha una **durata di 5 mesi anche non consecutivi, per ogni unità produttiva con sede in Veneto, pari a 150 giorni di calendario.**

Si informa che non si tratta di 5 mesi fruiti ma di 5 mesi concessi. In pratica ciò che si richiede tramite CO Veneto è ritenuto consumato anche se poi non sarà effettivamente fruito.

La procedura di richiesta di Cig in deroga prevede che la domanda di consultazione sindacale sia inoltrata dalla ditta all'Associazione Sindacale prima dell'ingresso dei lavoratori in cigi.

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DI GIOVANI, DONNE E ULTRACINQUANTENNI

Le agevolazioni sulle nuove assunzioni previste dalla Riforma del lavoro sono operative dall'inizio dell'anno 2013 e per quanto concerne gli ultracinquantenni, non sono sottoposte al Regolamento CE della Commissione 6 agosto 2008 n. 800/2008; pertanto, è necessario che si tratti di assunzioni aggiuntive rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

A riguardo si ricorda che il Regolamento CE n. 800/2008 definisce quale **lavoratore svantaggiato** chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3); i lavoratori che hanno superato i 50 anni di età; adulti che vivono soli con una o più persone a carico; lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna, che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato; membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro, che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. Lo stesso Regolamento definisce lavoratore molto svantaggiato colui o colei che è senza lavoro da almeno 24 mesi.

BONUS BABY SITTER

Quest'anno, nel 2014 e nel 2015 le mamme lavoratrici potranno presentare domanda per avere un contributo da 300 euro al mese per pagare le spese dell'asilo nido o quelle sostenute per la babysitter. La misura è prevista per facilitare il rientro al lavoro dopo la maternità obbligatoria. La mamma lavoratrice dovrà però rinunciare, per ogni mese di incentivo, al corrispondente periodo di astensione facoltativa. Le risorse messe a disposizione dallo stato sono 60 milioni di euro: 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015.

Condizioni per richiederlo: La mamma lavoratrice, al termine del congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, potrà richiedere, invece del congedo parentale, un contributo per pagare l'asilo nido o la babysitter. Il bonus è pari a 300 euro al mese, per un massimo di sei mesi.

Il bonus per la babysitter sarà erogato col sistema dei buoni lavoro, mentre quello per l'asilo nido sarà pagato direttamente alla struttura prescelta tra quelle accreditate e comprese in un apposito elenco che sarà istituito dall'Inps.

Il contributo sarà riproporzionato per le lavoratrici part-time, mentre per le mamme iscritte alla gestione separata dell'Inps sarà concesso per tre mesi.

BONUS BEBE' 2015

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 83 del 10 aprile 2015, il DPCM 27 febbraio 2015 – previsto ai sensi dell'art. 1, comma 125, della legge n. 190 del 2014 – che disciplina le modalità per usufruire di un **assegno in caso di nascita o adozione di un bimbo/a tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017**.

L'importo è pari a **960 euro per figlio**. Per i nuclei in possesso di **ISEE non superiore a 7.000 euro annui**, l'importo annuo dell'assegno è **pari a 1.920 euro**.

L'assegno è corrisposto dall'INPS, su domanda del genitore, con **cadenza mensile**, per un importo pari a **80 euro** se la misura annua dell'assegno è pari ad euro 960 ovvero per un importo pari a **160 euro** se la misura annua dell'assegno è pari a 1.920 euro.

L'assegno è concesso **a decorrere dal giorno di nascita o di ingresso nel nucleo familiare** a seguito dell'adozione e **fino al compimento del terzo anno di età** oppure fino al terzo anno dall'ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione ai nuclei familiari, per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017.

I nuclei familiari beneficiari, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, devono essere in possesso di ISEE in corso di validità non superiore a 25.000 euro annui.

La domanda per l'assegno è presentata all'INPS per via telematica secondo modelli predisposti dall'Istituto entro il 25 aprile 2015.

La domanda può essere presentata dal giorno della nascita o dell'ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione del figlio. Ai fini della decorrenza dell'assegno dal giorno della nascita o dell'ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione, la domanda deve essere presentata non oltre il termine di 90 giorni dal verificarsi dell'evento ovvero entro i 90 giorni successivi all'entrata in vigore del presente decreto. Nel caso in cui la domanda sia presentata oltre il termine di cui al periodo precedente, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda.

TABELLA RIEPILOGATIVA DEGLI INCENTIVI

INCENTIVI	DESTINATARI
<p>Giovani (l.99/2013) L'incentivo è pari: -ad 1/3 della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali e, in ogni caso, non può superare i 650€ mensili</p> <p>Durata: -12 mesi nel caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato (anche tramite somministrazione). In questo caso è necessario che la trasformazione comporti anche un incremento occupazionale. -18 mesi nel caso di assunzioni a tempo indeterminato (anche tramite apprendistato). Per aver diritto all'agevolazione il datore di lavoro deve procedere, entro un mese, all'assunzione di un altro lavoratore. L'incentivo è "a tempo" e si esaurisce con le assunzioni effettuate entro il 30 giugno 2015.</p>	<p>Datore di lavoro Tutti i datori di lavoro (tranne lavoro domestico) che assumono lavoratori tra 18 e 29 anni assunti con contratto a tempo indeterminato (anche a tempo parziale).</p> <p>Lavoratori I lavoratori devono essere alternativamente: -privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; -privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;</p>
<p>Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità indennizzata.</p> <p>Contratto Assunzione a tempo determinato, anche part-time.</p> <p>Incentivi Beneficio contributivo La quota di contribuzione a carico del datore sulla retribuzione imponibile è pari al 10% per un massimo di 12 mesi. Se nel corso del rapporto lo stesso è trasformato a tempo indeterminato, sia part-time che full-time, il beneficio contributivo spetta per ulteriori 12 mesi.</p> <p>Beneficio economico In caso di trasformazione del contratto a termine in rapporto a tempo pieno e indeterminato, ai datori di lavoro viene concesso un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un periodo pari a: - 12 mesi per lavoratori fino a 50 anni; - 24 mesi per i lavoratori con più di 50 anni; - 36 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno.</p>	<p>Datore di Lavoro Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.</p> <p>Esclusioni Sono esclusi dagli incentivi all'assunzione i datori di lavoro che: - assumano in attuazione di un preesistente obbligo, o in violazione di un preesistente obbligo di riassunzione di un altro lavoratore abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva; - presentino assetti proprietari coincidenti, ovvero risultano in rapporto di collegamento o controllo, con l'impresa che ha collocato il lavoratore in mobilità nei 6 mesi precedenti.</p>

<p>Lavoratori in cigs da almeno 3 mesi e dipendenti da imprese in cigs da almeno 6 mesi (d.l. 148/93 art. 4 c. 3 convertito con l. 236/93; l. 223/91 art. 8 c. 4)</p> <p>Incentivi contributivi Per 12 mesi la quota di contribuzione a carico del datore è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.</p> <p>Incentivi economici Il datore di lavoro paga un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -9 mesi per lavoratori fino a 50 anni, -21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni, -33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione. 	<p>Datore di lavoro</p> <p>Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione a tempo pieno e indeterminato.</p> <p>Lavoratore</p> <p>Lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi</p>
<p>Lavoratori in mobilità con contratto a tempo indeterminato (l. 223/91 art. 8 c. 2, 4, 4 bis, e art. 25 c. 9; l. 92/2012 art. 4 c. 12 lettera a) e b))</p> <p>Incentivi di natura economica Il datore di lavoro che assume lavoratori in mobilità a tempo indeterminato (anche part-time) usufruisce di un abbattimento della quota contributiva per 18 mesi: ossia il 10% sul reddito imponibile ai fini previdenziali. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti. Qualora il lavoratore venga assunto a tempo pieno:</p> <ul style="list-style-type: none"> -contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante e non goduta dal lavoratore per un periodo pari a: -12 mesi per lavoratori fino a 50 anni; -24 mesi per i lavoratori con più di 50 anni; -36 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno. 	<p>Datore di lavoro</p> <p>Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.</p> <p>Lavoratore</p> <p>Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità indennizzata.</p>

<p>Incentivo per l'assunzione di Giovani ammessi al "Programma Operativo Nazionale per l'attuazione dell'iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani" – Programma Garanzia Giovani</p> <p>Lavoratore</p> <p>Giovani tra 15 e 29 anni che si registrano al Programma tramite iscrizione al portale Garanzia Giovani www.garanziaiovani.gov.it, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e disponibili presso il sito www.lavoro.gov.it</p> <p>L'incentivo spetta per le assunzioni:</p> <p><input type="checkbox"/> a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione;</p> <p><input type="checkbox"/> di durata pari o superiore a 6 mesi e per le assunzioni, anche a scopo di somministrazione;</p> <p><input type="checkbox"/> a tempo indeterminato.</p> <p>In base alle disposizioni vigenti il Bonus spetta anche in riferimento alle assunzioni di giovani effettuate con il contratto di apprendistato professionalizzante, purché successive al 1° maggio 2014.</p> <p>Esso è inoltre riconosciuto anche nel caso in cui l'assunzione sia ulteriormente incentivata con altre misure sia di natura economica, sia di natura contributiva, anche di carattere regionale, a condizione che la somma di tutti gli incentivi non superi il 50% dei costi salariali.</p> <p>Pertanto, il <i>Bonus Occupazionale</i> di <i>Garanzia Giovani</i> è cumulabile con il <i>Bonus della Legge di Stabilità</i> (articolo 1, comma 118, legge 190/14 che prevede lo sgravio contributivo fino a tre anni per un importo complessivo pari a € 8.060 annui per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, decorrenti dal 1 gennaio 2015 e stipulati non oltre il 31 dicembre 2015).</p>	<p>Tutti i datori di lavoro privati.</p> <p>Riconoscimento del bonus.</p> <p>Il sistema di assegnazione dei bonus è diversificato in funzione della tipologia di contratto con cui avviene l'assunzione, delle caratteristiche del giovane (profiling) e delle differenze territoriali.</p> <p>In particolare, gli importi del bonus occupazionale ammontano a:</p> <p>1.500 euro per giovani dalla profilazione alta o 2.000 euro per quelli dalla profilazione molto alta, assunti con contratti a tempo determinato di durata pari o superiore ai 6 mesi</p> <p>3.000 euro per giovani dalla profilazione alta o 4.000 euro per quelli dalla profilazione molto alta, assunti con contratti a tempo determinato di durata pari o superiore ai 12 mesi</p> <p>da 1.500 euro a 6.000 euro, in funzione della classe di profilazione del giovane, per assunzioni a tempo indeterminato.</p> <p>Il datore di lavoro inoltra all'INPS una domanda preliminare di ammissione all'incentivo tramite il modulo di istanza on-line "GAGI" disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo", sul sito internet www.inps.it.</p> <p>Entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'INPS, il datore di lavoro deve - se ancora non lo ha fatto - effettuare l'assunzione. A pena di decadenza, entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore tramite l'apposito modulo GAGI-conferma (Messaggio INPS n.9956 del 30 dicembre 2014).</p> <p>L'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio.</p>
--	--

<p>Assunzione a tempo determinato per sostituzione di lavoratrice in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità (D. Lgs. 151/2001 art. 4 c. 3, 4, 5).</p> <p>Sgravio contributivo del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi assicurativi Inail, per un massimo di 12 mesi.</p> <p>Se la sostituzione avviene tramite contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dall'Agenzia per il Lavoro le somme che corrispondono allo sgravio che ha ottenuto l'agenzia medesima.</p>	<p>Datore di lavoro Imprese con un numero di dipendenti inferiore a 20.</p> <p>Lavoratore tutti i lavoratori, assunti con contratto di lavoro temporaneo in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità, in congedo parentale e in congedo per malattia del figlio, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo;</p> <p>-no gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i lavoratori assunti provenienti da esperienze socialmente utili o di pubblica utilità, tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, lavoratori somministrati, ecc.).</p>
<p>Lavoratori "over 50" disoccupati da più di 12 mesi (l. 92/2012)</p> <p>Incentivi contributivi -per le assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi; - per le assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi.</p> <p>In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione.</p>	<p>Datore di lavoro Tutti i datori di lavoro, fuorché i datori di lavoro domestici, quelli che assumono con contratto intermittente, con lavoro ripartito e con prestazioni di lavoro accessorio.</p> <p>Lavoratore Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni che siano iscritti nelle liste di disponibilità all'occupazione da almeno 12 mesi.</p>
<p>Donne (l. 92/2012 art. 4 c. 8-12)</p> <p>Incentivi contributivi -in caso di assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi; -in caso di assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi.</p> <p>Nel caso in cui il contratto a tempo determinato sia trasformato in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi dura fino al 18° mese dalla data di assunzione.</p>	<p>Datore di lavoro Tutti i datori di lavoro privati</p> <p>Lavoratore Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;</p> <p>Il termine si riduce a 6 mesi se la lavoratrice: -è residente in area svantaggiata; -impiegata in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere.</p>

JOBS ACT E CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Legge n. 183 del 10 dicembre 2014 - Dlgs n. 23 del 4 marzo 2015

Dal 7 marzo 2015 è entrato in vigore il Decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015 che reca disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Per i lavoratori assunti, trasformati o qualificati, dal 7 marzo 2015, il legislatore introduce un nuovo regime di tutela per i licenziamenti illegittimi togliendo ogni discrezionalità al giudice **e prevedendo un'indennità risarcitoria crescente in ragione dell'anzianità di servizio in azienda.**

Il Decreto è entrato in vigore dal 7 marzo 2015 e si applica esclusivamente:

- ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- ai lavoratori che dal 7 marzo 2015 hanno avuto trasformato il contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;
- agli apprendistati che sono stati qualificati dal 7 marzo 2015.

Ai rapporti di lavoro già in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo continuerà ad essere applicata la disciplina precedente prevista dalla Riforma Fornero.

Pertanto, nella stessa azienda, potranno essere presenti lavoratori soggetti al nuovo regime perché assunti, trasformati o qualificati dal 7 marzo 2015 in poi e lavoratori soggetti al vecchio regime in quanto assunti prima di tale data.

Il nuovo regime troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori che, benché assunti a tempo indeterminato prima dell'entrata in vigore del presente decreto, prestino la propria attività presso un datore di lavoro, che dopo il 7 marzo 2015, attraverso successive assunzioni a tempo indeterminato, superi i 15 dipendenti.

In questo caso, il **contratto a tutele crescenti** sarà obbligatoriamente **applicabile a tutti i lavoratori presenti in azienda, indipendentemente dalla data di assunzione.**

La nuova disciplina si applica anche ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Il decreto introduce un **nuovo regime di tutela per i casi di licenziamento illegittimo** che, oltre a rendere più snello il percorso di uscita del lavoratore dall'azienda, **toglie la discrezionalità al giudice riconoscendo un indennizzo economico di importo prevedibile** (due mensilità) **e crescente in funzione dell'anzianità di servizio** (due mensilità per ogni anno di lavoro, ma con un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro).

Le uniche fattispecie che possono portare alla **reintegra** del lavoratore riguardano:

- il **licenziamento discriminatorio** (determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato, dalla partecipazione ad attività sindacali o ad uno sciopero, nonché discriminazione razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali);
- il **licenziamento intimato durante i periodi di tutela** (primo anno di matrimonio, durante la maternità e fino al compimento di un anno di età del bambino, per fruizione dei congedi parentali);
- il **licenziamento intimato in forma orale.**

Nei casi suesposti, prescindendo dalle dimensioni aziendali, il datore di lavoro verrà condannato alla reintegra del lavoratore e al riconoscimento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dalla data del licenziamento alla data dell'effettiva reintegra, dedotto quanto eventualmente percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché da quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro e comprensiva del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Comunque, **la misura del risarcimento non potrà essere inferiore ad un minimo di 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.**

Si evidenzia come in tale tipologia di illegittimità del licenziamento, la disciplina applicabile è la stessa della Legge Fornero, quindi, in questo caso, non ci saranno differenze fra i lavoratori assunti prima della vigenza del presente decreto legislativo e quelli assunti dopo, né tantomeno in funzione dei limiti dimensionali dell'azienda.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno di cui sopra, il lavoratore ha facoltà di richiedere al datore di lavoro, **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, non soggetta a contribuzione previdenziale.** Tale

richiesta deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se precedente.

Il licenziamento per giustificato motivo o giusta causa è disciplinato come segue:

- in presenza del fatto materiale ed indipendentemente dalla sua gravità, il licenziamento non comporterà la reintegra, ma il riconoscimento di un'indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale, pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24.
- si evidenzia che la procedura obbligatoria presso la Direzione territoriale del Lavoro introdotta dalla Legge Fornero per il licenziamento per **GMO (giustificato motivo oggettivo)** nelle aziende con più di 15 dipendenti, **continuerà ad applicarsi solo per gli assunti prima del 7 marzo 2015.**
- per i soli **licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo**, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore o per difetto di giustificazione consistente nell'inidoneità fisica o psichica, determina l'annullamento del licenziamento e la condanna per il datore di lavoro alla reintegra con le stesse modalità previste per il licenziamento discriminatorio (cioè pagamento delle mensilità dalla data del licenziamento alla data della reintegra effettiva, comprensiva dei contributi, ecc.) con il **limite massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione** di riferimento per il calcolo del TFR.

Anche in questo caso *il lavoratore ha facoltà* di richiedere al datore di lavoro, **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, una indennità pari a 15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, non soggetta a contribuzione previdenziale.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti, nelle ipotesi di cui sopra, è previsto **esclusivamente il pagamento di un'indennità risarcitoria** pari ad 1 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di anzianità aziendale, con un minimo di 2 mensilità ed un massimo di 6.

Nell'ipotesi di licenziamento intimato senza l'indicazione dei motivi, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contributi previdenziali, pari ad 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 12, salvo che su domanda del lavoratore il giudice non accerti la sussistenza dei presupposti per le tutele previste per il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale o per il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Il datore di lavoro, entro 15 giorni dalla comunicazione dall'impugnazione del licenziamento, può revocarlo e in tal caso il rapporto di lavoro si considera ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, senza ulteriori conseguenze.

In tutti i casi di licenziamento, che ricadono nel campo di applicazione della nuova disciplina, è prevista la possibilità di evitare il ricorso al giudice optando per la **conciliazione stragiudiziale in sede protetta**.

Il datore di lavoro offre al lavoratore, entro 60 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento, un importo, che non costituisce reddito imponibile ai fini irpef e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, con corresponsione immediata, mediante assegno circolare, pari ad 1 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità**.

CONCILIAZIONE FACOLTATIVA IN CASO DI LICENZIAMENTO

In tutti i casi di licenziamento, che ricadono nel campo di applicazione della nuova disciplina, è prevista la possibilità di evitare il ricorso al giudice optando per la **conciliazione stragiudiziale in sede protetta**.

Infatti, per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 –quindi in base alle nuove regole del contratto a tutele crescenti – licenziati per qualsiasi motivi non si applica più la conciliazione obbligatoria prevista dalla Riforma Fornero. Quest'ultima, infatti, è stata sostituita dalla nuova **offerta di conciliazione** prevista dall'art. 6, co. 1 del D.Lgs. n. 23/2015 che, al fine di evitare il giudizio, prevede la possibilità per il datore di lavoro di poter offrire al lavoratore un importo esente da imposizione fiscale e contributiva pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a 2 e non**

superiore a 18 mensilità. L'offerta economica deve essere presentata entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60gg dal ricevimento da parte del lavoratore della comunicazione di licenziamento). Per le piccole imprese (meno di 15 dipendenti) l'ammontare da offrire al dipendente è **dimezzato** e comunque **non può superare le 6 mensilità**. La volontà di rinnovare tale aspetto nasce dall'esigenza di alleggerire il carico di lavoro per i tribunali, permettendo alle parti di raggiungere in tempi rapidi una soluzione concordata che risparmi lunghe attese, spese processuali e carichi fiscali.

Sedi di svolgimento - L'offerta di conciliazione presuppone che essa intervenga in una delle sedi protette, previste dall'art. 2113, co. 4 del codice civile o dall'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, che richiamano la disciplina sulla risoluzione stragiudiziale delle controversie, tra l'altro, presso le associazioni sindacali, le DTL, i collegi di conciliazione e arbitrato o presso le commissioni di certificazione. Mentre la conciliazione obbligatoria prevede la possibilità di esperire il tentativo esclusivamente davanti alla direzione territoriale del lavoro (DTL).

Pagamento - L'importo sarà erogato mediante assegno circolare. L'accettazione dell'importo comporta automaticamente l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario. Ciò significa che le parti possano estendere la conciliazione ad altri aspetti del rapporto di lavoro, prevedendo rinunce e transazioni che pongono fine a ogni possibile contestazione tra di loro con effetto definitivo e tombale. Quindi, l'esenzione fiscale e contributiva totale riguarderà solo l'importo offerto dal datore di lavoro in base al meccanismo di calcolo dell'indennità per il licenziamento in funzione dell'anzianità aziendale.

Comunicazione conciliazione - A tal proposito, appare utile ricordare che l'esito della conciliazione dovrà essere obbligatoriamente comunicato dal datore di lavoro **entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto**. In caso di omissione, infatti, il datore di lavoro è soggetto a una sanzione che va **dai 100 ai 500 euro per lavoratore**.

Conciliazione obbligatoria - La conciliazione obbligatoria, invece, si applica per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, e licenziati per giustificato motivo oggettivo. Essa è rivolta a tutti gli imprenditori e non imprenditori, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo occupano alla proprie dipendenze più di 15 unità, ovvero più di 5 se imprenditori agricoli. La nuova procedura è parimenti applicabile nei confronti dei datori di lavoro che nello stesso ambito comunale occupino più di 15 lavoratori, anche se ciascuna unità produttiva non raggiunge tali limiti, ovvero a chi occupa più di 60 dipendenti sul territorio nazionale. La procedura si sostanzia nella produzione di una domanda avente a oggetto l'impugnativa del licenziamento che deve essere proposta con ricorso al Tribunale, il quale fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti, da notificarsi a cura del ricorrente, anche a mezzo Pec (Posta Elettronica Certificata), **non inferiore a 25gg** prima dell'udienza, nonché un termine, **non inferiore a 5 giorni** prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente.

DEDUZIONE IRAP

A decorrere dal periodo d'imposta 2014 sono aumentate le deduzioni Irap per cuneo fiscale, che passano a:

- **7.500 euro** (anziché 4.600) per ogni lavoratore dipendente **a tempo indeterminato** impiegato nel periodo di imposta, aumentate a **13.500 euro** (anziché 10.600 euro) per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni;

- **15.000 euro** (anziché 9.200 euro) per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, aumentate a **21.000 euro** (anziché 15.200 euro) per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni.

• È incrementata **l'ulteriore deduzione dalla base imponibile Irap**, spettante ai soggetti passivi con un valore della produzione inferiore o uguale a 180.999,91 euro, nelle seguenti misure:

a) **euro 8.000** se la base imponibile non supera euro 180.759,91;

b) **euro 6.000** se la base imponibile supera euro 180.759,91 ma non euro 180.839,91;

c) **euro 4.000** se la base imponibile supera euro 180.839,91 ma non euro 180.919,91;

d) **euro 2.000** se la base imponibile supera euro 180.919,91 ma non euro 180.999,91;

• Per le società in nome collettivo e in accomandita semplice e quelle ad esse equiparate, nonché le persone fisiche esercenti attività commerciali, le persone fisiche, le società semplici e quelle ad esse equiparate esercenti arti e professioni, l'importo delle deduzioni indicate nelle lettere da a) a d) è aumentato, rispettivamente, di euro 2.500, di euro 1.875, di euro 1.250 e di euro 625.

Inoltre dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31.12.2014, sarà deducibile la differenza tra il costo complessivo del personale assunto a tempo indeterminato e le deduzioni riconosciute ai fini Irap, quali la deduzione dei contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, la deduzione pari a 7.500 euro per ogni unità assunta, nonché le deduzioni inerenti alle spese relative agli apprendisti, ai disabili e le spese per il personale assunto con contratti di formazione e lavoro.

Di fatto, quindi, diventa deducibile dalla base imponibile Irap tutto il costo del lavoro per i dipendenti a tempo indeterminato.

DISOCCUPAZIONE

LA NUOVA NASPI DAL 1 MAGGIO 2015

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 il Dlgs n. 22 del 4 marzo 2015 contenente le disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014 n. 183, che è entrata in vigore il 7 marzo 2015.

Si sintetizzano le variazioni per il trattamento di disoccupazione che entreranno in vigore il 01/05/2015.

Istituzione e decorrenza	E' istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), un'indennità mensile di disoccupazione , denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl)». La nuova prestazione ha la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpl sostituisce le prestazioni di ASpl e mini-ASpl (art. 2 L. 92/2012), con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1.05.2015 .
Destinatari	Sono destinatari della NASpl i lavoratori dipendenti con esclusione dei: - dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni; - operai agricoli a tempo determinato o indeterminato (per i quali ultimi trovano applicazione le norme di cui all'art. 7, c. 1, D.L. 86/1988, all'art. 25 L. 457/1972, all'art. 7 L. 37/1977 e all'art. 1 L. 247/2007). La NASpl è riconosciuta anche: - ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa; - nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura dei licenziamenti individuali (art. 7 L. 604/1966).
Requisiti	La NASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti: - siano in stato di disoccupazione (art. 1, c. 2, lett. c), D. Lgs. 181/2000); - possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione ; - possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo , a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.
Calcolo	La NASpl è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33 .
Misura	Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195,00 euro , rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, la NASpl è pari al 75% della retribuzione mensile . Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75% del predetto importo incrementato di una somma pari al 25% della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. La NASpl non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300,00 euro , rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.
Riduzione	La NASpl si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del 4° mese di fruizione.
Assenza di prelievo contributivo	Alla NASpl non si applica il prelievo contributivo di cui all'art. 26 L. 41/1986 (contribuzione prevista per il lavoratore apprendista, pari a 5,84%).
Durata	La NASpl è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni . <u>Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione.</u> Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1.01.2017 , la NASpl è corrisposta per un massimo di 78 settimane .
Domanda	La domanda di NASpl è presentata all'Inps in via telematica, entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro .

Decorrenza della prestazione	La NASpl spetta a decorrere dall' 8° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.
Condizionalità	L'erogazione della NASpl è condizionata alla regolare partecipazione: - alle iniziative di attivazione lavorativa; nonché - ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti. Con decreto saranno introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpl alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo. Con decreto del Ministro del Lavoro, da adottare entro 90 giorni dal 7.03.2015, saranno determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della presente disposizione nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva.
Reddito superiore al reddito minimo fiscale	Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpl instauri un rapporto di lavoro subordinato, il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (per il 2015 pari a 8.000 euro se subordinato, 4.800 euro se autonomo), decade dalla prestazione . Rimane salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a 6 mesi . In tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro.
Reddito inferiore al reddito minimo fiscale	Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpl instauri un rapporto di lavoro subordinato, il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione, conserva il diritto alla prestazione , ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto (art. 10 D.Lgs. 22/2015), a condizione che: - comunichi all'Inps, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto; - il datore di lavoro o, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, l'utilizzatore, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpl e non presentino rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Gli stagionali

Un aspetto estremamente penalizzante che si creerà con l'entrata in vigore della NASpl, riguarda i lavoratori stagionali. La NASpl viene corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ma ai fini del calcolo della durata **non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione delle prestazioni di disoccupazione**. A parole sembra filare tutto, ma calando la teoria a un caso pratico, la situazione cambia notevolmente.

Si pensi per esempio a un lavoratore che viene licenziato dopo 3 anni di lavoro: potrà percepire 18 mesi di NASpl. Per contro, un lavoratore il cui rapporto cessa dopo sei mesi (ad esempio un stagionale da aprile a settembre) potrà percepire solamente 3 mesi di disoccupazione.

Tecnicamente si potrebbero prendere a base di computo i periodi di occupazione degli anni precedenti, ma gli stessi, molto facilmente, saranno stati utilizzati per la richiesta di disoccupazione dell'anno precedente.

DIFFERENZE TRA ASPI-MINIASPI E LA NUOVA NASPI

NORMATIVA	L. 92/2012		D. LGS. 22/2015
	ASPI	MINI-ASPI	NASPI
SOGGETTI BENEFICIARI	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i lavoratori dipendenti (compresi apprendisti e soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro in forma subordinata); • dipendenti pubblici a tempo determinato; • soci lavoratori di coop. ex D.P.R. 602/1970, personale artistico, teatrale e cinematografico con rapporto di lavoro subordinato. 	<ul style="list-style-type: none"> • i lavoratori dipendenti (compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro in forma subordinata). 	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori dipendenti; • dipendenti pubblici a tempo determinato; • soci lavoratori di coop. ex D.P.R. 602/1970, personale artistico con rapporto di lavoro subordinato.
SOGGETTI ESCLUSI	<p>Sono esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i dipendenti pubblici a tempo indeterminato, • gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, • i giornalisti professionisti e pubblicisti (iscritti all'Albo), praticanti giornalisti (iscritti nel Registro), con rapporto di lavoro subordinato regolato dal CCNL giornalistico, • i lavoratori extra U.E. subordinati a carattere stagionale. 	<p>Sono esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i dipendenti pubblici a tempo indeterminato, • gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, • i giornalisti professionisti e pubblicisti (iscritti all'Albo), praticanti giornalisti (iscritti nel Registro), con rapporto di lavoro subordinato regolato dal CCNL giornalistico, • i lavoratori extra U.E. subordinati a carattere stagionale. 	<p>Sono esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i dipendenti pubblici a tempo indeterminato, • gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.
REQUISITI	<ul style="list-style-type: none"> • stato di disoccupazione involontaria con disponibilità a svolgimento e ricerca di una attività lavorativa secondo specifiche modalità; • 2 anni di assicurazione e almeno 1 anno di contribuzione in biennio precedente inizio periodo di disoccupazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti privi di lavoro immediatamente disponibili a svolgimento o ricerca di lavoro, con almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi, precedenti l'inizio della disoccupazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • stato di disoccupazione involontaria con disponibilità a svolgimento e ricerca di una attività lavorativa secondo specifiche modalità; • almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la disoccupazione; • almeno 30 giorni di lavoro effettivo (a prescindere dal minimale contributivo) nei 12 mesi precedenti la disoccupazione.
MISURA DEL BENEFICIO	<p>Indennità mensile rapportata alla retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 2 anni pari al 75% fino al limite (nel 2014) di euro 1.192,98. In caso di importo superiore, indennità pari al 75% di 1.192,98 euro, incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra retribuzione e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo mensile massimo di CIGS</p>	<p>Indennità mensile rapportata alla retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 2 anni (così come appositamente determinata), pari al 75% della retribuzione fino al limite (nel 2014) di euro 1.192,98. In caso di importo superiore, indennità pari al 75% di 1.192,98 euro, incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra retribuzione e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo mensile massimo di CIGS</p>	<p>Indennità mensile rapportata alla retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni (così come appositamente determinata), pari al 75% della retribuzione fino al limite (nel 2015) di euro 1.195. In caso di importo superiore, indennità pari al 75% di 1.195 euro, incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra retribuzione e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo (nel 2015) di 1.300 euro.</p>
DURATA DEL BENEFICIO	<p>Transitoriamente, per gli eventi intercorsi nel 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 mesi per i soggetti con età inferiore a 50 anni; • 12 mesi per i soggetti con età da 50 a 55 anni; • 16 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni. <p>A regime, per gli eventi verificatisi dal 1° gennaio 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi, per i lavoratori di età inferiore a 55 anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti negli ultimi 12 mesi, anche in relazione ai trattamenti brevi; • 18 mesi, per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni, detratti eventuali periodi di indennità negli ultimi 18 mesi. 	<p>Erogazione mensile per un numero di settimane pari a metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno (ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione).</p>	<p>Erogazione mensile per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017 è corrisposta per un massimo di 78 settimane.</p>

CONTRIBUTO PER INTERRUZIONE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO "TASSA SUI LICENZIAMENTI" TICKET

Dal 01.01.2013 è stata introdotta una **tassa sui licenziamenti**. La riforma del lavoro, infatti, prevede il **pagamento di una somma a carico del datore di lavoro nel caso in cui questo intenda effettuare un licenziamento individuale o collettivo, per ogni lavoratore (a tempo indeterminato) per cui il datore di lavoro intende recedere dal rapporto di lavoro. Il versamento in unica soluzione va effettuato entro il giorno 16 del secondo mese successivo a quello durante il quale c'è stato il licenziamento.**

Le somme versate dal datore di lavoro andranno a finanziare il nuovo ammortizzatore sociale (ASpl). Al fine di rendere più semplice e snello il meccanismo di versamento del contributo, la norma ha sostituito, inoltre, il precedente parametro del 50% del trattamento ASpl spettante al lavoratore cessato con il 41% del massimale mensile, pari a euro 1.195,37.

Ne consegue che, per le interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel 2015, a decorrere dal 1 gennaio, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni, la contribuzione da versare sarà pari a euro 490,10 annui (euro 1.192,98 x 41%).

Per i rapporti di lavoro inferiori ai 12 mesi il contributo va rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro.

Nel computo dell'anzianità aziendale rientrano i periodi di lavoro con **contratto diverso da quello a tempo determinato se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità.**

Il contributo, inoltre, è dovuto anche per le **interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore**, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

A partire dal 01.01.2017, inoltre, viene prevista la maggiorazione del ticket nel caso in cui il datore di lavoro avvii un licenziamento collettivo: in tal caso, qualora non vi sia accordo con le associazioni sindacali, l'importo del ticket viene **triplicato**.

Il ticket non andrà versato nei casi di licenziamento per cambi di appalto ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro in attuazione di clausole sociali che garantiscono la continuità occupazionale, e nel caso di interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore edile per completamento attività e chiusura cantiere.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Con la pubblicazione, sulla Gazzetta Ufficiale n. 66 del D.L. 20 marzo 2014 n. 34, contenente disposizioni urgenti per il **rilancio dell'occupazione** e per la **semplificazione** degli **adempimenti** a carico delle imprese, entrano **in vigore dal 21 marzo 2014** le **misure** relative ai **contratti a termine**.

Si ricorda che il decreto costituisce uno dei provvedimenti con i quali il Governo ha iniziato l'opera di recepimento del "**Jobs Act**" (revisione e razionalizzazione nei rapporti di lavoro).

Nel dettaglio, per quanto riguarda i contratti di lavoro a termine, come anticipato nei giorni scorsi dal Ministero del Lavoro il DL, modificando il DLgs. 368/2001, dispone l'**estensione a 36 mesi** del contratto "**acausale**", ossia il contratto a tempo determinato stipulabile senza la necessaria specificazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che, generalmente, devono giustificare il ricorso a tale tipologia contrattuale, aggiungendo che, nel rispetto di tale limite, il datore può **sempre** instaurare **rapporti di lavoro a tempo** determinato **senza** doverne **specificare** le **ragioni** giustificative.

Viene poi modificato il regime della **proroga** del contratto a termine: da oggi, infatti, la possibilità di proroga di un contratto a termine in corso di svolgimento sarà ammessa, nel limite della durata del rapporto di 36 mesi, fino a un **massimo di cinque volte**, a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato.

Infine, il DL, anche se introduce un tetto massimo, pari al **20%** dell'**organico complessivo**, al numero totale di rapporti a termine che possono essere instaurati da un datore di lavoro, fa salvo quanto disposto dall'**art. 10**, comma 7 del DLgs. 368/2001 sul riconoscimento alla contrattazione collettiva della facoltà di **modificare** tale limite e l'esenzione da limitazioni quantitative dei contratti a tempo determinato stipulati per far fronte a esigenze connesse alle **sostituzioni** e alla **stagionalità**. In caso di superamento di tale limite il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione e non più ad assumere il dipendente.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;
- per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Qualora il lavoratore sia riassunto a termine, entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni se il contratto è superiore a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Sono esclusi dagli stacchi obbligatori i lavoratori stagionali e i casi individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sempre con riguardo alla base di computo, vanno, poi, definiti l'**ambito aziendale** da considerare – identificato dal Ministero **nell'intera azienda** a prescindere dall'unità produttiva in cui i lavoratori a tempo indeterminato siano occupati – nonché il momento o arco temporale di riferimento, individuato dalla Legge **nel 1° gennaio dell'anno di stipula di ciascun contratto a termine** (ovvero per le attività iniziate **durante l'anno**, nella data di stipula del **primo** di tale contratti). Quindi il numero massimo di contratti a termine che possono essere stipulati **rimane congelato per l'intero anno**.

Disciplina specifica invece è prevista per il **rapporto di lavoro dirigenziale**. Per il lavoro dei dirigenti, caratterizzato dalla particolare intensità dell'elemento fiduciario che consegue ai poteri decisionali e relative responsabilità loro attribuiti dal datore di lavoro, il dlgs 368/01 all'art. 10 comma 4, fissa la durata massima del rapporto di lavoro a termine dirigenziale in cinque anni, lasciando al dirigente la facoltà di recedere trascorso un triennio. Inoltre non è mai stato soggetto al limite di un'unica proroga infatti può essere prorogato ripetutamente purchè la durata complessiva del rapporto di lavoro non superi i cinque anni.

Un ruolo molto importante è affidato alle parti sociali che, in sede di contrattazione collettiva, sia nazionale sia aziendale, possono definire meglio le modalità di computo dei contratti a termine sul totale dei dipendenti in forza. Alla contrattazione aziendale è poi in parte demandata anche la materia delle sanzioni, che scattano in caso di non rispetto dei limiti quantitativi.

Inoltre, ai rapporti di lavoro a tempo determinato si applicherà dal 01/01/2013 un ulteriore contributo dell'1,40% della retribuzione imponibile.

Il contributo addizionale non si applica:

- ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
 - ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di **attività stagionali** (dpr n. 1525/1963), tra gli altri il punto 48: attività esercitate dalle aziende turistiche che abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni).
- Nel caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato il contributo addizionale viene restituito.

SANZIONI

Qualora l'azienda superasse il plafond nei contratti a termine non scatta più la conversione del rapporto a tempo indeterminato, ma si applica semplicemente una sanzione amministrativa. L'importo, in particolare, sarà pari:

- al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale **non è superiore a uno**,
- al 50% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale **è superiore a uno**.

SUCCESSIVE ASSUNZIONI A TERMINE

Se il contratto di lavoro subordinato dura più di 36 mesi tra proroghe e rinnovi, il rapporto viene considerato a tempo indeterminato.

Un ulteriore e successivo contratto a termine può essere stipulato per una sola volta, ma presso la Direzione Territoriale del Lavoro e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative.

Se detta procedura non viene rispettata, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Il comma 4 ter della finanziaria 2008 prevede che le disposizioni di cui al comma 4 bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali, così come definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 (v. di seguito), nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali.

(L'Avviso Comune siglato il 12 giugno 2008, stabilisce che il predetto limite non trova applicazione, nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità per aziende con apertura annuale, stipulati ai sensi dell'art. 77 e 78 del CCNL del Turismo e per le aziende con attività stagionale in senso stretto individuate dal D.L. 1525 del 1963 che hanno un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni.)

Inoltre il reimpiego con successivo contratto a termine dello stesso lavoratore per una attività stagionale, esonera il datore di lavoro dal rispetto delle pause intermedie: ne consegue che il dipendente il cui contratto sia appena scaduto potrà essere immediatamente riassunto a tempo determinato per una attività stagionale prevista dal D.p.r. 1525/1963 e nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

DECRETO PRESIDENTE REPUBBLICA 07 OTTOBRE 1963, N. 1525

ELENCO DELLE ATTIVITÀ PER LE QUALI, AI SENSI DELL'ART. 1 SECONDO COMMA, LETT. A) DELLA LEGGE 18 APRILE 1962, N. 230, È CONSENTITA PER IL PERSONALE ASSUNTO TEMPORANEAMENTE l'apposizione di un termine nei contratti di lavoro.

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtili, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.
17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
18. Scoratura del sughero.
19. Salatura e marinatura del pesce.
20. Pesca e lavorazione del tonno.

21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.
38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
40. Cernita e insaccamento delle castagne.
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
44. Lavaggio e imballaggio della lana.
45. Fiere ed esposizioni.
46. Lavori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindatura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale).
47. Spalatura della neve.
48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi
49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.
52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

ESCLUSIONI:

Il contratto a tempo determinato **non è ammesso in casi particolari**: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, per sostituire lavoratori che sono stati licenziati adibiti alle stesse mansioni, per sostituire lavoratori in cig.

LA MODALITA' PER ESERCITARE IL DIRITTO DI PRECEDENZA

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, **ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi** con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo **svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.**

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, sei mesi se a tempo indeterminato e tre mesi se a tempo determinato dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Da ultimo si segnala che, rispetto a tutti i diritti di precedenza disciplinati dai commi 4 quater e 4 quinquies dell'art. 5 del Dlgs n. 368/2001 ossia relativi alle assunzioni a tempo indeterminato, determinato e stagionali, ai sensi del D.L. 34/2014 convertito in Legge 78/2014 ed in riferimento alla Circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014, è previsto l'obbligo del datore di lavoro di richiamarli nell'atto scritto (contratto di lavoro). La mancata informativa sui diritti di precedenza non incide sulla possibilità che il lavoratore possa comunque esercitarli, né appare specificatamente sanzionata.

FAC SIMILE per l'esercizio del diritto di precedenza per RAPPORTO A TERMINE ORDINARIO

Lavoratore: Cognome.....Nome.....Via..... Città.....Cap.....

Codice Fiscale

Raccomandata A.R.

Spettabile ditta

OGGETTO: Manifestazione di volontà all'esercizio del diritto di precedenza – Legge 407/2007.

Il sottoscritto, già dipendente di codesta ditta a tutto il con qualifica di.....livello.....CCNL....., con rapporto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, con la presente a valere ad ogni effetto, di legge, manifesta la propria volontà di esercitare il diritto di **precedenza spettante nelle assunzioni a tempo indeterminato** che codesta ditta intenderà effettuare a parità di mansioni sin a tutto il periodo di dodici mesi successivi alla suddetta data di cessazione del predetto rapporto a termine. Quanto sopra, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma **4 quater** del d. lgs 368/2001 come modificato dalla legge 247/2007.

Data.....

firma del lavoratore

.....

FAC SIMILE per l'esercizio del diritto di precedenza per RAPPORTO A TERMINE STAGIONALE

Lavoratore: Cognome.....Nome..... Via..... Città.....Cap.....

Codice Fiscale

Raccomandata A.R.

Spettabile ditta

OGGETTO: Manifestazione di volontà all'esercizio del diritto di precedenza – Legge 407/2007.

Il sottoscritto, già dipendente di codesta ditta a tutto il con qualifica di.....livello.....CCNL....., con rapporto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, con la presente a valere ad ogni effetto, di legge, manifesta la propria volontà di esercitare il **diritto di precedenza spettante nelle assunzioni a tempo determinato** che codesta ditta intenderà effettuare a parità di mansioni sin a tutto il periodo di dodici mesi successivi alla suddetta data di cessazione del predetto rapporto a termine. Quanto sopra, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma **4 quinquies** del dlgs 368/2001 come modificato dalla legge 247/2007.

Data.....

firma del lavoratore

.....

ORARIO DI LAVORO, PAUSE, RIPOSI, FERIE, LAVORO NOTTURNO

Schema Riepilogativo

D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche (D. Lgs. n. 213/2004)
con le ultime variazioni del Collegato al Lavoro L. 183/2010

TIPOLOGIA	NORMATIVA	SANZIONI dal 24 dicembre 2013
Orario normale di lavoro	L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. La contrattazione collettiva può stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata <i>media</i> delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.	La mancata corresponsione delle maggiorazioni retributive in caso di superamento dell'orario normale di lavoro (cioè se le ore "straordinarie" vengono pagate come ore "normali"), comporta una sanzione amministrativa da 25 a 154 euro per ciascun lavoratore. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori oppure si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione va da 154 a 1.032 euro. (dal 25 giugno 2008 abrogata)
Durata massima Orario di lavoro	La durata <i>media</i> dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore settimanali , comprese le ore di lavoro straordinario. La durata <i>media</i> dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (la contrattazione collettiva può elevare tale limite a 6 o 12 mesi). Non rientrano nel calcolo della media i periodi di ferie, di malattia e le ore straordinarie compensate con riposi.	Il superamento delle 48 ore medie settimanali nel periodo di riferimento comporta una sanzione amministrativa: - Da 200 a 1.500 euro € se la violazione ha riguardo fino a 5 lavoratori o si è già verificata in meno di tre periodi di riferimento. - Da 800 a 3.000 euro € se la violazione ha riguardo da 6 fino a 10 lavoratori o si è già verificata in almeno tre periodi di riferimento. - Da 2.000 a 10.000 euro € se la violazione ha riguardo più di 10 lavoratori o si è già verificata in almeno cinque periodi di riferimento.
Lavoro straordinario	Il lavoro straordinario non deve superare le 250 ore annuali. I contratti collettivi possono consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori fruiscano di riposi compensativi.	Il superamento delle 250 ore annue comporta una sanzione amministrativa da 25 a 154 euro se la violazione riguarda fino a 5 lavoratori, ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare fino a 50 giornate lavorative. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori oppure si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione va da 154 a 1.032 euro.
Riposo giornaliero	Il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.	La mancata fruizione del riposo giornaliero comporta una sanzione amministrativa da: - da 100 a 300 euro € se la violazione ha riguardo fino a 5 lavoratori o si è già verificata in meno di tre periodi di riferimento. - Da 600 a 2.000 euro € se la violazione ha riguardo da 6 fino a 10 lavoratori o si è già verificata in almeno tre periodi di riferimento. - Da 1.800 a 3.000 euro € se la violazione ha riguardo più di 10 lavoratori o si è già verificata in almeno cinque periodi di riferimento.
Riposo settimanale	Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero. Con la nota n. 13039/2007 il Ministero del Lavoro precisa che il principio del cumulo è soggetto ad alcune eccezioni, come le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodo di riposo giornaliero o settimanale.	La mancata fruizione del riposo settimanale comporta una sanzione amministrativa: - da 200 a 1.500 euro € se la violazione ha riguardo fino a 5 lavoratori o si è già verificata in meno di tre periodi di riferimento. - Da 800 a 3.000 euro € se la violazione ha riguardo da 6 fino a 10 lavoratori o si è già verificata in almeno tre periodi di riferimento. - Da 2.000 a 10.000 euro € se la violazione ha riguardo più di 10 lavoratori o si è già verificata in almeno cinque periodi di riferimento.

Ferie annuali	<p>Il lavoratore ha diritto a 4 settimane di ferie annuali retribuite.</p> <p>Tale periodo minimo di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Le ferie devono essere fruiti per almeno 2 settimane, consecutive se richiesto dal lavoratore, nell'anno di maturazione. Allo scadere dell'anno di maturazione, ove il lavoratore non abbia goduto delle ferie per almeno 2 settimane, il datore di lavoro diventa passibile di sanzione. Mentre le restanti 2 settimane devono essere godute nei 18 mesi successivi al termine di maturazione.</p> <p>Il lavoratore dipendente che non lavora per l'intero periodo di maturazione, come frequentemente accade nei contratti a tempo determinato o in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al servizio effettivamente prestato. La modalità di conteggio dei mesi e delle frazioni di mese lavorate sono stabilite dai contratti collettivi.</p> <p>La legge vieta la sovrapposizione del periodo di godimento delle ferie con il periodo di prova e con il periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni.</p> <p>Il lavoratore non può, senza consenso del datore di lavoro, autodeterminare un periodo di assenza da imputarsi a ferie. Qualora il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie e non avvisi l'azienda del ritardo né produca documenti giustificativi, è passibile di richiamo disciplinare da parte del datore di lavoro.</p>	<p>La mancata fruizione delle ferie comporta una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro, se la violazione riguarda fino a 5 lavoratori, ovvero si è verificata solo in 1 anno, da 400 a 1500 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, in almeno 2 anni, da 800 a 4500 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori in almeno 4 anni.</p>
	<p>I periodi di ferie eccedenti le 4 settimane non sono soggetti ad alcun vincolo di fruizione ed all'occorrenza possono essere monetizzati.</p>	-----
Lavoro notturno	<p>L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salvo l'individuazione, della contrattazione collettiva, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare la media.</p>	<p>Il superamento delle 8 ore giornaliere comporta una sanzione da 51 a 154 euro per ogni lavoratore e per ogni giorno violato.</p>
	<p>ILLECITO PENALE</p> <p>La verifica dell'idoneità al lavoro notturno (visite mediche) deve avvenire "a cura e a spese" del datore di lavoro, attraverso le strutture sanitarie pubbliche o tramite il medico competente aziendale (D.Lgs. 626/94). Tali controlli devono essere preventivi all'inizio della prestazione di lavoro notturno e successivamente ripetuti almeno ogni due anni.</p>	-----
	<p>ILLECITO PENALE</p> <p>Il Ministero del Lavoro in seguito ad un interpello, ha chiarito che il genitore vedovo, che risulta unico affidatario del figlio convivente minore di anni 12, non è obbligato a prestare attività lavorativa notturna. La violazione che si realizza nel caso in cui il datore di lavoro adibisca comunque a lavoro notturno il lavoratore o la lavoratrice, nonostante il proprio dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore prima del previsto inizio della prestazione, viene punita.</p>	-----
	<p>ILLECITO PENALE</p> <p>È vietato il lavoro notturno, dalle 24⁰⁰ alle 6⁰⁰, alle donne dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. È vietato adibire al lavoro notturno la lavoratrice madre ed i minori.</p>	-----

PRESTAZIONE OCCASIONALE

Il lavoro occasionale si distingue in **due grandi categorie**, a seconda che derivi da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa o da lavoro autonomo.

COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA OCCASIONALE (MINI CO.CO.CO.):

Sono tutte quelle prestazioni aventi le caratteristiche di una collaborazioni coordinate e continuative, con durata inferiore a 30 giorni con lo stesso committente nell'anno solare e di importo complessivo inferiore a 5.000 euro, sempre nell'anno solare e con lo stesso committente.

Per tale tipologia di prestazione non è richiesta la riconducibilità ad un progetto specifico o programma o fase di lavoro di esso. Solo il superamento di uno dei due limiti fissati comporta l'applicazione della normativa sul lavoro a progetto e quindi la prestazione dovrà essere ricondotta ad un progetto o programma o fase di lavoro di esso.

Questa tipologia di prestazione occasionale è da considerarsi una collaborazione coordinata e continuativa di tipo "semplificato" in quanto non è necessario il collegamento con un progetto o programma di lavoro.

Tale prestazione occasionale è soggetta a contribuzione INPS come il lavoro a progetto.

PRESTAZIONE OCCASIONALE DI LAVORO AUTONOMO:

In base all'art. 2222 del Codice Civile (Contratto d'opera) è lavoratore Autonomo Occasionale chi si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente. L'esercizio dell'attività deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti della professionalità e della prevalenza.

Non ci sono limiti prestabiliti nè di tempo nè di compenso. Si deve, comunque, tener conto dell'aspetto occasionale e dell'autonomia della prestazione.

Qualora il reddito annuo derivante da attività di lavoro autonomo occasionale sia superiore a 5.000,00 euro (con uno o più committenti), scatta l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'INPS.

La contribuzione si calcola sulla parte eccedente i 5.000,00 euro e per il 2015, è pari al:

- **30,72%** fino al massimale di 100.123,00 euro per coloro che non sono iscritti ad una forma previdenziale obbligatoria.
- **22%** per i titolari di pensione diretta, per gli iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e titolari di pensione indiretta o di reversibilità, fino al massimale di 100.324,00 euro.

Il contributo INPS è ripartito tra committente (2/3) e lavoratore a progetto (1/3).

La contribuzione per coloro che non sono iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria è comprensiva dello 0,50% per la tutela della maternità, nucleo familiare e malattia in caso di ricovero ospedaliero.

Attualmente la contribuzione versata come collaboratore non è cumulabile con quella versata come lavoratore dipendente.

Non c'è l'obbligo di assicurare il collaboratore presso l'INAIL. **Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare ai committenti, all'inizio dei singoli rapporti e durante il loro svolgimento, il superamento o meno del limite di 5.000,00 euro. Il committente ha il diritto di conoscere l'eventuale superamento del suddetto limite.**

ELEMENTI DISTINTIVI (LAVORO AUTONOMO / CO.CO.CO. / LAVORO A PROGETTO):

I caratteri differenziali del lavoro autonomo occasionale rispetto alla collaborazione coordinata, a progetto od occasionale, vanno individuati, tendenzialmente:

- nell'assenza del coordinamento con l'attività del committente,
- nella mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale,
- nel carattere episodico dell'attività,
- nella completa autonomia del lavoratore circa il tempo ed il modo della prestazione.

LAVORO ACCESSORIO CON UTILIZZO DEL VOUCHER

L'utilizzo del lavoro accessorio, rappresenta una particolare forma di lavoro occasionale, in quanto svolto in modo saltuario. Differisce da qualsiasi altra tipologia di attività, subordinata, parasubordinata o autonoma.

A seguito delle modifiche introdotte dalla L. 92/2012 c.d. Riforma Fornero il Ministero del Lavoro con nota n. 3439 del 18 febbraio 2013 ha altresì fornito le seguenti indicazioni operative in relazione al LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO.

Limite economico

I compensi complessivamente percepiti dal prestatore non possono superare determinati limiti:

IMPORTI PER IL PRESTATORE	IMPORTI
Importi netti per la totalità dei committenti nel corso di un anno solare	€. 5.000,00
Importi netti per singolo committente imprenditore commerciale o libero professionista nel corso di un anno solare	€. 2.000,00
Importi lordi per la totalità dei committenti imprenditori commerciali o libero professionisti nel corso di un anno solare	€. 6.667,00
Importi lordi per singolo committente imprenditore commerciale o libero professionista nel corso di un anno solare	€. 2.667,00

Ambiti di attività e tipologie di prestatori

Sono abrogati tutti i settori di attività tassativamente elencati con la precedente normativa e le categorie di prestatori. Pertanto, le più diverse attività possono essere svolte da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito), nei limiti del nuovo compenso economico previsto. La sola eccezione riguarda il **settore agricolo** in cui il lavoro occasionale accessorio è ammesso per:

- aziende con volume d'affari superiore a 7.000,00 euro esclusivamente tramite l'utilizzo di **specifiche figure di prestatori** (pensionati e giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università) **per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale**;
- aziende con volume d'affari inferiore a 7.000,00 euro che possono utilizzare **qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale** purché non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Percettori di prestazioni a sostegno del reddito

La legge n. 134 del 7 agosto 2012 di conversione del decreto legge n. 83/2012, all'articolo 46 bis, nel modificare il comma 32 lett. a) dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012 n.92, conferma per l'anno 2013 la possibilità per i lavoratori percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito di effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite massimo di 3.000 euro complessive per anno solare. Il limite dei 3.000 euro (da intendersi al netto dei contributi previdenziali), integralmente compatibile e cumulabile con l'indennità percepita, è riferito al singolo lavoratore.

In sede di conversione in legge del c.d. "decreto mille proroghe" è stata inserita la proroga anche al 2014 della possibilità da parte dei percettori di indennità a sostegno del reddito di cumulare l'indennità con i compensi per lavoro accessorio nel limite massimo complessivo di € 3.000 netti pari ad € 4.000 lordi ma per il 2015 non c'è ancora nessuna precisazione.

Inoltre il 15 aprile 2015 è stata presentata una bozza di decreto con il quale si andrebbe eventualmente ad ampliare da € 5.000,00 a € 7.000,00 l'ammontare massimo che il lavoratore può guadagnare annualmente, ferma restando la prestazione per ciascun committente pari a € 2.000,00.

Lavoratori stranieri

Per quanto attiene i lavoratori stranieri, l'importante innovazione consiste **nell'inclusione del reddito da lavoro accessorio ai fini della determinazione del reddito complessivo necessario** per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno, caratterizzandosi per la sua funzione esclusivamente integrativa.

Rimane fermo, pertanto, quanto previsto nella Circolare n. 44/2009 secondo cui, per quanto riguarda i cittadini extracomunitari, il reddito da lavoro occasionale accessorio **da solo** - in considerazione della natura occasionale delle prestazioni e dei limiti reddituali richiesti per l'ottenimento del titolo di soggiorno - non è utile ai fini del rilascio o rinnovo dei titoli di soggiorno per motivi di lavoro.

Disciplina sanzionatoria

Il superamento dei limiti quantitativi di €. 5.000,00 e €. 2.000,00 non potrà non determinare una "trasformazione" del rapporto in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato (con applicazione delle relative sanzioni civili ed amministrative); ciò solamente nell' eventualità che le prestazioni siano rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo e risultino funzionali all'attività da questi svolta.

Le sanzioni sopra indicate non verranno meno nell' eventualità in cui il committente richieda al lavoratore una dichiarazione in ordine al non superamento degli importi massimi previsti e la stessa non risulti veritiera.

Dopo l'emissione del voucher da parte del tabaccaio o gli Uffici Postali, **il committente deve comunicare preventivamente l'inizio della prestazione all'Inail/Inps, tramite il contact center 803164 oppure on-line**. All'operatore **vanno segnalati**, nell'ordine: i propri dati anagrafici, il settore di attività e il codice fiscale. E poi, ancora, i dati del lavoratore (nome, cognome e codice fiscale), il luogo di lavoro, la data di inizio e di fine dell'attività lavorativa 24 ore prima dell'avvio della prestazione. Non solo: **il voucher**, viene spiegato in un altro scontrino, **va attivato presso l'Inps**, telefonando al contact center dell'Istituto o collegandosi al suo sito (alla pagina "Lavoro occasionale") o, infine, recandosi presso una sede dell'ente di previdenza.

Rimborso dei voucher

È possibile - sia per il committente che per il prestatore - chiedere il rimborso o la liquidazione dei voucher acquistati presso un tabaccaio scaduti (non utilizzati/riscossi entro un anno dalla data di emissione), utilizzando il modulo SC52 (scaricabile on-line dal sito www.inps.it, sezione Moduli) e presentandolo, anche per via postale, presso una sede INPS competente.

Furto o smarrimento di buoni lavoro

In caso di furto o smarrimento di voucher cartacei è necessario preliminarmente effettuare la denuncia alle autorità competenti. Recandosi in una sede INPS con la denuncia, il committente o il prestatore possono segnalare il furto o lo smarrimento e ricevere assistenza.

PART-TIME

PART-TIME ORIZZONTALE: la riduzione di orario è parametrata su quello giornaliero;

PART-TIME VERTICALE: l'attività lavorativa si svolge ad orario giornaliero pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

PART-TIME MISTO: è una combinazione delle due modalità precedenti;

CLAUSOLE DI "FLESSIBILITÀ": consentono di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa senza variarne la quantità complessiva;

CLAUSOLE DI "ELASTICITÀ": permettono di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (valgono solo per il Part-Time verticale o misto).

FORMA DEL CONTRATTO: è prevista la forma scritta "ad probationem", cioè ai fini della prova. Qualora tale forma risulti mancante è ammessa la prova per testimoni, come previsto dall'art. 2725 del Codice Civile, solo se "il contraente ha, senza sua colpa, perduto il documento che gli forniva la prova". In difetto di prova il lavoratore potrà chiedere la dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno;

LAVORO STRAORDINARIO (lavoro svolto oltre l'orario pieno settimanale):

- È consentito per tutti i tipi di Part-Time, negli stessi limiti previsti per i lavoratori a tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta (esempio: l'orario straordinario per un lavoratore a tempo pieno è di al massimo 8 ore settimanali; per un part-time di 18 ore settimanali, pari al 45% dell'orario a tempo pieno di 40 ore, il limite massimo di lavoro straordinario settimanale sarà di 3,60 ore);
- È ammesso anche in caso di contratto Part-Time a tempo determinato.
La gestione non corretta dei contratti part-time può comportare però pesanti ricadute in termini di sanzioni amministrative. Infatti l'uso continuo di lavoro supplementare di un dipendente che è stato assunto con contratto part-time può costituire il presupposto per la trasformazione del rapporto a tempo pieno. Inoltre la difforme od omessa registrazione del corretto orario di lavoro nel LUL (Libro Unico del Lavoro) comporta una multa che va da €. 150,00 a €. 1.500,00.

LAVORO SUPPLEMENTARE (lavoro svolto oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti ma entro il limite dell'orario pieno settimanale):

- È ammesso per tutti i tipi di Part-Time. Il lavoro supplementare è ammesso anche in assenza di un accordo collettivo;
- È ammesso anche in caso di contratto Part-Time a tempo determinato;
- La contrattazione collettiva può stabilire il limite di ore e le causali per il lavoro supplementare. Se stabilito dai contratti collettivi il lavoratore non potrà rifiutare il lavoro supplementare, pena sanzioni disciplinari (escluso il licenziamento).

PATOLOGIE ONCOLOGICHE

- I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di richiesta del lavoratore. Inoltre, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

FIGLI

- In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

NUOVE CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI INTRODOTTE DALLA LEGGE DI STABILITÀ':

Viene restituita all'autonomia individuale la possibilità di definire, nel contratto di lavoro a tempo parziale e **in assenza di disposizioni da parte dei CCNL**, clausole che consentano al datore di lavoro di variare la collocazione della prestazione lavorativa (clausole flessibili) o aumentare la durata della prestazione (clausole elastiche);

- L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi;

- In caso di assunzioni a tempo pieno non esiste più l'obbligo formale di trasformare i contratti Part-Time per i lavoratori che ne fanno richiesta;
- Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale il datore di lavoro deve dare tempestiva informazione ai lavoratori già dipendenti a tempo pieno. Il datore di lavoro non ha più l'obbligo di motivare il rifiuto a trasformare il contratto da tempo pieno a tempo parziale.

Il comma 20 dell'articolo 1 della legge n. 92/2012 aggiunge al comma 7, nella elencazione degli ambiti di regolamentazione assegnati ai contratti collettivi, un ulteriore punto, il 3 bis che attiene la possibilità di ripensamento del dipendente che abbia acconsentito a dette clausole.

I contratti collettivi, dovranno quindi, disciplinare:

- 1) Condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - 2) Condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
 - 3) I limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- 3 bis) le condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche previste.*

Considerate tali condizioni, al comma 9 dello stesso articolo è stata inserita la facoltà per il lavoratore di revocare il precedente consenso qualora lo stesso sia affetto da patologie oncologiche, a causa delle quali residui una ridotta capacità lavorativa, ovvero sia lavoratore studente come indicato all'art. 10, 1° comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori legittimati alla revoca del consenso sono individuati:

- ❑ I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
- ❑ I lavoratori affetti da patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, o quando assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza;
- ❑ I lavoratori con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- ❑ I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, i quali hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

JOB ON CALL (LAVORO A CHIAMATA - INTERMITTENTE)

I commi 21 e 22 dell'articolo 1 della legge n. 92/2002 hanno parzialmente modificato la disciplina che regola il lavoro intermittente o a chiamata, attraverso la sostituzione di alcune parti degli articoli dal 33 al 40 del Dlgs. n. 276/2003. Le modifiche hanno effetto a partire dal 18 luglio 2012.

APPLICAZIONE:

Si tratta di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, (ovvero devono contenere delle interruzioni poiché non deve esserci una esatta coincidenza tra la durata del contratto e la prestazione) in base a quanto indicato dai contratti collettivi. In difetto di tali indicazioni, il Ministero del Lavoro, con il D.M. del 23/10/2004 ha individuato alcune tipologie di prestazioni cui è possibile applicare il lavoro a chiamata: custodi, guardiani notturni, portinai, fattorini, camerieri e personale di servizio e di cucina negli alberghi e pubblici esercizi in genere, magazzinieri, centralinisti, impiegati d'albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela (capi, sottocapi addetti al ricevimento), ecc..

Tali prestazioni sono escluse dalla normativa sull'orario di lavoro (art. 16, c. 1, L. d D. Lgs. n. 66/2003), in quanto prestazioni a carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia.

La Riforma ha inoltre eliminato il lavoro intermittente per i cosiddetti "periodi predeterminati" (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie) nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

La L. 99/2013, di conversione del D.L. 76/2013, art. 7 comma 2 a), ha stabilito che, **ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo**, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro **per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari**. Nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato. I contratti sottoscritti precedentemente all'entrata in vigore della L. 92/2012 cesseranno di produrre effetti dal 1 gennaio 2014.

LAVORATORI ASSUMIBILI

Requisito soggettivo:

Possono essere assunti con contratto di lavoro intermittente i soggetti con più di 55 anni (prima 45) e minori di anni 24 (prima 25), fermo restando in tal caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età (24 anni e 364 giorni). Al superamento di tale limite il contratto si trasformerà in subordinato a tempo pieno ed indeterminato.

Requisito oggettivo:

In assenza di una specifica disciplina contrattuale, nelle attività discontinue di cui al DM 23/10/2004 con rimando alla tabella delle attività contenute nel R.D. 2657/1923.

LA COMUNICAZIONE PREVENTIVA

Entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro deve essere inviata la comunicazione di assunzione (UNILAV) al Centro per l'Impiego competente.

Inoltre all'art. 35 del Dlgs. 276/2003 è stato aggiunto il nuovo comma 3 bis che statuisce l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare l'inizio dell'attività lavorativa alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) competente, prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore ai 30 giorni. La comunicazione può essere effettuata anche il giorno stesso ma sempre prima dell'inizio della prestazione e potrà riguardare anche cumulativamente più lavoratori.

MODALITA' DI COMUNICAZIONE ALLA DTL

La Circolare 27 giugno 2013 n.27 ha definito le modalità per l'invio della comunicazione intermittente, che deve essere **effettuata esclusivamente:**

- **Attraverso il servizio informatico** disponibile su Cliclavoro
- **Via email**, dopo aver scaricato il modello, all'indirizzo PEC appositamente creato:

intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it

Per utilizzare tale casella di posta, **non è necessario che l'indirizzo e-mail del mittente sia un indirizzo di posta elettronica certificata**, poiché è stata abilitata a ricevere comunicazioni anche da indirizzi di posta non certificata.

In caso di malfunzionamento dei sistemi di trasmissione informatici, è possibile **effettuare la comunicazione al numero fax** della Direzione Territoriale del Lavoro competente.

In tal caso, il datore di lavoro dovrà conservare la copia del fax unitamente alla ricevuta di malfunzionamento rilasciata direttamente dal servizio informatico come prova dell'adempimento dell'obbligo.

CONTRATTO

È un contratto di natura subordinata e **può essere stipulato a tempo determinato**.

Deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova.

L'attività viene resa a chiamata del datore di lavoro alla quale il lavoratore può obbligarsi o meno a rispondere. Per tale disponibilità i lavoratori hanno diritto ad una indennità di disponibilità.

Salvo diversa pattuizione, il tempo di preavviso non può essere inferiore ad 1 giorno.

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

È una indennità mensile, divisibile in quote orarie, stabilita dai contratti collettivi o, in alternativa, dal Ministro del Lavoro.

Se il lavoratore ha l'obbligo di rispondere alla chiamata il Ministero ha fissato un limite minimo per l'indennità di disponibilità pari ad almeno il 20% della retribuzione (minimo tabellare, indennità di contingenza, e.d.r., ratei mensilità aggiuntive) prevista dai CCNL.

L'indennità di disponibilità esplica i suoi effetti solo ai fini contributivi e non su altri istituti (mensilità aggiuntive, ferie, trattamento di fine rapporto, ecc.).

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico e contributivo del lavoratore intermittente è direttamente proporzionale alla prestazione effettivamente svolta.

- **Nei periodi di impiego il lavoratore deve ricevere una retribuzione almeno pari ad un lavoratore "normale" a parità di livello e mansione (compresi gli istituti relativi alle mensilità aggiuntive, ferie, trattamento di fine rapporto).**
- **Nei periodi di inattività il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo tranne l'eventuale indennità di disponibilità.**

L'indennità di disponibilità deve essere tassata come reddito da lavoro dipendente – art. 51 T.U.I.R. (parere Ag. Entrate n. 32340/C2).

CONTRIBUZIONE

Il datore di lavoro versa i contributi sulle retribuzioni erogate e sull'importo effettivo dell'indennità di disponibilità, rispettando i minimali contributivi previsti dalla circolare INPS n. 7 dell'8 febbraio 2006.

INDISPONIBILITÀ

I lavoratori che non comunicano la loro indisponibilità per malattia o altro giustificato motivo, perdono il diritto alla indennità di disponibilità per 15 giorni o per il periodo stabilito dai CCNL.

Durante il periodo di malattia non spetta l'indennità di disponibilità.

Il rifiuto ingiustificato alla prestazione lavorativa può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, la restituzione dell'indennità di disponibilità eventualmente percepita dal lavoratore dopo il rifiuto ingiustificato, ed un congruo risarcimento del danno previsto dai contratti collettivi o dal contratto individuale.

LE ESCLUSIONI

Il datore di lavoro non può instaurare contratti di lavoro intermittente se:

- non ha effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza del lavoro. A tal proposito il Ministero precisa che la valutazione dei rischi in azienda (DVR) costituisce una condizione essenziale per la validità del contratto e la stessa deve essere "attuale" e adeguata alla costante realtà aziendale;
- intende sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, i lavoratori sono destinati ad unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

LE TUTELE PREVIDENZIALI PER I LAVORATORI A CHIAMATA

Con la circolare n. 41 del 13 marzo 2006, l'INPS ha fornito una serie di importanti precisazioni in materia di

tutele previdenziali:

- **Assegni al nucleo familiare:** L'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per il periodo di disponibilità, per il quale il lavoratore percepisce un'indennità, l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni espressamente disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, eccetera).
- **Disoccupazione:** Il Ministero del Lavoro, con riguardo a questa ipotesi, ha chiarito che deve ritenersi senz'altro esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo in cui il lavoratore resti a disposizione del datore di lavoro percependo la relativa indennità di disponibilità. Al contrario, invece, **nell'ipotesi in cui il contratto di lavoro intermittente non preveda l'obbligo di risposta alla chiamata e quindi il lavoratore non abbia diritto all'indennità di disponibilità, il Ministero ha chiarito che a quest'ultimo può essere riconosciuto, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nella specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa.**
- **Indennità di maternità e di malattia:** È previsto un riproporzionamento del trattamento previdenziale in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Inoltre è da considerare che, dal diverso trattamento corrisposto al lavoratore nel periodo di effettivo lavoro e nel periodo di disponibilità, deriva l'applicazione di un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende cioè come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto. Ciò vale anche per il riproporzionamento del trattamento previdenziale, il quale è realizzato utilizzando un diverso parametro retributivo a seconda, come detto, che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità.
Il Ministero del Lavoro in un comunicato di novembre 2014, attraverso il proprio sito internet, cliclavoro.gov.it, ha informato che è disponibile la nuova APP LAVORO INTERMITTENTE che consente ai datori di lavoro di gestire in modo semplice e rapido la comunicazione della "chiamata" durante il rapporto di lavoro intermittente tramite smartphone e tablet.

TIPOLOGIE AMMESSE PER IL JOB ON CALL (LAVORO A CHIAMATA - INTERMITTENTE)

(oltre a quanto previsto dai CCNL)

1. Custodi.
2. **Guardiani diurni e notturni**, guardie daziarie.
3. Portinai.
4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti.
L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatta dall'Ispettorato del lavoro.
5. **Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere**, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 .
6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti.
7. Personale addetto all'estinzione degli incendi.
8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del

lavoro non abbiano carattere di discontinuità.

9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.

10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti.

11. Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro.

12. Addetti ai centralini telefonici privati.

13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale.

14. Commessi di negozio.

15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.

16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.

17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.

18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.

19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.

20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e d'igiene negli stabilimenti industriali.

21. Personale addetto servizi igienici o sanitari, dispensari ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.

23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).

24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.

25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.

26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.

27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.

28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:

a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;

b) degli apparecchi di filtrazione;

c) degli apparecchi di distillazione;

d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;

e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;

f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;

g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.

30. Personale addetto alle gru.

31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.
32. Personale addetto alla manutenzione stradale.
33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.
34. Personale addetto all'industria della pesca.
35. **Impiegati di albergo le cui mansioni implicano rapporti con la clientela e purchè abbiano carattere discontinuo (così detti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari** con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti. a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.
39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.
40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa.
41. Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri.
42. Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.
44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro.
45. Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità.
46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

Fac simile di contratto di lavoro a chiamata stipulato ai sensi degli articoli 33 e seguenti del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, abrogato dalla Legge 45/2007, reintrodotto dal D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008 e modificato dalla Legge 92 del 28 giugno 2012 (Riforma del Lavoro).

Contratto di lavoro a chiamata

Tra

Il signor _____ titolare (**legale rappresentante**) della ditta (**società**) _____

Con sede in _____ per lo svolgimento dell'attività di _____

e

Il signor _____ nato a _____ residente in _____

Considerato che:

la ditta _____ intende ricorrere a prestazioni di lavoro intermittente, ai sensi e per gli effetti degli articoli 34 e seguenti del decreto legislativo 276/2003, ricorrendone i presupposti in quanto

- Si tratta di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente, provvisoriamente identificate dal Ministero del Lavoro con riferimento alle attività di cui all'Allegato A al Regio Decreto n. 2657 del 06.12.1923;
 - Per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze individuate dal Contratto Collettivo, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana del mese o dell'anno;
 - Con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
- il signor _____ ha dichiarato la propria disponibilità ad effettuare la prestazione con le caratteristiche sopra richiamate e con le seguenti previsioni _____;

di comune accordo si stipula il seguente:

Contratto di lavoro intermittente

Il contratto è stipulato a tempo determinato e avrà decorrenza dal _____ al _____

Il signor _____ sarà inquadrato nel _____ livello, del CCNL _____ applicato, per lo svolgimento della seguente mansione _____;

L'attività lavorativa si svolgerà prevalentemente presso la sede della società _____, via _____, in _____ (Indicare la località)

Viene pattuito un periodo di prova di _____ giorni di lavoro effettivo, l'assunzione diverrà definitiva solo dopo il superamento di detto periodo;

Il periodo di prova è previsto in massimo _____ giorni di lavoro effettivo;

Viene riconosciuto un preavviso di chiamata di numero _____ giorni lavorativi (**il preavviso non può essere inferiore ad un giorno lavorativo**). La chiamata sarà effettuata con le seguenti modalità: (precisare il recapito al quale il lavoratore si impegna di essere reperibile ed il mezzo per la chiamata: telefono, fax, ecc..)

Il trattamento economico sarà commisurato all'effettiva attività lavorativa svolta, in applicazione del già citato CCNL _____;

A fronte dell'impegno a presentarsi al lavoro in caso di chiamata, al signor _____ verrà riconosciuta un'indennità di disponibilità nella misura di € _____ mensili come stabilito dal CCNL applicato (**o comunque non può essere inferiore alla misura prevista ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali**)

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il signor _____ è tenuto ad informare tempestivamente la ditta specificando la durata dell'impedimento. In caso di mancata informazione non verrà riconosciuta l'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni (**salvo che le parti non stabiliscano altrimenti**);

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata costituirà giusta causa di risoluzione contrattuale, comporterà la restituzione della quota d'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto ed il risarcimento dei danni come stabilito dal CCNL applicato (**clausola eventuale che può anche non essere inserita**)

In ragione dell'attività lavorativa che il signor _____ deve svolgere sono state predisposte tutte le misure di sicurezza necessarie ed il signor _____ sarà istruito sull'utilizzo delle attrezzature e dei macchinari nonché di ogni altro dispositivo o misura di sicurezza da adottare.

La ditta _____ provvederà al versamento degli oneri sociali, oltre che sulle retribuzioni per l'attività svolta, sull'importo della indennità di disponibilità effettivamente erogato, fermo restando il diritto del signor _____ a provvedere all'eventuale integrazione disposta dal comma 7 dell'articolo 36 del decreto legislativo n. 297/2003.

Data

Il datore di lavoro

Il lavoratore

L' APPRENDISTATO

CON LE VARIAZIONE APPORTATE DAL NUOVO D.L. N. 34/2014

Il contratto di apprendistato è un tipico contratto a causa mista che, a differenza di altri contratti, dà in ogni caso luogo ad un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti e **a tempo indeterminato, con possibilità di recedere dal contratto, con preavviso, decorrente dal termine della formazione. Al contrario, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro il recesso resta possibile solo per giusta causa o giustificato motivo.**

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Trattandosi di un contratto a causa mista, che presuppone pertanto non soltanto il naturale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione, ma anche lo scambio tra lavoro e formazione professionale, la caratteristica fondamentale del contratto di apprendistato è la formazione, funzione questa finalizzata appunto a contribuire, unitamente alle prestazioni di lavoro rese nel corso del rapporto di lavoro, al raggiungimento della qualifica professionale per la quale lo speciale rapporto è stato instaurato.

L'obbligo formativo, che grava essenzialmente sul datore di lavoro, è direttamente proporzionale alla qualificazione da raggiungere al termine dello speciale contratto di lavoro concluso quale apprendistato.

DURATA DELL'APPRENDISTATO: la durata dell'apprendistato è variabile in base alla qualifica da conseguire (massimo di 60 mesi – 5 anni).

FORMAZIONE: La **formazione di base e trasversale è obbligatoria e i datori di lavoro sono tenuti a iscrivere i propri apprendisti ai percorsi formativi** sulla base di un catalogo di moduli fruibili sull'intero territorio regionale. In Veneto le modalità di erogazione sono state definite prima dall'Accordo del 23 aprile 2012 siglato tra la Regione e le Parti Sociali e poi dalla Direttiva apprendistato professionalizzante (DGR 1284 /2012-Allegato B1). Il sistema veneto articola i percorsi formativi in moduli di 40 ore combinati in base al livello di istruzione posseduto dall'apprendista. Si prevedono 120 ore da svolgere in 3 anni per gli apprendisti con livello di istruzione fino alla licenza di scuola media, 80 ore per quelli che possiedono la qualifica professionale o il diploma di scuola superiore e 40 ore per i laureati.

Sono però i CCNL a stabilire cosa e come si articoli la formazione ed il monte ore, ad esempio il contratto del Turismo prevede a seconda del livello di inquadramento una di formazione differenziata:

Livelli	mesi di apprendistato	ore medie annue
2, 3	34	60
4, 5, 6s	34	45
6	22	30

Inoltre il Ministero del Lavoro con nota n. 1727 del 6 febbraio 2009 ha ribadito che **cade l'obbligo di formazione se il rapporto di lavoro dell'apprendista, viene trasformato prima della scadenza.**

Quando il contratto è attivato sulla base dell'esclusiva formazione aziendale, dell'inadempimento dell'erogazione della formazione dell'apprendista è responsabile il datore di lavoro.

E' necessaria la presenza di un tutore o referente aziendale e va effettuata la registrazione nel libretto formativo, la formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita.

FORMAZIONE TRASVERSALE E DI BASE: l'art. 4, comma 1, del D.L.vo n. 167/2011 modificato dal DL 34/2014 afferma ora che la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, può essere integrata (prima c'era scritto "è integrata") con l'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, offerta dalle Regioni e finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali. Così come è scritta la norma sembra togliere l'obbligo della formazione pubblica.

PIANO FORMATIVO NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: riscrivendo la lettera a) del comma 1 dell'art. 1 del D.L.vo n. 167/2011, il Governo ha anche affermato che l'obbligo della forma scritta nell'apprendistato c'è per il contratto il patto di prova e il piano formativo reato ora in forma "SINTETICA".

PAGAMENTO DELLE ORE DI FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO: nell'apprendistato per l'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale viene riconosciuta (art. 3, comma 2 – ter del D.L.vo n. 167/2011), in considerazione della componente formativa, "una retribuzione che tenga conto delle ore effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo". La disposizione dalla quale si evince che le ore di lavoro effettive sono pagate al 100%, mentre quelle formative al 35%

CONTRIBUZIONE: con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 01.01.2013 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro, per gli apprendisti artigiani e non artigiani, è complessivamente rideterminata nel 11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per il finanziamento dell'Aspi.

Inoltre in caso di non stabilizzazione il datore di lavoro dovrà pagare anche il ticket sul licenziamento e cioè il 50% del trattamento minimo Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Il contributo non è dovuto in caso di dimissioni o recesso per giusta causa.

GARANZIE PER GLI APPRENDISTI: assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; assicurazione contro le malattie, assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia; maternità; assegno familiare e **disoccupazione involontaria**.

PRESTAZIONI DI MALATTIA: a seguito del "riordino" della contribuzione apprendisti (leggasi "aumento dei contributi") posta in essere dalla Finanziaria 2007, a tali soggetti è stato esteso il diritto alle prestazioni di malattia a carico dell'Inps, come già previsto per gli altri dipendenti.

L'inps, con circolare n. 43 del 21 febbraio 2007, ha fornito chiarimenti circa l'estensione agli apprendisti, di qualsiasi settore di attività delle prestazioni economiche di malattia a carico Inps, per gli eventi morbosi verificatisi dopo il primo gennaio 2007.

In particolare, l'istituto sottolinea che saranno applicabili anche a questi soggetti le disposizioni riguardanti:

- la presentazione dei certificati medici all'Inps;
- le fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia;
- i periodi di indennizzabilità di 180 giorni e il riconoscimento dei contributi figurativi.

MODIFICHE DELLA RIFORMA:

- La durata minima del contratto non potrà essere inferiore ai 6 mesi, fatte salve le attività stagionali.

NUOVO APPRENDISTATO SUI BANCHI DI SCUOLA DAL 2015

- Un miniapprendistato per i giovani vicini alla maturità. Previa sottoscrizione di un protocollo con la scuola, infatti, i datori di lavoro potranno assumere giovani iscritti al quarto e al quinto anno degli istituti tecnici e professionali con contratto di apprendistato della durata massima di tre anni, per la specializzazione professionale. A prevederlo è la bozza di decreto attuativo del Jobs Act (statuto lavori), approvata venerdì dal consiglio dei ministri, nella parte relativa alle modifiche del contratto di apprendistato.
- La riforma non tocca la tradizionale tripartizione dei percorsi di apprendistato e si preoccupa principalmente d'intervenire sul primo e terzo tipo, quelli che finora hanno avuto scarso uso applicativo rispetto all'apprendistato professionalizzante risultato il preferito dalle aziende. Le modifiche riguardano le procedure relative agli adempimenti legati alla formazione dei giovani, elemento che resta fondamentale nel contratto, caratterizzandolo per questo a «contenuto formativo».
- Per l'attivazione del «minipercorso», il datore di lavoro deve preliminarmente sottoscrivere un protocollo con l'istituto presso il quale è iscritto lo studente, secondo uno schema che sarà definito con decreto dal ministro del lavoro. Il decreto dovrà fissare anche contenuti e durate degli obblighi formativi per il datore di lavoro. In ogni caso, la formazione esterna all'azienda si svolgerà nella scuola dove risulta iscritto lo studente (cioè semplifica tanto la procedura), senza erogazione di retribuzione (salvo diversa previsione dei contratti collettivi); mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, il lavoratore riceverà una retribuzione pari al 10% di quella normale.

IL QUADRO SANZIONATORIO

I POTESI	SANZIONI
<p>INADEMPIMENTO FORMATIVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pagamento del doppio della differenza tra contribuzione versata in misura agevolata e quella dovuta in relazione al livello di inquadramento contrattuale che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine dell'apprendistato. - Trasformazione delle assunzioni fatte in violazione in "normali" rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. - Eliminazione della possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo a termine del periodo di formazione. - Applicazione delle consuete sanzioni di carattere amministrativo. - Decadenza e revoca dei benefici contributivi fruiti dal datore di lavoro (ad esempio il non computo dell'apprendista nell'organico aziendale ai fini del collocamento disabili; il sotto-inquadramento dell'apprendista, la percentualizzazione della retribuzione).
FORMA SCRITTA DEL CONTRATTO, DEL PATTO DI PROVA	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria d'importo variabile da 100,00 a 600,00 euro, diffidabile. In caso di recidiva, sanzione amministrativa pecuniaria d'importo variabile da 300,00 a 1.500,00 euro.</p>
DIVIETO DI RETRIBUZIONE A COTTIMO	
SOTTO-INQUADRAMENTO O PERCENTUALIZZAZIONE PAGA	
PRESENZA DI UN TUTORE O REFERENTE AZIENDALE	
LIMITI NUMERICI LEGALI ALLE ASSUNZIONI DI APPRENDISTI	<ul style="list-style-type: none"> - Trasformazione delle assunzioni fatte in violazione in "normali" rapporti di lavoro subordinato tempo indeterminato. - Recupero dei contributi versati (senza applicazione della maggiorazione del 100%). - Eliminazione della possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo al termine del periodo di formazione. - Applicazione delle consuete sanzioni di carattere amministrativo. - Decadenza e revoca dei benefici normativi fruiti dal datore di lavoro (ad esempio il non computo dell'apprendista nell'organico aziendale ai fini del collocamento dei disabili; il sottoinquadramento dell'apprendista e la percentualizzazione della retribuzione).
<p>ONERE DI STABILIZZAZIONE</p> <p>Per quanto concerne la stabilizzazione degli apprendisti (ossia la loro assunzione con contratto a tempo indeterminato a conclusione del periodo di apprendistato), il decreto legge 34/2014 riduce gli obblighi previsti dalla legislazione previgente ai fini di nuove assunzioni in apprendistato (obbligo di stabilizzazione era del 30% degli apprendisti nelle aziende con più di 10 dipendenti), ora la norma si applica alle sole imprese con più di 50 dipendenti, dall'altro riducendo al 20% la percentuale di stabilizzazione.</p>	

SONO PREVISTE TRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO:

A) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale può essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto **15 anni e fino al compimento dei 25° anno di età, per tutti i settori produttivi anche per assolvere l'obbligo di istruzione**. E' volto ad attivare proficue sinergie tra scuola e lavoro ed avviare giovani ai mestieri ed alle professioni evitando dispersione scolastica.

Gli accordi interconfederali e i CCNL possono stabilire **la durata** della formazione in base all'età, alla qualifica o al diploma da conseguire, ma **non può comunque superare i 3 anni o 4 nel caso di diploma quadriennale regionale**.

I profili formativi sono disciplinati dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano che definiscono il monte ore di formazione interna o esterna (Veneto circa ore 400), con la possibilità comunque di rinvio ai CCNL delle modalità di erogazione della formazione aziendale rispetto agli standard generali fissati dalle Regioni.

B) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i soggetti **dai 18 ai 29 anni, (dai 17 anni per chi è in possesso di una qualifica professionale)** in tutti i settori produttivi pubblici o privati. **La durata del contratto non può essere superiore a 3 anni** (5 anni per le figure professionali dell'artigianato). Gli accordi interconfederali e i CCNL possono stabilire la **durata della formazione** in base all'età, al titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è svolta sotto la responsabilità dell'azienda e deve essere integrata (nei limiti delle risorse annualmente disponibili), dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo variabile di ore in base al titolo di studio conseguito ed alla e alla qualifica professionale.

La contrattazione collettiva potrà anche prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante a tempo determinato, per i datori di lavoro che svolgono l'attività in cicli stagionali.

C) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA:

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani **tra i 18 e i 29 anni (dai 17 anni per chi è in possesso di una qualifica professionale)**.

L'apprendistato di alta formazione può essere stipulato ai fini del conseguimento:

- di un diploma di istruzione secondaria superiore;
- di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi che si riferiscono ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori;
- del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

La regolamentazione per quanto attiene alla **formazione** dell'apprendistato e alla **durata** è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i soggetti dell'alta formazione (università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca).

In assenza di un qualsiasi intervento regionale i singoli datori di lavoro o le loro associazioni, possono stipulare apposite convenzioni con i soggetti dell'alta formazione.

I PRINCIPALI CONTROLLI DEGLI ORGANI DI VIGILANZA

CONTROLLI	CONSEGUENZE PER INADEMPIMENTI
<p>Inerenti la sussistenza della forma scritta del contratto di apprendistato, corredato dal patto di prova.</p> <p>Il rispetto dei requisiti legali e contrattuali ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la sussistenza dell'età anagrafica minima e massima del lavoratore, • le mansioni e la qualifica di assunzione dell'apprendista sono coerenti ed ammissibili con il contratto, • il contratto collettivo applicato dal datore di lavoro, • il rispetto dei limiti quantitativi per l'assunzione di apprendisti, • la qualificazione da attribuire all'apprendista è coerente col piano formativo individuale. 	<p>Il personale ispettivo può provvedere alla riqualificazione del rapporto e la riconduzione dello stesso in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine, con i conseguenti recuperi contributivi e retributivi.</p>
<p>La registrazione dei dati dell'apprendista nel LUL entro il giorno 30 del mese successivo.</p>	<p>Applicazione di una sanzione amministrativa da euro 150 a euro 1500.</p>
<p>Consegna della dichiarazione di assunzione.</p>	<p>Applicazione della sanzione da euro 258 a euro 1549.</p>
<p>L'effettuazione preventiva della comunicazione obbligatoria telematica d'inizio del rapporto di lavoro. Per i rapporti di apprendistato instaurati dal 25 ottobre 2011, la data "fine rapporto" resta obbligatoria, ma si intende come data fine periodo formativo.</p>	<p>Applicazione di una sanzione da euro 100 a euro 500.</p>
<p>In caso di trasformazione anticipata a tempo indeterminato del contratto: verifica della sussistenza di eventuali condotte elusive, consistenti nell'anticipata trasformazione di un rapporto che non si è mai svolto quale apprendistato.</p>	<p>Il personale ispettivo provvederà alla riqualificazione del rapporto e la riconduzione dello stesso in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine, con i conseguenti recuperi contributivi e retributivi.</p>
<p>Il rispetto degli obblighi preventivi e periodici in materia di sorveglianza sanitaria.</p>	<p>In caso di apprendisti minorenni: arresto fino a 6 mesi o ammenda fino a 5164. In caso di apprendisti esposti a rischio specifico: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 800 a 3000 euro. In caso di apprendista adibito a lavoro notturno: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 1549 a 4131 euro.</p>
<p>Lo svolgimento effettivo della formazione.</p>	<p>L'organo di vigilanza applicherà una sanzione previdenziale che prevede l'obbligo a carico del datore di lavoro di versare la differenza tra la contribuzione già versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%. Inoltre una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro per ogni violazione sulla modalità di formazione. In caso di recidiva la sanzione applicabile varia da 300 a 1500 euro.</p>

I TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Il tirocinio formativo e di orientamento introdotto con la legge 196/1997 art. 18, **consiste in un periodo guidato all'interno di una realtà lavorativa. Si configura essenzialmente come esperienza di apprendimento, non costituisce dunque un rapporto di lavoro subordinato e, di conseguenza non sussiste l'obbligo di retribuzione da parte dell'azienda.**

La Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano ha sottoscritto un accordo contenente le linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento (= tirocini finalizzati all'acquisizione di competenze professionali ed all'inserimento od al reinserimento lavorativo) **che le regioni** e le province autonome, nell'esercizio delle proprie competenze legislative e nella organizzazione dei relativi servizi hanno recepito..

- **Destinatari:** soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi oppure disoccupati (anche in mobilità) e inoccupati oppure lavoratori disabili.
- **Esclusioni:** il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo ed i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione dello stesso;
- **Durata:** non superiore a sei mesi elevati a dodici mesi per i soggetti svantaggiati.
- **Soggetti promotori:** le Regioni e le Province Autonome hanno il compito di individuare i soggetti, pubblici e privati, accreditati o autorizzati, che possono promuovere il tirocinio nel proprio territorio attraverso la stipula di apposite convenzioni con i soggetti ospitanti. A titolo esemplificativo:
 - I servizi per l'impiego,
 - Le agenzie regionali per il lavoro
 - Le università
 - I soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del Lavoro.
- **Soggetti ospitanti:** enti pubblici o privati presso i quali viene realizzato il tirocinio. Il soggetto ospitante deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, non devono avere effettuato licenziamenti, fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo nei 12 mesi precedenti e non devono avere procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio.
- **Garanzie assicurative:** il soggetto promotore è tenuto a garantire, salvo diverse disposizioni nella convenzione il rispetto dell'obbligo assicurativo per il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, oltre che per la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice.
- **Numero di tirocini attivabili:** la loro quantificazione sarà definita attraverso le discipline regionali e delle Province autonome. Nelle more della definizione, possono ospitare tirocinanti nei limiti di seguito indicati: le unità operative **con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato: un tirocinante; le unità operative con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e venti non più di due tirocinanti contemporaneamente; le unità operative con ventuno o più dipendenti a tempo indeterminato: tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti.** Sono esclusi dai limiti numerici i tirocini stipulati in favore dei disabili.
- **Tutor:** sono previsti due tutor. Il primo individuato dal soggetto promotore che svolge compiti di supervisione, collaborazione, controllo e redige l'attestazione finale; il secondo è nominato dal soggetto ospitante che è responsabile dell'attuazione del piano formativo, dell'inserimento e dell'affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro per tutto il periodo previsto dal progetto formativo.
- **Indennità di partecipazione:** deve essere corrisposta al tirocinante un'indennità per la partecipazione al tirocinio di **importo non inferiore a 300 euro lordi (per la Regione Veneto) se è prevista la somministrazione del pasto o buoni mensa, oppure 400 euro lordi mensili (la mancata corresponsione dell'indennità comporterà una sanzione amministrativa il cui ammontare varia da € 1.000 a € 6.000).** L'indennità non andrà erogata nel caso in cui il tirocinante sia un lavoratore in regime di cassa integrazione ordinaria, di cassa integrazione in deroga, ciò in quanto già percettore di forme di sostentamento al reddito.
- **Misure di vigilanza:** se il tirocinio non risulterà conforme alla nuova disciplina e alla relativa regolamentazione regionale di riferimento, il personale ispettivo potrà procedere a riqualificare il

rapporto come di natura subordinata con relativa applicazione delle sanzioni amministrative applicabili in tale ipotesi (come ad esempio in materia di Libro Unico del Lavoro, prospetto di paga e dichiarazione di assunzione), disponendo al recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

➤ **Non rientrano tra le materie oggetto delle presenti Linee guida:**

- a) i tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale e tutte le altre fattispecie previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione;
- b) i periodi di pratica professionale;
- c) i tirocini transnazionali;
- d) i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso;
- e) i tirocini estivi ed i tirocini formativi attivati dalle cooperative sociali.

OBBLIGHI DELLE AZIENDA OSPITANTI

A carico delle aziende ospitanti grava **una serie di obblighi tra i quali quello di garantire al tirocinante l'assistenza e la formazione necessarie al buon esito dello stage.**

L'azienda ha altresì l'onere di **rispettare le norme antinfortunistiche e d'igiene sul lavoro e di consentire al tutor dell'ente promotore di relazionarsi con il tirocinante ed il tutor aziendale** (responsabile del reparto in cui è inserito il tirocinante) per verificare l'andamento dello stage e per la stesura della relazione finale.

E' inoltre a carico dell'azienda l'onere di informare l'ente promotore di qualsiasi infortunio possa accadere al tirocinante.

I soggetti tirocinanti sono tenuti ad seguire le indicazioni del tutor, rispettare gli obblighi di riservatezza circa i processi produttivi, i prodotti e altre notizie relative alle aziende e rispettare i regolamenti aziendali e le norme di igiene e sicurezza.

Anche per i tirocini formativi deve essere data comunicazione preventiva la Centro per l'Impiego.

GARANZIE ASSICURATIVE

I soggetti promotori devono assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e la responsabilità civile contro terzi.

ISPEZIONI SUI TIROCINI

Il personale ispettivo deve verificare la tipologia di tirocinio instaurata e valutarne la legittimità. Se il tirocinio non risulta conforme ai nuovi criteri introdotti e alla relativa regolamentazione di riferimento, il personale ispettivo procede a riqualificare il rapporto come di natura subordinata.

In caso di riqualificazione, andranno applicate anche le sanzioni amministrative che scattano in tale ipotesi ed in particolare alla mancata iscrizione nel Libro Unico del Lavoro, alla mancata consegna della dichiarazione di assunzione, ecc..

Gli ispettori dovranno anche disporre il recupero dei contributi previdenziali omessi.

Il nuovo Accordo Stato/Regioni evidenzia alcuni compiti in capo al soggetto ospitante:

- Stipulare e sottoscrivere la convenzione con il soggetto promotore e definire il progetto formativo, in collaborazione con il soggetto promotore;
- Designare un tutor;
- Assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio;
- Valutare l'esperienza svolta dal tirocinante

I tirocini sono soggetti all'obbligo di comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego almeno il giorno antecedente all'inizio del tirocinio.

TABELLA RIEPILOGATIVA

Caratteristiche	Destinatari	Condizioni di utilizzo
1) TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO "NON CURRICULARI"		
Tirocini finalizzati ad agevolare le scelte professionali e la occupabilità dei giovani nella fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una formazione in ambiente produttivo e una conoscenza diretta nel mondo del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Neo laureati o neo diplomati 	<p>Durata massima 6 mesi proroghe comprese.</p> <p>Attivabilità entro e non oltre 12 mesi al diploma o dalla laurea.</p>
2) TIROCINI DI REINSERIMENTO/INSERIMENTO AL LAVORO		
	<ul style="list-style-type: none"> • Disoccupati • Inoccupati • Lavoratori in mobilità e cig 	Durata massima di 12 mesi
3) TIROCINI CON CATEGORIE DISAGIATE		
	<ul style="list-style-type: none"> • Disabili • Invalidi fisici, psichici • Soggetti in trattamento psichiatrico • Tossicodipendenti, alcolisti e detenuti • Immigrati 	Rinvio alla normativa regionale o alle leggi speciali (68/1999) da 12 a 24 mesi
4)I TIROCINI CURRICULARI non rientrano nell'Accordo Stato-regioni		
Tirocini inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici la cui finalità sia quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione con una modalità di alternanza scuola-lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti universitari • Studenti di scuola secondaria superiore • Allievi di istituti professionali e di corsi di formazione 	<p>Promozione del tirocinio da parte di una università o di una istituzione scolastica, di un centro di formazione professionale convenzionato .</p> <p>Svolgimento del tirocinio all'interno del periodo di frequenza del corso.</p> <p>Il periodo di tirocinio non può superare i 4 mesi.</p>

RESPONSABILITA' DEL COMMITTENTE E DELL'APPALTATORE

Cosa cambio con il D.L. 175/2014 in vigore dal 13 dicembre 2014

L'abolizione della responsabilità solidale fiscale negli appalti, è introdotta dal **D.lgs. 175/2014** (detto "semplificazioni fiscali"), entrata in vigore il 13 dicembre. Si tratta senza dubbio di una novità di rilievo per il mondo delle imprese.

In particolare, la nuova normativa, **all'art. 28**, comma 1, abroga i commi da 28 a 28-*ter* dell'art. 35 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248.

Nello specifico, tali norme prevedevano, nel caso di irregolarità nei versamenti delle ritenute IRPEF sui redditi di lavoro dipendente dovute in relazione a prestazioni di appalto e subappalto di opere o di servizi:

- che l'appaltatore, il quale avesse pagato il corrispettivo al subappaltatore senza aver prima acquisito la documentazione di cui sopra, fosse obbligato in solido con il subappaltatore, nei limiti dell'ammontare del corrispettivo dovuto, per il versamento all'erario delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente, dovute dal subappaltatore in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di subappalto;
- che il committente fosse punito con una sanzione amministrativa da 5.000 a 20.000 euro nel caso in cui lo avesse provveduto ad effettuare il pagamento del corrispettivo all'appaltatore senza aver ottenuto idonea documentazione circa la correttezza del versamento all'erario delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente dovute dall'appaltatore e dal subappaltatore.

Tale responsabilità veniva meno nel caso in cui il committente avesse verificato, acquisendo "idonea" documentazione, esibita dall'appaltatore prima del pagamento del corrispettivo, che gli adempimenti fossero stati correttamente eseguiti.

Con l'abrogazione di queste norme, dunque, l'appaltatore non risponderà più in solido con il subappaltatore delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente dovute dal subappaltatore all'Erario in merito alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di subappalto, nei limiti dell'ammontare del corrispettivo dovuto.

Il committente, inoltre, non rischierà più la sanzione da 5.000 a 200.000 euro in caso del pagamento del corrispettivo senza aver verificato il corretto versamento delle ritenute sui redditi riguardanti il complessivo insieme di attività comprese nella catena di fornitura dell'appalto.

Si pone il problema, tuttavia, di capire quale sarà il regime sanzionatorio applicabile alle violazioni accertate dopo l'abrogazione della responsabilità solidale, ma commesse prima della stessa:

- in relazione al committente, egli era destinatario di una sanzione pecuniaria, per cui si applicherà il principio del *favor rei* (articolo 3, comma 2, D.lgs. 472/1997), in base al quale "*salvo diversa previsione di legge, nessuno può essere assoggettato a sanzioni per un fatto che, secondo una legge posteriore, non costituisce violazione punibile*". Inoltre, "*se la sanzione è già stata irrogata con provvedimento definitivo il debito residuo si estingue, ma non è ammessa ripetizione di quanto pagato*";
- in relazione all'appaltatore, il principio del *favor rei* potrebbe essere ritenuto applicabile solo qualora venisse valorizzata la natura sostanzialmente sanzionatoria della disposizione che prevede la responsabilità solidale.

Con l'abrogazione della responsabilità solidale, il Governo viene incontro alle richieste delle imprese italiane di eliminazione di un ulteriore appesantimento burocratico: con l'abrogazione della responsabilità, infatti, committenti e appaltatori non saranno più chiamati a richiedere la certificazione di regolarità dei versamenti delle ritenute ed eviteranno così di rallentare ulteriormente i pagamenti alle imprese in attesa di ricevere i previsti attestati.

Un passo in tal senso era già stato fatto con il decreto-legge 69/2013 ("del fare"), che aveva abolito la responsabilità solidale per il versamento dell'IVA dovuta dal subappaltatore in relazione al rapporto contrattuale.

L'abolizione della responsabilità fiscale, tuttavia, non avrà effetti retroattivi. Dunque, con riferimento ai periodi pregressi, la situazione sarà la seguente:

- la responsabilità solidale opererà sia per le ritenute fiscali che per l'IVA per pagamenti effettuati dall'11 ottobre 2012 al 22 giugno 2013 con riferimento a contratti stipulati (o rinnovati) a decorrere dal 12 agosto 2012;
- per pagamenti effettuati dall'11 ottobre 2012 al 13 dicembre 2014, la responsabilità solidale opererà solo per le ritenute fiscali con riferimento a contratti stipulati (o rinnovati) a decorrere dal 12 agosto 2012.

L'abolizione della responsabilità solidale è, però, mitigata dalla previsione secondo la quale, ai soli fini di liquidazione, accertamento, contenzioso e riscossione dei tributi e dei contributi, l'estinzione della società di cui all'art. 2495 c.c. ha effetto **decorsi cinque anni** dalla richiesta di cancellazione del registro delle imprese. Si vuole, in questo modo, evitare che le imprese scompaiano improvvisamente, appropriandosi delle ritenute dei propri dipendenti.

Resta, inoltre, in vigore la solidarietà retributiva e contributiva: ciò significa resta in vigore l'art. 29 del D.lgs. 276/2003, che prevede che, in caso di appalti di opere o di servizi, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, nonché a pagare i relativi contributi previdenziali ed i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto. Dunque, il committente e gli appaltatori, per evitare di rispondere in solido dei mancati versamenti, dovranno continuare a richiedere il rilascio del Durc per verificare la regolarità contributiva. E, in ogni caso, il committente potrà comunque avvalersi del beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori.

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Il "DURC" attesta la regolarità dei versamenti dovuti agli Istituti Previdenziali e, per i datori di lavoro dell'edilizia, la regolarità dei versamenti dovuti alle Casse Edili.

Per regolarità contributiva si deve intendere la correttezza nei pagamenti e negli adempimenti previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

La violazione, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, delle disposizioni penali, amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro, accertata con provvedimenti amministrativi e giurisdizionali definitivi, è causa ostativa al rilascio del DURC.

Il possesso del DURC è richiesto ai datori di lavoro ai fini della fruizione:

- dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale,
- dei benefici e delle sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria,
- delle procedure di appalto di opere, servizi, e forniture pubbliche,
- nei lavori privati dell'edilizia.

Il DURC è rilasciato dall'Inps, dall'Inail e dalle Casse Edili, entro il termine massimo previsto per la formazione del silenzio assenso relativo alla certificazione di regolarità contributiva rilasciata dagli stessi istituti, fissato in 30 giorni dalla data della richiesta.

In mancanza dei requisiti di regolarità gli Istituti e le Casse Edili, prima dell'emissione del DURC o dell'annullamento del documento già rilasciato, invitano l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni.

In questo caso, il termine di 30 giorni per il rilascio del DURC è sospeso sino all'avvenuta regolarizzazione.

Se anche uno solo degli Enti dichiara l'impresa irregolare, è rilasciato un documento attestante la non regolarità, con la specifica dei motivi di diniego.

Ai fini degli appalti pubblici e della fruizione delle agevolazioni normative e contributive il DURC ha validità per 120 giornate. Dal 1 gennaio 2015 nel settore degli appalti privati in edilizia il DURC ha validità 90 giorni. E' quanto afferma il Ministero del Lavoro con la nota n. 3899 del 5 marzo 2015 con la quale ha chiarito che il periodo transitorio previsto dall'art. 31 comma 8-sexies della legge n. 98/2013 che estendeva la validità del documento fino a 120 giorni dalla data di emissione, è terminato il 31 dicembre 2014.

Dal 29 gennaio 2009 le imprese sono sollevate dalla richiesta del DURC negli appalti pubblici.

L'onere è passato a carico della stazione appaltante che deve richiederlo avvalendosi delle ordinarie procedure che prevedono l'obbligatorietà della via telematica.

La Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili, con nota di aprile 2010, informa che le imprese in regola con gli obblighi contributivi nei confronti delle Casse Edili, riceveranno in sede, ogni tre mesi, tre originali di DURC senza necessità di farne richiesta. Il nuovo servizio messo a punto dalla cassa edile è finalizzato a semplificare le procedure alle imprese per i lavori privati. A tal fine, le aziende interessate dovranno rilasciare apposita delega alla cassa edile di autorizzazione formale all'emissione del DURC.

Se l'azienda è in crisi ed è in fase di concordato preventivo con continuità dell'attività lavorativa, può ottenere il Durc a patto che il piano di concordato preveda, entro 12 mesi, l'integrale assolvimento dei debiti previdenziali e assistenziali.

Inoltre il Ministero del Lavoro ha affermato che nell'ambito della verifica della regolarità contributiva delle società di capitali non rileva la posizione contributiva dei singoli soci, con la conseguenza che le eventuali pregresse irregolarità dei versamenti contributivi riguardanti gli stessi non possono incidere sul rilascio del Durc. Tale verifica appare invece necessaria in caso di società di persone ed in relazione al versamento contributivo dovuto dal socio sulla propria posizione.

Dal 12 dicembre 2012 si può ricevere il Durc per posta elettronica certificata (Pec), firmato digitalmente.

La Legge di Stabilità ai commi 247-248 dispone che nei contratti di trasporto, ai fini di garantire l'affidamento del trasporti a vettori in regola con gli adempimenti retributivi, previdenziali e assicurativi, il committente dovrà verificare preliminarmente alla stipula del contratto tale regolarità mediante acquisizione del DURC in data non anteriore a tre mesi.

DISTACCO

Si ha distacco quando un datore di lavoro (distaccante), per proprie esigenze, pone temporaneamente uno o più lavoratori (distaccati) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento retributivo e contributivo verso il lavoratore. Se il distacco comporta un mutamento di mansione è necessario il consenso del lavoratore.

Il distacco che comporti un trasferimento superiore ai 50 Km deve avvenire per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il T.U. Inail prevede l'obbligo di comunicazione, da parte del datore di lavoro, del luogo dove il dipendente è inviato a svolgere la propria attività.

Se l'appalto o il distacco non sono corretti, il lavoratore potrà chiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze di chi ha utilizzato la prestazione.

L'IMPOSTA SUI REDDITI DELLE PERSONE FISICHE

La normativa attualmente in vigore:

DETRAZIONI E DEDUZIONI IRPEF, SCAGLIONI E ALIQUOTE D'IMPOSTA

L'imposta lorda è determinata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili, le seguenti aliquote:

Scaglioni di reddito	Aliquote
fino a € 15.000	23%
oltre € 15.000 e fino a € 28.000	27%
oltre € 28.000 e fino a € 55.000	38%
oltre € 55.000 e fino a € 75.000	41%
oltre € 75.000	43%

L'imposta netta è determinata operando sull'imposta lorda, fino alla concorrenza del suo ammontare, le detrazioni previste negli artt. 12, 13, 15 e 16 Tuir, nonché in altre disposizioni di legge.

Dall'imposta netta si detrae l'ammontare dei crediti d'imposta per i redditi prodotti all'estero. Dall'imposta lorda si detraggono i nuovi importi per **carichi di famiglia**.

Le detrazioni spettano a condizione che le persone alle quali si riferiscono possiedano un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, **non superiore a 2.840,51 euro**, al lordo degli oneri deducibili.

Le detrazioni per carichi di famiglia sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste.

Il lavoratore dipendente, per beneficiare delle detrazioni d'imposta, comprese quelle per i familiari a carico, deve dichiarare di averne diritto, indicando le condizioni di spettanza, il codice fiscale delle persone per le quali si usufruisce delle detrazioni. In caso contrario il sostituto d'imposta non può riconoscere le detrazioni sulla base della richiesta precedente ricevuta.

DETRAZIONI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER NON RESIDENTI

Per i soggetti **non residenti**, le detrazioni per carichi di famiglia di cui all'art. 12 Tuir spettano a condizione che gli stessi dimostrino, con idonea documentazione:

- che le persone alle quali tali detrazioni si riferiscono non possiedano un reddito complessivo superiore, al lordo degli oneri deducibili, a 2.840,51 euro, compresi i redditi prodotti fuori dal territorio dello Stato;
- di non godere, nel paese di residenza, di alcun beneficio fiscale connesso ai carichi familiari.

Per i cittadini extracomunitari che richiedono, sia attraverso il sostituto d'imposta sia con la dichiarazione dei redditi, le detrazioni per carichi di famiglia, la documentazione può essere formata da:

- a. documentazione originale prodotta dall'autorità consolare del Paese d'origine, con traduzione in lingua italiana e asseverazione da parte del Prefetto competente per territorio;
- b. documentazione con apposizione di una annotazione, per i soggetti che provengono dai Paesi che hanno sottoscritto la Convenzione dell'Aja del 5.10.1961;
- c. documentazione validamente formata dal Paese d'origine, ai sensi della normativa ivi vigente, tradotta in italiano e asseverata come conforme all'origine dal consolato italiano del Paese d'origine.

La richiesta di detrazione, per gli anni successivi a quello di prima presentazione della documentazione, deve essere accompagnata da dichiarazione che confermi il perdurare della situazione certificata ovvero da una nuova documentazione qualora i dati certificati debbano essere aggiornati.

ADDIZIONALE REGIONALE IRPEF

Con l'ultima versione del decreto "Manovra Monti" l'addizionale Irpef regionale è salita, con effetto sull'anno d'imposta 2011, dallo 0,9% all'1,23%.

ADDIZIONALE COMUNALE IRPEF

I Comuni, con apposito regolamento, **possono disporre la variazione dell'aliquota di compartecipazione dell'addizionale Irpef** con deliberazione da pubblicare nel sito individuato con decreto del Capo del Dipartimento per le politiche fiscali del Ministero dell'Economia e delle Finanze 31.05.2002. L'efficacia della deliberazione decorre dalla data di pubblicazione nel predetto sito informatico. La variazione dell'aliquota di compartecipazione dell'addizionale **non può eccedere complessivamente 0,8 punti percentuali**.

Con il medesimo regolamento può essere stabilita una soglia di esenzione in ragione del possesso di specifici requisiti reddituali.

L'addizionale è dovuta al Comune nel quale il contribuente ha il domicilio fiscale alla data del 1.01 dell'anno cui si riferisce l'addizionale stessa, per le parti spettanti. Il versamento dell'addizionale medesima è effettuato in acconto e a saldo unitamente al saldo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. **L'acconto** è stabilito nella misura del **30%** dell'addizionale ottenuta applicando le aliquote al reddito imponibile dell'anno precedente. Ai fini della determinazione dell'acconto, l'aliquota è assunta nella misura deliberata per l'anno di riferimento qualora la pubblicazione della delibera sia effettuata non oltre il 15.02 del medesimo anno ovvero nella misura vigente nell'anno precedente in caso di pubblicazione successiva al predetto termine.

Relativamente ai redditi di lavoro dipendente e ai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente l'acconto dell'addizionale dovuta è determinato dai sostituti d'imposta e il relativo importo è trattenuto in un numero massimo di **9 rate mensili**, effettuate a partire dal mese di **marzo**. Il **saldo** dell'addizionale dovuta è determinato all'atto delle operazioni di conguaglio e il relativo importo è trattenuto in un numero massimo di **11 rate**, a partire dal periodo di paga successivo a quello in cui le stesse sono effettuate e non oltre quello relativamente al quale le ritenute sono versate nel mese di dicembre. In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'addizionale residua dovuta è prelevata in unica soluzione. L'importo da trattenere e quello trattenuto sono indicati nella certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente e assimilati (Cud).

A decorrere dall'anno d'imposta **2008**, il versamento dell'addizionale comunale all'IRPEF è effettuato direttamente ai **Comuni** di riferimento, attraverso apposito codice tributo assegnato a ciascun comune.

BONUS IRPEF

E' introdotto a regime con la Legge 190/2014 art. 1 cc.12,12 il bonus irpef già operativo dal 2014. Il **bonus irpef di 80,00 euro** in più in busta paga riguarda i redditi medio bassi. Ha un andamento variabile e progressivo a seconda delle fasce di reddito dei lavoratori interessati. Gli 80,00 euro mensili in più si concentrano nella fascia di reddito fino ai 24mila euro, tra i 24mila ed i 26si si riduce , per annullarsi completamente oltre i 26mila euro.

Il credito eventualmente spettante di 80,00 euro è riconosciuto in via automatica dal sostituto d'imposta sugli emolumenti corrisposti in ciascun periodo di paga, rapportandolo al periodo stesso.

Se il lavoratore lo ritiene opportuno, può comunicare al sostituto l'assenza dei requisiti per ricevere il bonus. Dopo aver corrisposto il bonus agli aventi diritto il sostituto recupera le somme anticipate mediante compensazione esterna , avvalendosi del modello F24.

DENUNCIA INFORTUNI

La Legge Finanziaria 2008 contiene una norma al comma 1177 che stabilisce che gli importi delle sanzioni amministrative previste per la violazione di norme di materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro entrate in vigore prima del 01.01.1999 sono quintuplicati, ad eccezione delle ipotesi di cui al comma 1178. Di conseguenza l'importo della sanzione amministrativa prevista dall'art. 53 T.U. 30/06/1965 per il tardato o mancato invio della denuncia infortuni sale a 2.582,30 euro.

Il termine per l'invio della denuncia di infortunio (entro i 2 giorni) decorre dalla data in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza dell'infortunio (momento in cui è pervenuto il certificato da cui risulta una prognosi superiore a 3 giorni).

Per infortuni con prognosi fino a 3 giorni è necessario l'invio di un modello statistico.

Dal 1 luglio 2013 l'obbligo dell'invio è telematico della denuncia di infortunio sia per gli eventi superiore ai 3 giorni sia per il modello statistico per gli eventi inferiori ai 3 giorni. La nuova denuncia, nella sezione dedicata alla descrizione dell'infortunio, è stata integrata con maggiori informazioni utili sia per individuare l'ubicazione esatta dell'evento, sia per definire in modo più puntuale i diversi tipi di incidente avvenuti con mezzi di trasporto. Sono stati inoltre inseriti campi specifici per acquisire informazioni in merito all'esistenza di contratti di appalto, subappalto o altre forme di esternalizzazione del lavoro. Inoltre sempre dal 1 luglio 2013 è obbligo esclusivo del canale telematico anche per la denuncia di malattia professionale e per la denuncia di silicosi/asbetosi.

Il Ministero del Lavoro nella nota prot. N. 295 del 2015 comunica che il datore di lavoro che non soddisfa nei termini la richiesta da parte dell'Inail di avere copia del referto medico va punito con una sanzione amministrativa che va da 1291,00 euro a 7.747,00 euro, equiparando il mancato invio del certificato alla medesime violazioni dell'obbligo di denuncia dell'infortunio o malattia professionale.

FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO – FAST

Il FAST è un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo (campeggi, alberghi). L'iscrizione delle aziende e dei lavoratori al fondo è obbligatoria dal luglio 2006.

La quota di iscrizione e contributiva è a carico dell'azienda.

Le principali prestazioni che il fondo riserva ai lavoratori iscritti sono:

- ticket sanitari per visite specialistiche ed accertamenti diagnostici,
- prestazioni di alta specializzazione,
- gravidanza,
- prevenzione,
- protesi ortopediche,
- ricovero per grande intervento chirurgico,
- qualsiasi trapianto di organo,
- trasporto sanitario a seguito di grande intervento chirurgico
- indennità sostitutiva per grande intervento chirurgico.

L'azienda è tenuta ad informare i propri dipendenti assunti a tempo indeterminato (non apprendisti) dell'avvenuta iscrizione e delle possibilità offerte dal fondo.

FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA COMMERCIO E TURISMO - EST

Il Fondo EST è un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore terziario (commercio) e turismo, limitatamente a

- . pubblici esercizi**
- . agenzie viaggio.**

L'iscrizione delle aziende e dei lavoratori al fondo è obbligatoria dal luglio 2006.

La quota di iscrizione e contributiva è a carico dell'azienda.

Le principali prestazioni che il fondo riserva ai lavoratori iscritti sono:

- ticket sanitari per visite specialistiche ed accertamenti diagnostici,
- prestazioni di alta specializzazione,
- pacchetto maternità,
- prevenzione,
- ricovero per grande intervento chirurgico,
- visite specialistiche,
- servizi di consulenza.

L'azienda è tenuta ad informare i propri dipendenti assunti a tempo indeterminato dell'avvenuta iscrizione e delle possibilità offerte dal fondo.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti fondi integrativi è responsabile, con tutte le conseguenze del caso, verso i lavoratori non iscritti al fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie.

RETRIBUZIONE UTILE AI FINI DEL T.F.R.

Una problematica ricorrente riguarda la considerazione o meno dei compensi per lavoro straordinario nella determinazione del T.F.R. dovuto.

Al fine di verificare se il compenso per lavoro straordinario debba essere incluso nella base di calcolo per il TFR è **necessario preliminarmente capire se la prestazione effettuata in eccedenza al normale orario di lavoro sia occasionale oppure no.**

In sostanza, il compenso relativo allo straordinario svolto in modo occasionale è sicuramente non computabile ai fini del T.F.R., mentre particolari problemi di valutazione vi sono in caso di straordinario svolto con continuità.

Infatti, la reiterazione dello straordinario può essere considerata quale indice di non occasionalità della prestazione, pertanto computabile ai fini del T.F.R..

Qualche incertezza si potrebbe avere qualora si sia in presenza di straordinari svolti per brevi periodi dell'interno dello stesso anno. Questi casi devono essere valutati singolarmente per verificare se le esigenze aziendali siano state imprevedibili o fortuite.

T.F.R. IN BUSTA PAGA MENSILMENTE

La **Legge di stabilità 2015** ha previsto che i lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi domestici, dipendenti del settore agricolo, edili, dipendenti di aziende in procedure concorsuali) con anzianità aziendale di almeno 6 mesi **potranno chiedere l'anticipazione mensile del proprio TFR**, mediante presentazione al datore di lavoro di apposita istanza (facsimile sotto riportato). La manifestazione di volontà esercitata dal lavoratore dipendente è operativa a partire dal mese successivo a quello di formalizzazione dell'istanza che sarà irrevocabile fino al 30 giugno 2018. Tuttavia, la decorrenza potrà essere differente per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano meno di cinquanta dipendenti nel caso in cui si opti per il finanziamento agevolato, infatti con l'**accordo quadro**, stipulato lo scorso 20 marzo 2015 tra il Ministero del Lavoro e delle Finanze e l'Abi, vengono stabiliti i termini, le condizioni e le modalità, per consentire ai datori di lavoro con meno di 50 dipendenti che non intendono, con risorse proprie, provvedere alla liquidazione della Qu.i.r., ma poter accedere ai finanziamenti erogati ad un tasso agevolato dalla banca, assistiti dalla garanzia del Fondo costituito presso l'Inps. La misura del finanziamento non può eccedere l'importo della Qu.i.r. certificato dall'Inps mensilmente. In tal caso, infatti, fermi restando gli effetti, il pagamento avverrà dal terzo mese successivo.

L'anticipazione, denominata **Qu.I.R.**, ovvero "**Quota Integrativa di Retribuzione**", sarà esente da contribuzione, non inciderà nei limiti reddituali relativi al bonus degli 80,00 €, ma sarà soggetta a tassazione ordinaria anziché all'usuale tassazione separata.

L'anticipazione potrà essere richiesta anche dai lavoratori che destinano il TFR ai fondi pensione e la scelta sarà comunque irrevocabile per tutti fino al 30 giugno 2018.

Regole sul finanziamento agevolato per il TFR in busta paga

Con l'**accordo** quadro stipulato lo scorso 20 marzo 2015 tra i Ministeri del Lavoro e delle Finanze e l'ABI, si completa l'iter di attuazione delle disposizioni ex art. 1, comma 26 e segg. della L. 190/2014 (legge di stabilità 2015) in materia di erogazione in **busta paga** delle quote maturande di **TFR**, nota come corresponsione della **Qu.I.R.** Infatti, con tale accordo – comprensivo di linee guida – vengono stabiliti i termini, le condizioni e le modalità per consentire ai datori di lavoro con **meno di 50 dipendenti** che non intendano provvedere con risorse proprie alla liquidazione della Qu.I.R., di poter accedere ad un **finanziamento** erogato a tasso agevolato da una **banca**, assistito dalla **garanzia** del Fondo costituito presso l'INPS e, a sua volta, controgarantito dallo Stato. Con riferimento agli aspetti prettamente **operativi**, l'accordo stabilisce *in primis* le **condizioni** necessarie per il **perfezionamento** dell'operazione di finanziamento, indicando gli **adempimenti** cui sono tenuti in via preliminare i datori di lavoro interessati.

Innanzitutto, sarà loro cura richiedere all'**INPS**, per via **telematica**, l'apposita **certificazione** rilasciata ai sensi dell'art. 6 del DPCM 29/2015, che indica i **requisiti** aziendali, riferiti alla specifica posizione **contributiva**. Inoltre, dovrà essere inoltrata alla banca sia una **visura camerale**, mediante la quale si possano escludere specifiche situazioni di **difficoltà** dell'azienda (CIGS, procedure concorsuali, ristrutturazioni, eccetera), sia una serie di altre **informazioni** necessarie per il finanziamento, come ad esempio la **data** di pagamento degli **stipendi**. Una volta ricevuta la documentazione, la banca **comunicherà** immediatamente all'INPS, mediante un'apposita funzionalità **on line**, l'intenzione di erogare il finanziamento. Tale **comunicazione** riveste una certa importanza, in quanto è finalizzata ad **evitare** che il datore di lavoro, con la medesima documentazione prodotta, **presenti** domanda di finanziamento presso un'**altra banca**.

Il momento successivo, disciplinato all'art. 3 dell'accordo in argomento, riguarda le **modalità** di **erogazione** del finanziamento, che avverrà su base **mensile**. In pratica, una volta ricevuta la **richiesta** dal datore di lavoro, la banca **stipulerà** il contratto di finanziamento entro il mese **precedente** l'avvio della **liquidazione** della Qu.I.R. La **disponibilità** creditizia, determinata coerentemente con le esigenze del datore di liquidare mensilmente la Qu.I.R., potrà essere utilizzata a partire dal mese **successivo** alla data di **perfezionamento** dell'operazione di finanziamento, e comunque non prima del **1° giugno 2015**. Più precisamente, la somma verrà erogata dalla banca al datore di lavoro tra il **quinto** e il **terzo** giorno precedente il pagamento degli **stipendi**, previa acquisizione telematica – entro il **giorno 5** di ogni mese – delle **certificazioni** inviate dall'INPS.

Un aspetto particolare dell'operazione di finanziamento riguarda il **tasso d'interesse** applicato, il quale **non** può essere **superiore** al tasso di **rivalutazione** della quota di TFR ex art. 2120 c.c. In relazione a ciò, nelle linee guida si precisa che il tasso d'interesse potrà essere anche **fisso**, purché non sia superiore **all'1,5%**, corrispondente alla **componente** fissa del tasso di rivalutazione del TFR prevista dalla predetta disposizione civilistica.

Inoltre, si precisa che **non** concorrono alla **determinazione** del tasso applicato le **spese notarili** e gli **oneri**

fiscali relativi all'intero svolgimento del rapporto di finanziamento, nonché le **spese** sostenute dal datore di lavoro per l'acquisizione delle **visure camerali**.

Il **rimborso** del finanziamento dovrà essere effettuato dal datore di lavoro in un'**unica soluzione** entro il termine del periodo sperimentale della misura in argomento, ossia il **30 ottobre 2018**.

Fanno naturalmente **eccezione** la possibile **estinzione** anticipata o l'**interruzione** del finanziamento. Nel primo caso, è prevista la restituzione **immediata** della disponibilità creditizia **già fruita**, qualora si accerti che il finanziamento è stato utilizzato per **finalità diverse** dalla liquidazione della Qu.I.R. Invece, in presenza di un'eventuale **cessazione** del rapporto di lavoro con un **dipendente** interessato dal programma di liquidazione del TFR in busta paga, il datore di lavoro dovrà effettuare un rimborso **parziale** alla banca, **limitato** alla quota riferita al dipendente cessato. Naturalmente, resta ferma la possibilità che l'estinzione anticipata possa essere richiesta **volontariamente** dal datore di lavoro.

Infine, ai sensi dell'art. 7 dell'accordo, l'**interruzione** del finanziamento può avvenire al verificarsi di una delle **condizioni** espressamente indicate all'art. 3 del DPCM 29/2015, ovvero, a titolo esemplificativo, qualora l'impresa sia sottoposta a **procedure concorsuali** o sia destinataria di interventi di integrazione salariale **straordinaria** o in **deroga**.

Esempio di modello per richiedere la Qu.i.r.
da consegnare eventualmente ai lavoratori che ne facciano richiesta:

Modulo per la richiesta di pagamento mensile della quota maturanda del trattamento di fine rapporto come parte integrativa della retribuzione (Qu.I.R.)
Art. 1, c. 26, L. 23.12.2014, n. 190

Il/La sottoscritto/a nato/a a.....
il.....C.F.....residente a.....dipendente della
ditta.....

CHIEDE

la liquidazione mensile della quota di Tfr maturanda, ivi inclusa la quota eventualmente destinata ad una forma pensionistica complementare, a partire dal mese successivo alla data della presente istanza.

A tal fine:

- dichiara di non aver vincolato o ceduto il Tfr a garanzia di contratti di prestito;
- chiede il pagamento della quota integrativa unitamente alla retribuzione mensile;
- dichiara di essere a conoscenza che il pagamento, nel caso in cui il datore di lavoro acceda al Finanziamento di cui all'art. 1, c. 30, della L. 23.12.2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015), verrà effettuato a partire dal terzo mese successivo a quello di competenza,
(da compilare solo se il datore di lavoro ha meno di 50 dipendenti e non è tenuto al versamento del contributo che alimenta il fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile costituito ai sensi dell'art. 1, c. 755, della L. 27.12.2006, n. 296),
- prende atto che l'informazione relativa alla richiesta di pagamento mensile della quota maturanda del Tfr, raccolta attraverso la compilazione del presente modulo, sarà comunicata all'Inps per gli adempimenti di competenza di cui all'art. 1, cc. da 26 a 33, della L. n. 190/2014.

Data Firma

Una copia del presente modulo controfirmata dal datore di lavoro ovvero un'attestazione di ricevimento in formato elettronico è rilasciata al lavoratore per ricevuta.

CONVALIDA DELLE DIMISSIONI PER LA LAVORATRICE MADRE E DEL PADRE

In riferimento alle disposizioni del Ministero del Lavoro (nota del 26 febbraio 2009), **per le dimissioni che vengono presentate durante la gravidanza o durante il primo anno di vita del bambino non è obbligatorio dare il preavviso.**

Per acquisire efficacia **le dimissioni devono essere convalidate dal personale ispettivo presso la Direzione Territoriale del Lavoro.**

Il funzionario incaricato, una volta raccolte le dimissioni della lavoratrice e dopo averla informata dei suoi diritti, presenta alla stessa un modulo da compilare nel quale verranno raccolte le informazioni sul nucleo familiare della lavoratrice ed i motivi che hanno indotto la lavoratrice stessa a rassegnare le proprie dimissioni, con particolare attenzione all'ambiente lavorativo.

La legge 92/2012 art. 14 comma 16 modifica l'art. 55 del Testo unico in materia di sostegno alla maternità. Stabilisce infatti che la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice madre durante il periodo della gravidanza e dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre **durante i primi tre anni di vita del bambino**, o nei primi tre anni dall'adozione o affidamento, devono essere convalidate dal personale ispettivo presso la Direzione Territoriale del Lavoro. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro subordinato.

Anche il datore di lavoro, però, deve attivarsi, laddove non lo faccia autonomamente il dipendente. Infatti, l'articolo 4, comma 22, della Legge 92/2012, dispone che, se il datore di lavoro non trasmette al lavoratore la comunicazione con l'invito alla convalida entro 30 giorni dalla data di dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto. Stabilito quindi che il datore di lavoro deve attivarsi per iscritto, la comunicazione contenente l'invito, con allegata copia della ricevuta di trasmissione dell'Unilav, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del dipendente o è consegnata all'interessato che ne sottoscrive ricevuta.

DIMISSIONI DEL LAVORATORE

Per tutti gli altri lavoratori e lavoratrici le dimissioni e la risoluzione consensuale devono essere convalidate:

- tramite apposizione della firma del lavoratore o della lavoratrice sulla ricevuta del modello di cessazione inviato, tramite l'UniLav, al Centro per l'Impiego, cioè direttamente sul modello di Comunicazione Obbligatoria Online stampato in seguito ad invio, apponendo una dichiarazione con la quale il lavoratore afferma che le dimissioni sono state presentate spontaneamente, liberamente, senza alcuna coercizione esercitata dal datore di lavoro;
- tramite convalida presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'Impiego competente per territorio.

Il datore di lavoro che riceve le dimissioni, provvede alla comunicazione telematica di cessazione al centro impiego. Entro 30 giorni, invita per iscritto il lavoratore alla sottoscrizione della suddetta comunicazione, trasmettendo anche copia della comunicazione obbligatoria effettuato on-line. Il lavoratore ha 7 giorni di tempo per rispondere all'invito e sottoscrivere la comunicazione. Durante tale periodo ha due alternative: non fare nulla e per silenzio assenso le dimissioni saranno valide oppure contestarle offrendo le proprie prestazioni, quindi chiedendo di tornare a lavoro.

Viene punito l'utilizzo delle c.d. "dimissioni in bianco" o "risoluzioni consensuali in bianco" (sanzione amministrativa da € 5.000 ad € 30.000).

CONGEDI AL PAPA' LAVORATORE

Il nuovo congedo introdotto dalla legge 92/2012 in via sperimentale per l'anno 2013/2015, prevede per i padri lavoratori dipendenti, ossia titolari di un contratto di lavoro subordinato, un congedo obbligatorio di un giorno ed un congedo facoltativo massimo di due giorni con indennità a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione.

I nuovi permessi si applicano con esclusivo riferimento alla nascita a partire dal 1° gennaio 2013 e sono fruibili entro il 5° mese di vita del figlio.

Il congedo di un giorno è un "OBBLIGO" vero e proprio di astensione dal lavoro, mentre il congedo "FACOLTATIVO" delle due giornate subordinato alla scelta della madre anch'essa lavoratrice di non fruire delle due giornate del proprio congedo di maternità anticipando l'ingresso al lavoro di due giornate.

Il padre intenzionato a fruire di tali permessi deve dare comunicazione in forma scritta al datore di lavoro, specificando i giorni in cui intende fruirne. La comunicazione va fatta con un anticipo non inferiore ai 15 giorni e nel caso usufruisca anche dei giorni facoltativi deve allegare dichiarazione della madre di non fruizione dei due giorni di congedo a lei spettanti.

LIBRETTO SANITARIO

La **Legge Regionale** del Veneto n. 41 del 19 dicembre 2003, come noto, **ha abolito i libretti** sanitari per gli addetti alla preparazione/manipolazione degli alimenti e bevande, **prevedendo l'obbligo** di sostituire gli stessi con l'attuazione **di un percorso formativo** ed informativo **di tre ore**, da effettuarsi ogni tre anni.

La Regione Veneto, in attuazione del programma di semplificazione normativa, ha approvato **la legge regionale 19 marzo 2013, n. 2** "Disposizioni di riordino e semplificazione normativa in materia di prevenzione, sanità, servizi sociali e sicurezza pubblica", pubblicata sul BUR n. 27 del 22 marzo 2013 ed in vigore dal 23 marzo 2013, introducendo alcune **importanti modifiche in materia di formazione del personale addetto alla manipolazione degli alimenti**. Pertanto, con l'entrata in vigore della predetta legge, le regole previste dalla DGR 2898/2012 perdono il proprio carattere prescrittivo.

La norma, **all'art. 5**, affida direttamente al datore di lavoro (OSA), il ruolo di impartire la formazione, anche avvalendosi di altre soluzioni individuate nell'ambito della vigente normativa.

La Direzione Formazione della Regione Veneto, con una nota esplicativa del 15 aprile 2013 afferma che *"La conseguenza diretta dell'entrata in vigore della legge regionale 2/2013 è rappresentata dal fatto che il datore di lavoro decide autonomamente, ad esempio:*

- *le modalità della formazione (in aula, in azienda, a distanza, per iscritto, a voce, con verifiche o senza, ecc.);*
- *i contenuti minimi;*
- *la durata;*
- *l'eventuale necessità di un rinnovo, in assenza di variazioni del ciclo produttivo;*
- *i requisiti del docente (nel caso in cui decida di affidare ad altri il ruolo di formatore);*
- *le modalità di attestazione/registrazione della formazione".*

VISITE MEDICHE DI CONTROLLO

I datori di lavoro possono inviare in ogni momento della giornata la richiesta di controllo malattia dei dipendenti tramite il canale telematico dell'Inps. Lo smistamento delle richieste ai medici incaricati avviene: per i controlli nella fascia antimeridiana con riferimento alle richieste pervenute entro le ore 09.00; per quelli pomeridiani con riferimento alle richieste arrivate entro le ore 12.

Il processo di telematizzazione dei rapporti con l'Inps permette attualmente anche la conoscenza in tempo reale dell'esito della visita di controllo sullo stato di malattia disposta sia su iniziativa dell'Istituto che dal datore di lavoro.

Al termine della visita il medico di controllo redige presso il domicilio del lavoratore, attraverso l'uso del p.c. portatile fornito dall'Inps, un apposito verbale informatico e la stampa per fornire copia al lavoratore. Il verbale viene trasmesso in tempo reale ai sistemi informatici dell'Inps e reso contestualmente accessibile al datore di lavoro, in caso di visita richiesta dallo stesso.

PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI LEGGE 104/1992

L'art. 24 del Collegato al Lavoro contiene **nuove disposizioni sui permessi lavorativi a favore dei dipendenti che assistono familiari con handicap grave**. L'articolo 24 modifica, infatti, la Legge 104/1992 che, in origine, ha introdotto quelle agevolazioni.

GLI AVENTI DIRITTO

In base al nuovo dettato normativo – **hanno ora diritto ai permessi lavorativi i parenti e gli affini entro il secondo grado** (figli, nonni, suoceri, cognati ecc.) oltre al **coniuge**.

Solo in particolari condizioni le agevolazioni possono essere estese ai parenti e affini di terzo grado delle persone da assistere con disabilità. Queste "eccezioni" sono fissate dall'articolo 24 della citata Legge 183: i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave devono aver **compiuto i sessantacinque anni di età** oppure essere anch'essi affetti da **patologie invalidanti** o siano **deceduti o mancanti**.

PATOLOGIE INVALIDANTI

- le patologie acute o croniche che determinano permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- le patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- le patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

PARENTI ED AFFINI DI MINORI DI TRE ANNI

INPS rammenta che la Legge 183/2010 ha eliminato all'articolo 33, comma 3, della Legge 104/92 le parole *"successivamente al compimento del terzo anno di età del disabile"*.

Conseguentemente è stata introdotta anche per i parenti e gli affini del minore di tre anni in situazione di disabilità grave la possibilità di godere dei tre giorni di permesso mensili.

IL REFERENTE UNICO PER L'ASSISTENZA

La Legge 183 ha sottolineato come non possano essere concessi i permessi mensili ex Legge 104/1992, a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave. Già in precedenza era chiaro che il limite di tre giorni mensili era riferito a ciascuna persona disabile.

La prima novità risiede nell'opportunità per i genitori di minori di tre anni di fruire anche i **tre giorni di permesso**, in alternativa alle altre due forme di agevolazione già previste e cioè il **prolungamento del congedo parentale** e le **due ore di permesso giornaliero**.

Inoltre, trattandosi di agevolazioni volte alle medesime finalità di assistenza al disabile, *“la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell’arco del mese”*.

Il che significa che i **tre benefici** sono **incompatibili** se fruiti **nello stesso mese**.

LA CONCESSIONE E LA DECADENZA

Il comma 7-bis dell’articolo 33, legge 104/92, prevede espressamente la decadenza, per il lavoratore, dal diritto a beneficiare dei tre giorni di permesso, *“qualora il datore di lavoro o l’INPS accerti l’insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti”*.

Va ricordato che gli assicurati INPS quando richiedono i permessi, firmano una **dichiarazione di responsabilità** in cui si impegnano a comunicare **entro 30 giorni** dall’avvenuto cambiamento, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta ed in particolare:

- eventuale ricovero a tempo pieno della persona disabile in condizione di gravità;
- revoca del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della Commissione medica competente;
- modifiche ai periodi di permesso richiesti;
- eventuale decesso del disabile.

INPS ricorda le **conseguenze penali e civili** derivanti dal rilascio di dichiarazioni mendaci o false sia per il lavoratore che per i medici preposti agli accertamenti. Inoltre, anche in forza del nuovo comma 7-bis, INPS provvederà alla verifica a campione delle situazioni dichiarate dai lavoratori richiedenti i permessi.

LAVORO STRAORDINARIO “FUORI BUSTA” (Ministero del Lavoro nota n. 2642 del 06/02/2014)

Il Ministero del Lavoro è intervenuto precisando che il regime sanzionatorio da applicare in caso di pagamento di lavoro straordinario “fuori busta” è quello previsto dalla L. 4/1953 che prevede una sanzione amministrativa da un minimo di €. 125 ad un massimo di €. 770.

Inoltre, qualora gli importi corrisposti come corrispettivo per il lavoro straordinario siano inferiori rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, troverà applicazione anche la sanzione prevista dall’ art. 5, c. 5 del D.Lgs. 66/2003 (da €. 25 ad €154).

VIDEOSORVEGLIANZA

Lo statuto dei lavoratori (art. 4, L. n° 300 del 20 maggio 1970) vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali.

In mancanza di accordo sindacale, su istanza del datore di lavoro, provvede la Direzione Territoriale del Lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Si ricorda alle aziende, quindi, che per poter installare un sistema di videosorveglianza nei luoghi di lavoro, a qualunque scopo, è necessaria la preventiva autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro.

L'iter da seguire consiste in una richiesta motivata alla Direzione Territoriale del Lavoro di poter installare un sistema di videosorveglianza.

Qualora in seguito a verifica di un Ispettore del Lavoro si rilevi la presenza non autorizzata di un sistema di videosorveglianza, scattano **sanzioni sia amministrative** (da 154,00 euro a 1.549,00 euro) **sia penali** (arresto da 15 giorni ad un anno).

Il Ministero del Lavoro ha recentemente chiarito che, per le attività economiche a forte rischio di rapina a causa delle consistenti giacenze di denaro, le Direzioni Territoriali del Lavoro possono rilasciare i provvedimenti di autorizzazione all'installazione di sistemi di videosorveglianza senza alcun accertamento tecnico preventivo.

Tutte le persone devono essere informate dell'attività di videosorveglianza e l'informativa deve essere chiaramente visibile ed indicare chi effettua la rilevazione e per quali scopi.



Si devono **designare per iscritto** tutte le persone fisiche incaricate del trattamento, autorizzate ad utilizzare gli impianti ed a visionare le eventuali registrazioni.

La conservazione delle eventuali registrazioni non può eccedere le 24 ore, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione (ad esempio per le banche è ammesso un tempo più ampio che non può superare comunque la settimana).

Vige il divieto assoluto di videosorveglianza dei lavoratori nei luoghi non destinati al lavoro (bagni, spogliatoi, armadietti, etc.).

La **sanzione** amministrativa cui si incorre violando tali disposizioni va da 3.000,00 a 18.000,00 euro (in caso di dati sensibili o giudiziari la sanzione va da 5.000,00 a 30.000,00 euro).

Inoltre il provvedimento del Garante della privacy dell'8 aprile 2010 introduce importanti novità per quanto riguarda gli impianti di video sorveglianza, dettando nuove regole per la tenuta degli impianti **per ciò che concerne gli obblighi informativi**, di organizzazione e sicurezza degli stessi.

In particolare, per gli impianti di videosorveglianza installati prima del 29 aprile 2010, il 29.04.2011 è scaduto il termine per l'adeguamento alle prescrizioni del Garante della privacy.

Chi, invece deve ancora installare un impianto di videosorveglianza dovrà adottare tutte le misure previste, prima di rendere operativo il sistema.

OBBLIGO DI INFORMATIVA:

Obbligo a carico di coloro i quali hanno installato un impianto di videosorveglianza è quello di **segnalare con appositi cartelli la presenza di telecamere**. I cartelli devono essere resi visibili anche quando il sistema di videosorveglianza è attivo in orario notturno.

Nel caso in cui i sistemi di videosorveglianza installati siano collegati alle forze di polizia è necessario apporre un specifico cartello, sulla base del modello elaborato dal Garante.



Coloro i quali hanno installato un impianto di videosorveglianza devono attuare le misure necessarie per proteggere da manipolazioni i dati raccolti, o per evitarne la perdita accidentale. E' obbligatorio, a questo fine dotarsi di programmi anti intrusione e sistemi crittografici quando si fanno viaggiare le immagini attraverso la rete pubblica. Dal punto di vista organizzativo è necessario distribuire gli incarichi, distinguendo tra chi ha il compito di visionare le immagini e chi può intervenire sulle stesse.

SANZIONI

Il mancato rispetto delle prescrizioni per la raccolta dei dati, dei responsabili incaricati, dei tempi di conservazione delle immagini, ecc. Comporta una sanzione amministrativa da 30.000,00 a 180.000,00 euro, ai sensi dell'art. 161 comma 2-ter del Codice della Privacy.

L'omessa o inidonea informazione di cui all'art. 13 del Codice della Privacy è punita con la sanzione amministrativa da 6.000,00 a 36.000,00.