

L
review



TeamSystem Labour review

n. 226

Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 N.46), art. 1, comma 1, DGB Pesaro

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem®

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

Dall'esperienza e dalla ricerca TeamSystem nasce **POLYEDRO, la tecnologia esclusiva che d'ora in poi troverai in ogni singolo modulo del sistema di gestione**, dalla contabilità all'archiviazione digitale, dalla gestione del personale a quella del magazzino.

La nuova piattaforma web nativa ha dato vita ad un'offerta innovativa per Professionisti e Aziende.

LYNFA e ALYANTE, due prodotti di ultima generazione: un'evoluzione naturale che migliora la flessibilità e semplicità di utilizzo di ogni applicazione, consentendo di lavorare in mobilità su smartphone, tablet e notebook: così puoi fare tutto in meno tempo e ovunque vuoi.

Un nuovo ambiente, nuovi strumenti, un nuovo modo di lavorare. Con l'affidabilità e la solidità di sempre.

Grazie alla tecnologia innovativa di POLYEDRO, TeamSystem si conferma leader in Italia e punto di riferimento nel settore dei software gestionali.

Sei caratteristiche fanno di POLYEDRO una tecnologia solida, ma molto flessibile:

- 1. USER EXPERIENCE:** è così semplice che ti sembra di usarlo da sempre.
- 2. MOBILITÀ:** usa le applicazioni via Web e mobile, dove e quando ne hai bisogno.
- 3. PRODUTTIVITÀ:** strumenti per organizzare il lavoro, collaborare e risparmiare tempo.
- 4. MODULARITÀ:** un set di applicazioni che crescono con te, affidabili e integrate.
- 5. WORKFLOW:** lo strumento che ti guida e fa scorrere meglio il tuo lavoro.
- 6. CLOUD:** riduce costi e rischi di gestione.

www.teamssystem.com

 **TeamSystem®**

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Yuri Gagarin, 205 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
I sistemi GPS non sono strumenti di lavoro	10
Cigo per eventi non evitabili: chiarimenti Inps	11
Schede operative	
Ultime indicazioni sul lavoro accessorio	13
Comunicazione per il distacco comunitario dei lavoratori	16
Nuove regole per gli ingressi dei lavoratori extracomunitari stagionali	19
Le ultime novità in materia di ammortizzatori sociali	21
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali settembre 2016	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di gennaio	27

Rapporto di lavoro

Agricoltura: retribuzioni medie provinciali di OTD e OTI

L'Inps, con circolare n. 203 del 25 novembre 2016, ha fornito la rilevazione delle retribuzioni medie provinciali degli OTD e OTI del settore agricolo in vigore alla data del 30 ottobre 2016, determinate annualmente con decreto del Ministero del lavoro.

Inps, circolare, 25/11/2016, n. 203

Percorsi di alternanza scuola-lavoro: le Faq del Miur

Il Ministero dell'istruzione, dell'università e delle ricerca ha pubblicato, sul proprio sito internet, alcune Faq per chiarire i dubbi sull'organizzazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro e ha predisposto una Guida operativa per la scuola, per la corretta gestione delle attività di alternanza scuola-lavoro.

Ministero dell'istruzione, dell'università e delle ricerca, Faq, sito

Autotrasporto: Ministero del lavoro competente a effettuare ispezioni

Il Ministero del lavoro, con nota n. 21281 del 18 novembre 2016, richiamando la sentenza della Corte di Cassazione n. 20594/2016, ha ribadito la competenza degli ispettori del Ministero del lavoro all'irrogazione di sanzioni relative alla violazione dell'articolo 174, Codice della strada, a seguito dell'esame dei registri di servizio e dei dischi cronotachigrafi installati sull'autoveicolo. L'esame della citata documentazione è infatti finalizzato all'accertamento del rispetto dei limiti temporali dell'orario di lavoro, non solo per esigenze di sicurezza della circolazione, ma anche per la tutela del lavoratore.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 18/11/2016, n. 21281

Metalmecanica: siglata l'ipotesi di accordo

In data 26 novembre 2016 Confindustria, Federmeccanica, Assital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Metalmeccanica industria per il periodo 2016-2019.

Per dare piena efficacia all'intesa, le organizzazioni sindacali, nei giorni 19, 20 e 21 dicembre 2016, realizzeranno una consultazione certificata dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto: se la maggioranza semplice dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore l'intesa sarà validata. A tal fine, le direzioni aziendali dovranno mettere a disposizione delle Commissioni elettorali l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento della consultazione e del voto.

Confindustria, Federmeccanica, Assital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm, ipotesi di accordo, 26/11/2016

Artigianato: i criteri per valutare la rappresentatività sindacale

In data 23 novembre 2016 Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claii, Cgil, Cisl e Uil hanno stipulato l'accordo interconfederale sulla rappresentanza, che ha stabilito i criteri per la misurazione e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claii, Cgil, Cisl, Uil, accordo interconfederale, 26/11/2016

Ingresso extracomunitari stagionali: nuove regole

È stato pubblicato sulla G.U. n. 262 del 9 novembre 2016 il D.Lgs. n. 203 del 29 ottobre 2016, recante le disposizioni sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di Paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali, in attuazione della direttiva 2014/36/UE.

Il decreto, in vigore dal 24 novembre 2016, apporta modifiche al D.Lgs. 286/1998 (T.U. delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero).

D.Lgs. 29/10/2016, n. 203, G.U., 9/11/2016, n. 262

Procedura autorizzatoria per impianti GPS: i chiarimenti dell'INL

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con circolare n. 2 del 7 novembre 2016, ha offerto indicazioni operative sull'utilizzo di impianti GPS, ai sensi dell'articolo 4, commi 1 e 2, L. 300/1970, come novellato dall'articolo 23, D.Lgs. 151/2015, per quanto attiene all'installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS montate su autovetture aziendali. In particolare l'Ispettorato chiarisce se le suddette apparecchiature sono da considerare strumenti utilizzati dal lavoratore per "rendere la prestazione lavorativa" e, come tali, esclusi dalle condizioni e dalle procedure previste dal medesimo articolo 4.

La circolare precisa che, in linea di massima, si può ritenere che i sistemi di geolocalizzazione rappresentino un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa, ma per rispondere a esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro. In tali casi la fattispecie rientra nel campo di applicazione di cui all'articolo 4, comma 1, L. 300/1970, e pertanto le relative apparecchiature possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Solo in casi del tutto particolari, cioè qualora i sistemi di localizzazione siano uno strumento indispensabile per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa o l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a 1.500.000 euro), gli stessi devono ritenersi veri e propri strumenti di lavoro e, pertanto, è possibile prescindere, ex articolo 4, comma 2, L. 300/1970, sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsti dalla legge.

Ispettorato nazionale del lavoro, circolare, 7/11/2016, n. 2

Lavoro accessorio: ulteriori chiarimenti dal Ministero

Il Ministero del lavoro ha pubblicato sul sito cliclavoro 5 ulteriori FAQ (dalla 11 alla 15) in tema di lavoro accessorio, chiarendo che:

- l'imprenditore agricolo, nell'ipotesi di impossibilità di esecuzione della prestazione (ad esempio per causa intemperie o mancata presentazione del lavoratore), deve comunicare le variazioni e/o modifiche alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro entro la giornata cui si riferiscono, poiché per l'imprenditore agricolo non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività;
- nei casi di prestazioni superiori ai 3 giorni è consentito mantenere nell'applicativo Inps l'attuale assetto, che consente all'imprenditore agricolo di effettuare un'unica registrazione per periodi non superiori a 30 giorni, in quanto solo la comunicazione all'INL soggiace a uno specifico obbligo di legge che limita a un arco temporale di 3 giorni la durata della prestazione oggetto di comunicazione;
- se il prestatore di lavoro accessorio svolge l'attività per l'intera la settimana dal lunedì al venerdì, i committenti agricoli possono effettuare una sola comunicazione alla sede territoriale competente dell'INL, con la specifica indicazione di più periodi, ciascuno non superiore a 3 giorni, con puntuale indicazione, per ognuno di essi, della durata della prestazione, ossia il numero di ore per le quali il committente prevede di impiegare il lavoratore;
- nel settore agricolo, in caso di necessità di integrazione della dichiarazione di inizio di attività indirizzata all'Inps, non è necessario procedere a una nuova comunicazione alla sede territoriale dell'INL. In particolare non dovranno essere oggetto di ulteriore comunicazione all'INL i

dati riguardanti il prolungamento orario della prestazione non essendo richiesta l'indicazione di inizio e fine attività;

- nel caso di prestazione svolta in luoghi sempre diversi di consegna e prelievo di oggetti presso clienti/fornitori del committente, quale luogo di svolgimento della prestazione è sufficiente indicare la sede della ditta committente.

Faq lavoro accessorio, sito cliclavoro

Contributi e fisco

Sconto Inail aziende agricole: compensazioni e rimborsi

L'Inps, con messaggio n. 4821 del 29 novembre 2016, ha ricordato che la riduzione contributiva Inail per le aziende agricole, introdotta dall'articolo 1, comma 60, L. 247/2007, al fine di promuovere la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, è stata abrogata, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dall'articolo 1, comma 865, L. 208/2015. Pertanto, la riduzione dei contributi Inail per le aziende agricole trova applicazione dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2015.

L'Inps comunica che, a seguito dell'istruttoria delle domande presentate per il riconoscimento della riduzione dei contributi Inail, per uno o più anni, sono state individuate le aziende a cui si applica il beneficio; l'importo riconosciuto a titolo di riduzione contributiva sarà inserito nell'estratto conto contributivo delle singole aziende beneficiarie. L'azienda interessata e il suo intermediario delegato saranno informati del riconoscimento della riduzione e del relativo importo mediante una comunicazione nella sezione "News individuali" del Cassetto previdenziale aziende agricole dell'Inps. Per ogni codice fiscale sarà presente il dettaglio degli importi della riduzione per ogni annualità di riferimento, suddiviso per ciascun progressivo aziendale. Le aziende agricole beneficiarie potranno richiedere telematicamente la compensazione delle somme relative alla riduzione su periodi contributivi successivamente dovuti, indicando nel campo "Note" della domanda la motivazione "sconto INAIL".

Invece, nel caso in cui l'azienda agricola sia cessata, sarà possibile inoltrare istanza telematica di rimborso, indicando nel campo "Note" la motivazione "sconto INAIL". In tal caso la Sede, in presenza di più progressivi, dovrà verificare, a livello di codice fiscale, la cessazione effettiva dell'azienda.

Inps, messaggio, 29/11/2016, n. 4821

Incentivi economici per investimenti in sicurezza: previsti aggiornamenti

L'Inail, con delibera del Consiglio di indirizzo e vigilanza n. 20 del 29 novembre 2016, ha ritenuto di impegnare gli organi di gestione affinché adottino aggiornamenti e integrazioni alle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese che investono in sicurezza, con particolare riferimento ai Bandi Isi 2016.

Inail, delibera CIV, 29/11/2016, n. 20

Titolari partita Iva: ravvedimento operoso per errori/omissioni nel 770

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 209279 del 28 novembre 2016, ha dettato le disposizioni concernenti le modalità con le quali sono messe a disposizione del contribuente e della Guardia di finanza, anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici, le informazioni riguardanti possibili anomalie, presenti nelle dichiarazioni dei redditi, relative alla corretta indicazione dei compensi certificati dai sostituti d'imposta nei modelli 770, quadro "Comunicazione dati certificazione lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi", con causale A (prestazioni di lavoro autonomo rientranti nell'esercizio di arte o professione abituale) ovvero M (prestazioni di lavoro autonomo non esercitate abitualmente), affinché il contribuente titolare di partita Iva possa porre rimedio a eventuali errori o omissioni nella dichiarazione dei compensi per lavoro autonomo mediante l'isti-

tuto del ravvedimento operoso, usufruendo della riduzione delle sanzioni applicabili, graduate in ragione della tempestività dell'intervento correttivo.

L'Agenzia sta inviando agli indirizzi Pec dei contribuenti interessati i preavvisi telematici con gli inviti a regolarizzare la propria posizione, aventi ad oggetto in particolare l'ammontare dei guadagni percepiti per attività di lavoro autonomo relativi al periodo d'imposta 2012.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 28/11/2016, n. 209279

Start-up innovative: il modello per l'approvazione delle modifiche

È stato pubblicato sulla G.U. n. 277 del 26 novembre 2016 il decreto 28 ottobre 2016 del Ministero dello sviluppo economico, di approvazione del modello per le modifiche delle start-up innovative, ai fini dell'iscrizione nel registro delle imprese, a norma dell'articolo 4, comma 10-bis, D.L. 3/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. 33/2015.

Ministero dello sviluppo economico, decreto, 28/10/2016, G.U., 26/11/2016, n. 277

I nuovi adempimenti fiscali 2017 analizzati dalla Fondazione studi

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con circolare n. 16 del 25 novembre 2016, ha analizzato le nuove "disposizioni recanti misure per il recupero dell'evasione", ex articolo 4, D.L. 193/2016, che introducono dal 1° gennaio 2017, per tutti i soggetti passivi Iva, un obbligo di comunicazione trimestrale contenente i dati delle fatture emesse, ricevute e registrate e una comunicazione relativa ai dati delle liquidazioni periodiche Iva. L'invio dei dati delle fatture, solo per il primo anno di applicazione, dovrà avvenire con una comunicazione semestrale da effettuare entro il 25 luglio 2017, mentre la scadenza per i risultati dei dati delle liquidazioni Iva è fissata al 31 maggio 2017. Il decreto ha inoltre previsto l'introduzione di uno specifico sistema sanzionatorio, da applicare nei casi di inadempienza dei nuovi obblighi introdotti. La Fondazione studi evidenzia anche le criticità scaturenti dai suddetti obblighi, che rappresentano nuovi oneri amministrativi per la generalità dei soggetti passivi Iva, senza alcuna esclusione di ordine soggettivo e oggettivo.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, circolare, 25/11/2016, n. 16

Sisma centro Italia: le istruzioni Inps sulla sospensione contributiva

L'Inps, con circolare n. 204 del 25 novembre 2016, ha offerto indicazioni e chiarimenti in ordine all'ambito di applicazione del D.L. 189/2016, che, in seguito agli eventi sismici che hanno interessato le Regioni Lazio, Marche, Umbria, Abruzzo il giorno 24 agosto 2016, ha disposto la sospensione degli adempimenti e dei versamenti contributivi in scadenza nel periodo dal 24 agosto 2016 al 30 settembre 2017.

L'Istituto fornisce, inoltre, le istruzioni operative inerenti agli adempimenti e agli obblighi previdenziali in relazione alle diverse gestioni interessate.

Inps, circolare, 25/11/2016, n. 204

Imprese marittime: un decreto riordina incentivi fiscali, previdenziali e contributivi

È stato pubblicato sulla G.U. n. 277 del 26 novembre 2016 il D.Lgs. 221 del 29 ottobre 2016, di riordino delle disposizioni legislative vigenti in materia di incentivi fiscali, previdenziali e contributivi in favore delle imprese marittime, a norma dell'articolo 24, comma 11, L. 122/2016.

D.Lgs. 29/10/2016, n. 221, G.U., 26/11/2016, n. 277

Convertito in legge il c.d. decreto fiscale

In data 24 novembre 2016 il Senato ha approvato definitivamente, con modificazioni, la conversione in legge del D.L. 193/2016 (c.d. decreto fiscale), recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per il finanziamento di esigenze indifferibili. Per l'operatività si attende la pubblicazione in Gazzetta.

Cruscotto infortuni: obbligo dei datori di informare gli Rls

L'Inail, con circolare n. 45 del 30 novembre 2016, ha precisato che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) non risultano inclusi tra i destinatari ammessi alla consultazione diretta dell'applicativo informatico denominato Cruscotto infortuni, creato dall'Istituto per finalità gestionali e rivolto essenzialmente agli organi preposti all'attività di vigilanza. L'Istituto precisa che ciò non toglie il diritto degli Rls di ricevere per il tramite dei datori di lavoro le informazioni e i dati sugli infortuni e le malattie professionali. Pertanto sui datori di lavoro grava l'obbligo di favorire la fruibilità delle predette informazioni da parte degli Rls, ad esempio mediante visualizzazione o stampa di copia delle schermate dell'applicativo, come peraltro già avveniva con l'abrogato Registro cartaceo.

Inail, circolare, 30/11/2016, n. 45

Contributi formazione autotrasporto: termine di verifica anticipato

È stato pubblicato sulla G.U. n. 279 del 29 novembre 2016 il decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 21 novembre 2016, di rettifica del termine temporale di verifica dei requisiti di ammissibilità ai contributi a favore delle iniziative di formazione professionale nel settore dell'autotrasporto, previsto dall'articolo 3, comma 4, decreto 9 giugno 2016: il termine, fissato al 31 luglio 2017, è stato anticipato al 30 novembre 2016.

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, decreto, 21/11/2016, G.U., 29/11/2016, n. 279

Fondo nazionale per le politiche sociali: ripartite le risorse finanziarie 2016

È stato pubblicato sulla G.U. n. 279 del 29 novembre 2016 il decreto 10 ottobre 2016 del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia, che ha ripartito le risorse finanziarie del Fondo nazionale per le politiche sociali per l'anno 2016, pari complessivamente a 311.589.741 euro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, decreto, 10/10/2016, G.U., 29/11/2016, n. 279

Cigo per eventi non evitabili: i chiarimenti Inps

L'Inps, con messaggio n. 4752 del 23 novembre 2016, in attesa dell'adozione della circolare attuativa, offre le prime indicazioni relativamente al termine di presentazione per le domande di Cigo concernenti gli eventi oggettivamente non evitabili, come modificato dal D.Lgs. 185/2016 (c.d. correttivo al Jobs Act).

Dall'8 ottobre 2016 alle domande per eventi oggettivamente non evitabili si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento, semplificando gli adempimenti per le aziende sia relativamente alla prestazione di integrazione salariale ordinaria sia alla prestazione dell'assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà, che possono presentare un'unica domanda per tutti gli eventi oggettivamente non evitabili che si verificano nel corso di un determinato mese entro la fine del mese successivo.

Circa la connessa problematica dell'allegazione dei bollettini meteo, il messaggio evidenzia che il maggior arco temporale messo a disposizione e la possibile unificazione in un'unica istanza di più eventi meteo, facilita e semplifica i connessi adempimenti probatori.

La novella normativa ha riflessi anche sulla disciplina dell'assegno ordinario garantita dai Fondi di solidarietà bilaterali.

Nello specifico potranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento le domande di assegno ordinario per le causali relative a eventi oggettivamente non evitabili relativamente a: incendi, crolli o alluvioni; impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità. Per i Fondi di solidarietà e per il Fondo di integrazione salariale le intemperie stagionali non sono infatti eventi integrabili.

L'Inps, con messaggio n. 4824 del 29 novembre 2016, ha fornito ulteriori precisazioni, chiarendo che in fase di prima applicazione è possibile inviare un'unica domanda nelle ipotesi in cui in ciascuna settimana riferita nella domanda sia presente almeno una giornata in cui si è verificato uno degli eventi in esame. Diversamente, sarà necessario inviare domande distinte qualora nel periodo di interesse siano presenti settimane prive di eventi oggettivamente non evitabili.

Inps, messaggio, 23/11/2016, n. 4752; Inps, messaggio, 29/11/2016, n. 4824

Autotrasporto: quote 2017 per imprese iscritte all'Albo

È stata pubblicata sulla G.U. n. 273 del 22 novembre 2016 la delibera n. 11 dell'11 novembre 2016 del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, che ha determinato le quote che le imprese iscritte all'Albo degli autotrasportatori alla data del 31 dicembre 2016 devono corrispondere, entro la stessa data, per l'anno 2017, al Comitato centrale per l'albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi.

La delibera prevede, per le imprese iscritte all'Albo nazionale degli autotrasportatori con sede principale nei Comuni colpiti dal sisma, di cui all'allegato 1 e all'articolo 1, D.L. 205/2016, la proroga del termine al 30 giugno 2017.

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, delibera, 11/11/2016, n. 11, G.U., 22/11/2016, n. 273

Alternanza scuola-lavoro: indennizzabilità degli infortuni

L'Inail, con circolare n. 44 del 21 novembre 2016, ha offerto istruzioni in merito al regime assicurativo e alla trattazione degli eventi lesivi occorsi agli studenti impegnati in attività di alternanza scuola-lavoro.

Con riferimento all'indennizzabilità degli eventi occorsi agli studenti impegnati in attività di alternanza scuola-lavoro, occorre distinguere tra eventi verificatisi nell'ambito scolastico vero e proprio e eventi occorsi durante i periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro. Gli eventi occorsi durante i periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro sono tutti indennizzabili, poiché l'attività svolta dagli studenti, in tale ambito, è sostanzialmente assimilata a quella dei lavoratori presenti in azienda, in quanto sono esposti ai medesimi rischi lavorativi che incombono su tutti i soggetti presenti in quest'ultima. Sono, inoltre, da ammettere a tutela anche gli infortuni occorsi durante il tragitto tra la scuola presso cui è iscritto lo studente e il luogo in cui si svolge l'esperienza di lavoro, mentre non è tutelabile l'infortunio in itinere che accada nel percorso dal luogo di abitazione a quello in cui si svolge l'esperienza di lavoro e viceversa.

L'obbligo di effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale degli studenti impegnati in progetti di alternanza scuola-lavoro ricade sul dirigente scolastico, salvo che sia diversamente stabilito in ambito convenzionale.

Inail, circolare, 21/11/2016, n. 44

Sisma centro Italia: sospensione adempimenti e versamenti Inail

L'Inail, con circolare n. 41 del 18 novembre 2016, ha fornito indicazioni operative per la sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei premi e le indicazioni relative al Durc on line per i contribuenti dei Comuni colpiti dal sisma del 24 agosto e del 26 ottobre 2016, di cui all'allegato 1, D.L. 189/2016.

Inail, circolare, 18/11/2016, n. 41

Dismissione di Entratel dal 1° dicembre 2016

L'Agenzia delle entrate, con notizia del 17 novembre 2016, ha reso noto che dal 1° dicembre 2016:

- non è più possibile accedere al sito web dei Servizi telematici con versioni del browser che non supportano il protocollo di cifratura TLS v1.2., pertanto è necessario aggiornare il browser;
- non è più possibile utilizzare l'applicativo Entratel per stabilire una connessione con il sito web

dei servizi telematici. L'applicativo Entratel non è più aggiornato e, al suo posto, è necessario installare il "Desktop Telematico", uno strumento che accoglie le applicazioni distribuite dall'Agenzia per la gestione dei documenti inviati e ricevuti telematicamente (Entratel, FileInternet, e i vari moduli di controllo) e provvede a gestirne automaticamente tutti gli aggiornamenti.

Agenzia delle entrate, notizia, 17/11/2016

Riduzione premi assicurativi 2016 per le imprese artigiane

Il Ministero del lavoro, di concerto col Ministero dell'economia, ha pubblicato il decreto 30 settembre 2016, che ha stabilito la riduzione dei premi assicurativi per le imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2014/2015 in misura pari al 7,61% dell'importo del premio assicurativo dovuto per il 2016.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, decreto, 30/9/2016

Anf: autorizzazioni rilasciate dall'Inps

L'Inps, con messaggio n. 4638 del 18 novembre 2016, ha offerto indicazioni in merito alle domande di autorizzazione per la percezione dell'Anf.

L'autorizzazione (Mod. ANF 43) per l'erogazione degli Anf è rilasciata dall'Inps al cittadino richiedente esclusivamente nel caso in cui quest'ultimo sia un lavoratore dipendente e la prestazione familiare debba essere corrisposta dal datore di lavoro che anticipa gli importi per conto dell'Istituto. La corresponsione dell'Anf, in particolare, deve preventivamente essere autorizzata dall'Inps nel caso di particolari condizioni familiari che possano influire sull'insorgenza del diritto all'Anf, sulla variazione della tipologia del nucleo e sulla possibile duplicazione del pagamento.

Viceversa, in tutti i casi di pagamento diretto da parte dell'Inps della prestazione familiare (es. Anf ai lavoratori iscritti alla Gestione separata, lavoratori domestici, lavoratori agricoli, lavoratori di ditte cessate e fallite, lavoratori percettori di prestazioni a sostegno del reddito), il lavoratore non deve presentare alcuna richiesta di autorizzazione; in tali casi, infatti, la verifica dei requisiti in capo al soggetto richiedente viene effettuata direttamente dalla Sede dell'Istituto territorialmente competente.

Inps, messaggio, 18/11/2016, n. 4638

Integrazione salariale dopo il Jobs Act: pagamento contribuzione aggiuntiva

L'Inps, con circolare n. 199 del 15 novembre 2016, ha offerto chiarimenti in ordine ad alcuni profili applicativi della riforma degli ammortizzatori sociali introdotta dal D.Lgs. 148/2015, con particolare riguardo all'operatività dei termini di decadenza dal diritto al conguaglio delle integrazioni salariali corrisposte dai datori di lavoro prima dell'introduzione dei nuovi sistemi di trasmissione delle denunce contributive, nonché ai termini di decorrenza delle nuove aliquote contributive e alle modalità di applicazione della variazione della misura della contribuzione aggiuntiva nel corso del periodo di paga mensile. L'Istituto informa che è in corso di completamento la progettazione degli interventi di rimodulazione della dichiarazione contributiva UniEmens idonei a consentire la gestione delle nuove modalità di calcolo della contribuzione aggiuntiva connessi alla nuova disciplina in materia di cassa integrazione e dei Fondi di solidarietà: in attesa dell'emanazione di specifiche disposizioni amministrative, anche per le autorizzazioni successive al D.Lgs. 148/2015 rimangono ferme le modalità di dichiarazione contributiva già rese note. Per quanto attiene la modalità di applicazione del contributo aggiuntivo per le prestazioni di Cigd la circolare rinvia a quanto previsto dalla circolare n. 56/2016, paragrafo 2.2. Sul piano operativo, l'Istituto annuncia che, con apposita circolare, saranno resi noti gli interventi apportati alla dichiarazione contributiva UniEmens.

Inps, circolare, 15/11/2016, n. 199

Area di crisi industriale complessa: rettificata la durata della Cigs

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 35 del 15 novembre 2016, ha fornito ulteriori indicazioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa, rispetto a quanto già illustrato con la circolare n. 30/2016.

In seguito alle manifestazioni di palese difficoltà manifestate da imprese, parti sociali e Regioni nel rispettare i limiti temporali di sottoscrizione dell'accordo e di presentazione delle istanze, il Ministero rettifica la circolare n. 30/2016 al punto 3), Durata del trattamento, stabilendo che in caso di sospensioni o riduzioni di orario iniziate nel 2016 sia possibile concedere il trattamento straordinario di integrazione salariale, anche se l'accordo in sede ministeriale sia sottoscritto dopo il 31 dicembre 2016 e anche se l'istanza venga presentata oltre questa data.

Il testo rettificato della circolare n. 30/2016, punto 3), recita: "Il trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui al comma 11-bis dell'art. 44 del decreto legislativo n. 148 del 2015 può essere autorizzato sino al limite massimo di 12 mesi per l'anno 2016. In considerazione della specialità della normativa in esame e tenuto conto della complessità del procedimento per la concessione del trattamento, al fine di garantire la effettiva fruibilità da parte delle imprese, si ritiene che in caso di sospensioni o riduzioni di orario iniziate nel 2016, sia possibile concedere il trattamento straordinario di integrazione salariale anche se l'accordo in sede ministeriale sia sottoscritto dopo il 31.12.2016 e anche se l'istanza venga presentata oltre questa data. Per le medesime motivazioni, si ritiene che in caso di inizio delle sospensioni o riduzioni di orario nel 2016, sia possibile concedere il trattamento sino al limite massimo di dodici mesi, anche superando il limite temporale del 31.12.2016, e fermo restando il limite di spesa complessivo e quello definito dalle risorse assegnate ad ogni singola regione, come argomentato di seguito al punto 5)".

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 15/11/2016, n. 35

I sistemi GPS non sono strumenti di lavoro **Ispettorato nazionale del lavoro, circolare, 7/11/2016, n. 2**

Con la recente circolare n. 2 del 7 novembre 2016, l'Ispettorato nazionale del lavoro è intervenuto sull'utilizzo di impianti GPS, su autoveicoli aziendali, chiarendo che in linea generale tali strumenti possono essere installati solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro, così come previsto dall'articolo 4, L. 300/1970.

Il testo della circolare n. 2/2016

Ispettorato nazionale del lavoro, circolare, 7 novembre 2016, n. 2

Indicazioni operative sull'utilizzazione di impianti GPS ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2, L. n. 300/1970.

Con la presente si forniscono indicazioni circa la corretta lettura dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 - come novellato dall'art. 23 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 - per quanto attiene all'installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS montate su autovetture aziendali, volte in particolare a chiarire se le stesse siano da considerare quali strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, come tali esclusi dalle condizioni e dalle procedure previste dal medesimo art. 4.

Sulla questione, acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si rappresenta quanto segue.

L'art. 4, comma 2, della L. n. 300/1970 stabilisce che le procedure autorizzatorie indicate dalla disposizione non si applicano "agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze".

Ciò posto, è pertanto necessario individuare quando l'installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS sia strettamente funzionale a "...rendere la prestazione lavorativa...", tenuto conto che l'interpretazione letterale del disposto normativo porta a considerare quali strumenti di lavoro quegli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità sia stati posti in uso e messi a sua disposizione.

In linea di massima, e in termini generali, si può ritenere che i sistemi di geolocalizzazione rappresentino un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro.

Ne consegue che, in tali casi, la fattispecie rientri nel campo di applicazione di cui al comma 1 dell'art. 4, L. n. 300/1970 e pertanto le relative apparecchiature possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 4, comma 1, della L. n. 300/1970 come modificato dall'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016).

Si evidenzia tuttavia, che solo in casi del tutto particolari - qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00, ecc.) - si può ritenere che gli stessi finiscano per "trasformarsi" in veri e propri strumenti di lavoro e pertanto si possa prescindere, ai sensi di cui al comma 2 dell'art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsti dalla legge.

Cigo per eventi non evitabili: chiarimenti Inps

Inps, messaggio 23/11/2016, n. 4752

L'Inps, con messaggio n. 4752 del 23 novembre 2016, in attesa dell'adozione della circolare attuativa, offre le prime indicazioni relativamente al termine di presentazione per le domande di Cigo concernenti gli eventi oggettivamente non evitabili, come modificato dal D.Lgs. 185/2016 (c.d. correttivo al Jobs Act).

Il testo del messaggio n. 4752/2016

Inps, messaggio, 23 novembre 2016, n. 4752

Decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, ai sensi dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 - Nuova disciplina relativa ai termini di presentazione delle domande di Cassa integrazione salariale ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili.

Premessa

L'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, prevede che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 10 dello stesso articolo, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla legge n. 183/2014, il Governo può adottare, con la medesima procedura, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse.

Il decreto legislativo n. 185 del 24 settembre 2016 pubblicato nella G.U. del 7 ottobre 2016 nell'attuare la suddetta previsione stabilisce disposizioni integrative e correttive integrative, tra gli altri, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

In attesa dell'adozione della circolare attuativa, al fine di consentire la tempestiva applicazione della nuova disciplina, introdotta con il suindicato decreto legislativo, relativa al termine di presentazione per le domande di C.i.g.o. concernenti gli eventi oggettivamente non evitabili, si forniscono le seguenti indicazioni.

Termine di presentazione della domanda per eventi oggettivamente non evitabili

L'art. 2, comma 1 lett. a), del decreto legislativo n. 185/2016 prevede che all'articolo 15, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015 sono aggiunte in fine le seguenti parole: "fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento".

Tale integrazione ha effetti diretti sia sulla prestazione di integrazione salariale ordinaria, sia sulla prestazione dell'assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà al quale, in virtù del richiamo stabilito dall'art. 30, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015, si applica nei limiti della compatibilità la disciplina della cassa integrazione guadagni ordinaria.

A. Integrazioni salariali ordinarie (C.i.g.o.)

Dal punto di vista operativo, pertanto, potranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento le domande di C.i.g.o. aventi le causali contrassegnate dai seguenti codici evento, relativi appunto ad eventi oggettivamente non evitabili (EONE):

1. Motivi meteorologici-Settore industria
2. Motivi meteorologici-Settore edilizia

3. Incendi, crolli o alluvioni

4. Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità

La suddetta norma si applica alle domande presentate dall'8 ottobre 2016, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 185 del 24 settembre 2016.

L'estensione del termine di presentazione della domanda di C.i.g.o. per le sopra elencate casistiche realizza una significativa semplificazione in termini procedurali a carico delle aziende.

Le aziende, infatti, potranno presentare un'unica domanda per tutti gli eventi oggettivamente non evitabili che si verificano nel corso di un determinato mese entro la fine del mese successivo, superando così la precedente disciplina che prevedeva anche per questi eventi oggettivamente non evitabili il termine di 15 giorni di presentazione della domanda dall'inizio di ogni singolo evento di sospensione o riduzione.

Esempi.

Per eventi meteo di sospensione accaduti il 3, il 6 e il 25 ottobre 2016, il termine di presentazione dell'unica domanda per tutti e tre gli eventi scade il 30 novembre 2016, a seguito della introduzione della nuova disciplina.

La sospensione per gli eventi meteo accaduti nei giorni del 5 e 11 novembre 2016 può essere richiesta in un'unica domanda entro il 31 dicembre 2016.

Circa la connessa problematica dell'allegazione dei bollettini meteo, si evidenzia che il maggior arco temporale messo a disposizione dalla riforma e la suddetta possibile unificazione in un'unica istanza di più eventi meteo, facilita e semplifica i connessi adempimenti probatori; il bollettino meteo infatti potrà interessare un maggior arco temporale e le aziende potranno avere a disposizione un tempo più congruo per ottenere questa documentazione probatoria.

B. Fondi di solidarietà bilaterali

Come accennato in premessa, l'integrazione all'art. 15, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015 ha riflessi anche sulla disciplina dell'assegno ordinario garantita dai Fondi di solidarietà bilaterali.

Nello specifico, a differenza della cassa integrazione guadagni ordinaria, potranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento le domande di assegno ordinario per le causali relative ad eventi oggettivamente non evitabili relativamente a:

1. incendi, crolli o alluvioni;

2. impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità

Ciò in virtù del fatto che, in linea generale, per i Fondi di solidarietà costituiti ex art. 26 del D.Lgs. n. 148/2015 e per espressa disposizione normativa per il Fondo di integrazione salariale (art. 29, comma 3), le intemperie stagionali non sono eventi integrabili.

Ultime indicazioni sul lavoro accessorio

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 20137/2016 e con le Faq pubblicate sul sito [cliclavoro](#), è intervenuto per rispondere ai principali interrogativi in tema di lavoro accessorio, in seguito alle novità introdotte dal c.d. correttivo al Jobs Act.

Oggetto e destinatario della comunicazione

Le comunicazioni possono riguardare cumulativamente anche una pluralità di lavoratori, purché riferite allo stesso committente e purché i dati riferiti a ciascun lavoratore siano dettagliatamente e analiticamente esposti.

La sede competente dell'INL dove inviare la comunicazione è quella individuata in base al luogo di svolgimento della prestazione. Se viene effettuata una comunicazione presso una sede diversa il committente potrà comunque comprovare l'adempimento dell'obbligo.

Peculiarità settore agricolo

La comunicazione per i datori di lavoro agricoli presenta contenuti parzialmente diversi rispetto a quella degli altri committenti. Può essere effettuata con riferimento a un arco temporale "fino a tre giorni" e non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività.

Fermo restando l'obbligo della comunicazione della variazione entro i 60 minuti precedenti nel caso di cambio del nominativo del lavoratore e del luogo della prestazione, nell'ipotesi di impossibilità di esecuzione della prestazione (ad esempio per causa intemperie o mancata presentazione del lavoratore), le modifiche o variazioni devono essere inviate alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro entro la giornata cui si riferiscono, non essendo necessario per l'imprenditore agricolo comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività.

Nei casi di prestazioni superiori ai 3 giorni, è consentito mantenere nell'applicativo Inps l'attuale assetto, che consente all'imprenditore agricolo di effettuare un'unica registrazione per periodi non superiori a 30 giorni, in quanto solo la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro soggiace a uno specifico obbligo di legge, che limita a un arco temporale di 3 giorni la durata della prestazione oggetto di comunicazione.

Se il prestatore di lavoro accessorio svolge l'attività per l'intera la settimana dal lunedì al venerdì, i committenti agricoli non devono effettuare la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro per ciascun singolo periodo di 3 giorni, ma possono effettuare un'unica comunicazione con la specifica indicazione di più periodi, ciascuno non superiore a 3 giorni, con puntuale indicazione, per ognuno di essi, della durata della prestazione, ossia il numero di ore per le quali il committente prevede di impiegare il lavoratore.

In caso di necessità di integrazione della dichiarazione di inizio di attività indirizzata all'Inps, non è necessario procedere a una nuova comunicazione alla sede territoriale dell'INL se l'integrazione non riguardi i dati oggetto della comunicazione già effettuata: in particolare nel settore agricolo non dovranno essere oggetto di ulteriore comunicazione all'INL i dati riguardanti il prolungamento orario della prestazione non essendo richiesta l'indicazione di inizio e fine attività.

Particolari modalità di svolgimento della prestazione

Nelle ipotesi in cui il prestatore di lavoro accessorio svolga l'attività per tutta la settimana dal lunedì al venerdì i committenti non agricoli o professionisti possono effettuare una sola comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, con la specifica indicazione delle giornate interessate, del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata. È sufficiente effettuare un'unica comunicazione con la specificazione degli orari in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorativa se il prestatore svolge l'attività in un'unica giornata ma con due

fasce orarie differenziate – ad esempio dalle 11:00 alle 15:00 e dalle 18:00 alle 24:00.

Nel caso di prestazione svolta in luoghi sempre diversi di consegna e prelievo di oggetti presso clienti/fornitori del committente, quale luogo di svolgimento della prestazione occorre indicare la sede della ditta committente e non i singoli tragitti.

Variazioni e/o modifiche

La variazione della comunicazione già effettuata va comunicata almeno 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono. Più in particolare, a titolo esemplificativo, è possibile individuare le seguenti ipotesi:

- se cambia il nominativo del lavoratore: almeno 60 minuti prima dell'inizio dell'attività lavorativa;
- se cambia il luogo della prestazione: almeno 60 minuti prima dell'inizio dell'attività lavorativa presso il nuovo luogo della prestazione;
- se si anticipa l'orario di inizio della prestazione: almeno 60 minuti prima del nuovo orario;
- se si posticipa l'orario di inizio della prestazione: entro 60 minuti prima del nuovo orario;
- se il lavoratore prolunga il proprio orario di lavoro rispetto a quanto già comunicato: prima dell'inizio dell'attività lavorativa ulteriore;
- se il lavoratore termina anticipatamente l'attività lavorativa: entro i 60 minuti successivi;
- se il lavoratore non si presenta: entro i 60 minuti successivi all'orario di inizio della prestazione già comunicata.

In caso di necessità d'integrazione della dichiarazione di inizio di attività indirizzata all'Inps, non è necessario procedere a una nuova comunicazione alla sede territoriale dell'INL, laddove l'integrazione non riguardi i dati oggetto della comunicazione già effettuata, benché sia stata inviata all'Inps una comunicazione di integrazione.

Sanzioni

Nelle ipotesi in cui non siano state effettuate né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'Inps né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, si procede esclusivamente con la contestazione della maxi sanzione per lavoro nero, in quanto la mancata comunicazione risulta assorbita.

Ogni variazione e/o modifica che comporta una violazione dell'obbligo di comunicare entro 60 minuti dall'inizio della prestazione il nome, il luogo e il tempo di impiego del lavoratore si risolve in una mancata comunicazione di cui all'articolo 49, comma 3, penultimo periodo, D.Lgs. 81/2015, e dà luogo, pertanto, all'applicazione della relativa sanzione.

Profili soggettivi

I soggetti che, pur in possesso di partita Iva, non sono imprenditori (P.A., ambasciate, partiti, associazioni sindacali, Onlus etc.) e gli altri soggetti che non rientrano nella nozione di imprenditore o professionista non sono tenuti ad effettuare la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro, ma devono provvedere esclusivamente alla dichiarazione di inizio di attività nei confronti dell'Inps. I consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati ai sensi della L. 12/1979 possono effettuare le comunicazioni per conto dell'impresa, ferma restando l'indicazione anche nell'oggetto dell'e-mail del codice fiscale e della ragione sociale dell'impresa utilizzatrice dei voucher.

Nuovi indirizzi mail per la Regione Sicilia

Con nota n. 56044 del 3 novembre 2016, la Regione Sicilia ha comunicato i nuovi indirizzi di posta elettronica degli Ispettorati territoriali del lavoro a cui inviare le comunicazioni per lavoro accessorio:

- Ispettorato territoriale del lavoro di Agrigento: voucher.ispettorato.agrigento@regione.sicilia.it
- Ispettorato territoriale del lavoro di Caltanissetta: voucher.ispettorato.caltanissetta@regione.sicilia.it
- Ispettorato territoriale del lavoro di Catania: voucher.ispettorato.catania@regione.sicilia.it
- Ispettorato territoriale del lavoro di Enna: voucher.ispettorato.enna@regione.sicilia.it

Schede operative

- Ispettorato territoriale del lavoro di Messina: voucher.ispettorato.messina@regione.sicilia.it
- Ispettorato territoriale del lavoro di Palermo: voucher.ispettorato.palermo@regione.sicilia.it
- Ispettorato territoriale del lavoro di Ragusa: voucher.ispettorato.ragusa@regione.sicilia.it
- Ispettorato territoriale del lavoro di Siracusa: voucher.ispettorato.siracusa@regione.sicilia.it
- Ispettorato territoriale del lavoro di Trapani: voucher.ispettorato.trapani@regione.sicilia.it

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 2.11.2016, n. 20137; Cliclavoro, Faq, sito

Comunicazione per il distacco comunitario dei lavoratori

È diventato operativo il D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136, che attua la Direttiva n. 2014/67/UE, concernente il distacco dai lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e il potenziamento delle azioni ispettive per contrastare il fenomeno del distacco abusivo con cui vengono violati i diritti fondamentali dei lavoratori e poste in essere pratiche di concorrenza sleale.

Il decreto si applica alle imprese stabilite in un altro Stato membro, che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che, durante il distacco, continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato.

Con il D.M. 10 agosto 2016, a decorrere dal 26 dicembre p.v., si introduce la modalità di comunicazione preventiva (entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del periodo di distacco), per le imprese distaccanti, stabilite in un altro Stato membro, da effettuare in via telematica utilizzando il nuovo modello "Uni_distacco_UE", disponibile sul sito www.lavoro.gov.it.

Oltre alla comunicazione preventiva occorre rendere note eventuali modifiche entro 5 giorni.

Richiamando i contenuti del D.Lgs. si ricorda che gli organi ispettivi potranno porre in essere tutte quelle azioni per verificare la genuinità del distacco stesso, in particolare saranno valutati:

1. il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;
2. il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura o, ove sia richiesto in ragione dell'attività svolta, a un albo professionale;
3. il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati;
4. la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;
5. il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;
6. il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione;
7. ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Altri elementi da valutare per accertare se il lavoratore è distaccato in modo coerente rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. saranno:

- il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;
- la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente, ai sensi del Regolamento 593/2008/CE (Roma I), la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia;
- la data di inizio del distacco;
- la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;
- eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

- ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

È opportuno ricordare che ai lavoratori distaccati si devono applicare le medesime condizioni, di norma e di contratto, previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

Obblighi amministrativi

L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha, come detto, l'obbligo di comunicarlo al Ministero del lavoro entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro 5 giorni. La comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:

- dati identificativi dell'impresa distaccante;
- numero e generalità dei lavoratori distaccati;
- data di inizio, di fine e durata del distacco;
- luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- dati identificativi del soggetto distaccatario;
- tipologia dei servizi;
- generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);
- generalità del referente di cui al comma 4;
- numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.

Durante il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:

- conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2, D.Lgs. 152/1997, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;
- designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi.

L'impresa che distacca lavoratori ha l'obbligo di designare, per tutto il periodo del distacco, un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.

Sanzioni

Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione. Nelle ipotesi in cui il distacco non risulti autentico, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, con un minimo di 5.000 euro e un massimo di 50.000 euro. Nei casi in cui il distacco non autentico riguardi i minori, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la pena dell'arresto fino a 18 mesi e con l'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.

La violazione degli obblighi di comunicazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato con un massimo di 150.000 euro.

La violazione degli obblighi di conservazione della documentazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 3.000 euro per ogni lavoratore interessato con un massimo di

150.000 euro.

La violazione degli obblighi di designazione del referente è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro.

Nuove regole per gli ingressi dei lavoratori extracomunitari stagionali

A seguito della pubblicazione nella G.U. n. 262 del 9 novembre 2016 del D.Lgs. 203/2016, in attuazione della direttiva 2014/36/UE sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di Paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali, è in vigore dal 24 novembre 2016 una nuova regolamentazione relativa all'ingresso di lavoratori extracomunitari stagionali. Il D.Lgs. 203/2016 modifica in molti passaggi il Testo Unico per l'immigrazione (D.Lgs. 286/1998). Queste in sintesi le principali novità, applicabili esclusivamente alle assunzioni nei settori agricolo e turistico/alberghiero.

Innanzitutto, il nulla osta al lavoro stagionale ora autorizza allo svolgimento di attività lavorativa sul territorio nazionale fino a un massimo di 9 mesi in un periodo di 12 mesi.

Inoltre, il lavoratore stagionale che ha svolto regolare attività lavorativa sul territorio nazionale per almeno 3 mesi, al quale è offerto un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, può chiedere allo Sportello unico per l'immigrazione la conversione del permesso di soggiorno in lavoro subordinato, nei limiti delle quote dei flussi di ingresso.

Si coglie l'occasione per ricordare che il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro stagionale, ovvero il cui permesso sia scaduto senza che sia stato chiesto il rinnovo nei termini di legge, revocato o annullato, è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato. Tali pene possono essere aumentate da un terzo alla metà al ricorrere di specifiche ipotesi. È inoltre dovuto il pagamento del costo di rimpatrio.

Procedura

A seguito delle modifiche introdotte, per l'instaurazione di un rapporto di lavoro stagionale con un lavoratore extracomunitario è necessario adempiere alla seguente procedura.

Il datore di lavoro deve presentare richiesta nominativa allo Sportello unico per l'immigrazione della Provincia di residenza. Lo Sportello unico per l'immigrazione rilascia il nulla osta al lavoro stagionale, anche pluriennale, per la durata corrispondente a quella del lavoro stagionale richiesto, non oltre 20 giorni dalla data di ricezione della richiesta del datore di lavoro.

Se il datore di lavoro fornisce l'alloggio, esibisce al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno un titolo idoneo a provarne l'effettiva disponibilità, nel quale sono specificate le condizioni a cui l'alloggio è fornito, nonché l'idoneità alloggiativa ai sensi delle disposizioni vigenti.

L'eventuale canone di locazione non può essere eccessivo rispetto alla qualità dell'alloggio e alla retribuzione del lavoratore straniero e, in ogni caso, non può essere superiore a 1/3 della retribuzione. Il medesimo canone non può essere decurtato automaticamente dalla retribuzione del lavoratore.

Qualora lo Sportello unico per l'immigrazione, decorsi i 20 giorni previsti, non comunichi al datore di lavoro il proprio diniego, la richiesta si intende accolta, nel caso in cui ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- la richiesta riguarda uno straniero già autorizzato almeno una volta nei 5 anni precedenti a prestare lavoro stagionale presso lo stesso datore di lavoro richiedente;
- il lavoratore è stato regolarmente assunto dal datore di lavoro e ha rispettato le condizioni indicate nel precedente permesso di soggiorno.

Al termine del periodo di 9 mesi, o del minor periodo, il lavoratore deve rientrare nello Stato di provenienza, salvo che sia in possesso di permesso di soggiorno rilasciato per motivi diversi dal

lavoro stagionale. Il lavoratore stagionale, già ammesso a lavorare in Italia almeno una volta nei 5 anni precedenti, ove abbia rispettato le condizioni indicate nel permesso di soggiorno e sia rientrato nello Stato di provenienza alla scadenza del medesimo, ha diritto di precedenza per il rientro per ragioni di lavoro stagionale presso lo stesso o altro datore di lavoro, rispetto a coloro che non hanno mai fatto regolare ingresso in Italia per motivi di lavoro.

Nulla osta per più datori di lavoro

Il nulla osta al lavoro stagionale a più datori di lavoro, che impiegano lo stesso lavoratore straniero per periodi di lavoro complessivamente compresi nei 9 mesi, deve essere unico, su richiesta, anche cumulativa, dei datori di lavoro, presentata contestualmente, ed è rilasciato a ciascuno di essi.

Proroga

Fermo restando il limite massimo di 9 mesi, il nulla osta al lavoro stagionale si intende prorogato e il permesso di soggiorno può essere rinnovato in caso di nuova opportunità di lavoro stagionale offerta dallo stesso o da altro datore di lavoro fino alla scadenza del nuovo rapporto di lavoro stagionale. In tale ipotesi, il lavoratore è esonerato dall'obbligo di rientro nello Stato di provenienza per il rilascio di ulteriore visto da parte dell'autorità consolare.

Rifiuto e revoca del nulla osta e del permesso di soggiorno

Il nulla osta al lavoro stagionale può essere rifiutato ovvero, nel caso sia stato rilasciato, può essere revocato quando:

- il datore di lavoro è stato oggetto di sanzioni a causa di lavoro irregolare;
- l'impresa del datore di lavoro è stata liquidata per insolvenza o non è svolta alcuna attività economica;
- il datore di lavoro non ha rispettato i propri obblighi giuridici in materia di previdenza sociale, tassazione, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro o di impiego, previsti dalla normativa nazionale o dai contratti collettivi applicabili;
- nei 12 mesi immediatamente precedenti la data della richiesta di assunzione dello straniero, il datore di lavoro ha effettuato licenziamenti al fine di creare un posto vacante che lo stesso datore di lavoro cerca di coprire mediante la richiesta di assunzione.

Il permesso di soggiorno non è rilasciato o il suo rinnovo è rifiutato ovvero, nel caso sia stato rilasciato, è revocato quando:

- è stato ottenuto in maniera fraudolenta o è stato falsificato o contraffatto;
- risulta che lo straniero non soddisfaceva o non soddisfa più le condizioni di ingresso e di soggiorno previste dal presente testo unico o se soggiorna per fini diversi da quelli per cui ha ottenuto il nulla osta per il lavoro stagionale;
- nei casi di rifiuto o revoca del nulla osta prima elencati.

Nei casi di revoca del nulla osta al lavoro stagionale e di revoca del permesso di soggiorno per lavoro stagionale, il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore un'indennità per la cui determinazione si tiene conto delle retribuzioni dovute ai sensi del contratto collettivo nazionale e non corrisposte.

Permesso pluriennale

Si prevede il rilascio di un permesso pluriennale, che copre fino a 3 annualità, qualora si tratti di impieghi ripetitivi e con indicazione del periodo di validità per ciascun anno, allo straniero che dimostri di essere venuto in Italia almeno una volta nei 5 anni precedenti per prestare lavoro stagionale.

Il predetto permesso di soggiorno è soggetto a revoca se lo straniero non si presenta all'ufficio di frontiera esterna al termine della validità annuale e alla data prevista dal visto di ingresso per il rientro nel territorio nazionale.

D.Lgs. 29.10.2016, n. 203, G.U. 9.11.2016, n. 262

Le ultime novità in materia di ammortizzatori sociali

Dal 20 novembre 2016, tutte le domande telematiche Cigo inviate con il flusso .xml, per poter essere protocollate e inviate all'Inps, devono necessariamente essere integrate con il ticket e la UP UniEmens.

Obbligo del ticket per le domande di Cigo

Il messaggio Inps n. 1759/2016 aveva informato che, dal 23 maggio 2016, il nuovo sistema di gestione della Cig con ticket sarebbe divenuto obbligatorio per tutte le domande di Cigo presentate mediante acquisizione on line e che tale obbligo sarebbe stato esteso alle domande trasmesse off line mediante file .xml.

Per inviare le domande di Cigo con ticket UniEmens è disponibile l'applicazione UNICIGO, richiamabile all'interno delle funzioni di "CIG Ordinaria" dalla voce "Flusso web" sul link "Domanda semplificata (UNICIGO)". Per l'invio di una domanda telematica Cigo è necessario associare a questa uno specifico codice (ticket) prelevato dalla stessa applicazione UNICIGO oppure dalla procedura UniEmens, dove è identificato da <IdentEventoCIG>. Il predetto codice deve essere utilizzato anche in UniEmens in fase di esposizione degli eventi di Cig richiesta.

Con il messaggio n. 4315/2016 l'Istituto ha comunicato l'avvenuto rilascio della procedura con cui le aziende devono effettuare, per le domande già trasmesse, l'associazione del ticket e della UP UniEmens: la nuova procedura è disponibile all'interno di UNICIGO sotto la voce "Gestione xml".

Le domande Cigo, dopo essere state inviate tramite le funzionalità "Flusso .xml", restano in attesa di essere protocollate e indirizzate alla sede Inps competente, facendo salva la data di presentazione dell'istanza, fino a quando non siano integrate con il ticket e la UP UniEmens. All'interno di questa nuova funzione viene anche richiesto di effettuare l'allegazione del file .csv e di completare la sezione "Dichiarazioni" presente anche sulla domanda inviata con l'applicazione on line. Al termine dell'integrazione dei dati richiesti si deve convalidare la domanda.

Nella fase di primo rilascio della procedura, le domande inviate tramite flusso .XML possono essere integrate con le nuove informazioni richieste entro 7 giorni dalla data di invio, prima di essere prese in carico dalle sedi Inps competenti. Trascorsi 7 giorni dall'invio della domanda, se non c'è stato nessun intervento da parte dell'utente, le domande saranno ugualmente inoltrate alle sedi.

Termine di presentazione della domanda per eventi oggettivamente non evitabili

In attesa dell'adozione della circolare attuativa, per consentire la tempestiva applicazione della nuova disciplina, introdotta con il D.Lgs. 185/2016, relativa al termine di presentazione per le domande di Cigo concernenti gli eventi oggettivamente non evitabili, l'Inps ha fornito indicazioni con il messaggio n. 4752/2016.

Il D.Lgs. 185/2016 ha previsto l'aggiunta all'articolo 15, comma 2, D.Lgs. 148/2015, delle seguenti parole: "fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento". La modifica ha effetti diretti sia sulla prestazione di integrazione salariale ordinaria sia sulla prestazione dell'assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà.

Dal punto di vista operativo, quindi, potranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento le domande di Cigo aventi le causali contrassegnate dai seguenti codici evento:

- 1 - Motivi meteorologici-Settore industria;
- 2 - Motivi meteorologici-Settore edilizia;
- 3 - Incendi, crolli o alluvioni;

4 - Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità.

La novità si applica alle domande presentate dall'8 ottobre 2016. È possibile presentare un'unica domanda per tutti gli eventi oggettivamente non evitabili che si verificano nel corso di un determinato mese entro la fine del mese successivo, superando così la precedente disciplina che prevedeva anche per questi eventi oggettivamente non evitabili il termine di 15 giorni di presentazione della domanda dall'inizio di ogni singolo evento di sospensione o riduzione.

Come accennato, la novità ha riflessi anche sulla disciplina dell'assegno ordinario garantita dai Fondi di solidarietà bilaterali.

Potranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento le domande di assegno ordinario per le causali relative a eventi oggettivamente non evitabili relativamente a:

1. incendi, crolli o alluvioni;
2. impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità.

Per i Fondi di solidarietà le intemperie stagionali non sono, infatti, eventi integrabili.

Contratto di solidarietà espansiva

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha emanato, il 21 ottobre 2016, la circolare n. 31, con la quale fornisce le prime indicazioni per l'applicazione del contratto di solidarietà espansiva, come disciplinato dal D.Lgs. 185/2016, efficace dall'8 ottobre 2016.

In alcune particolari condizioni i contratti di solidarietà difensivi possono essere trasformati in contratti di solidarietà espansivi, a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro di questi ultimi non sia superiore a quella già concordata.

Le condizioni sono:

- contratti di solidarietà in corso da almeno 12 mesi;
- contratti di solidarietà stipulati prima del 1° gennaio 2016. A prescindere dalla circostanza che siano, o meno, in corso da oltre 12 mesi.

Destinatari della disposizione sono i lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, dei lavoratori a domicilio e degli apprendisti.

A tali lavoratori, a seguito della trasformazione del contratto di solidarietà difensivo in espansivo, spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50% della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro è tenuto a integrare tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione originaria.

Occorre evidenziare come l'integrazione a carico azienda sia esente da contribuzione e soggetta a tassazione fiscale.

L'assunzione di nuovi lavoratori, a seguito della trasformazione del contratto di solidarietà, consentirà al datore di lavoro di usufruire, alternativamente, dei seguenti benefici:

- per ogni lavoratore assunto, e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'Inps, pari, per i primi 12 mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei 2 anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10% e al 5%;
- in alternativa al contributo per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni, assunti in esecuzione del contratto di solidarietà espansiva, per i primi 3 anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età sarà dovuta la quota di contribuzione in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

Secondo quanto previsto dalla novella normativa, il datore di lavoro ha diritto al contributo o alle agevolazioni per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e quella della sua scadenza.

Ulteriore incentivo a disposizione dei datori di lavoro che utilizzano il contratto di solidarietà difensiva è la riduzione al 50% della contribuzione addizionale prevista dall'articolo 5, D.Lgs. 148/2015.

È opportuno ricordare che il periodo di contrazione dell'orario con utilizzo del contratto di solidarietà espansivo deve essere computato anche ai fini della durata massima complessiva (36 mesi) per l'intervento delle integrazioni salariali all'interno del quinquennio mobile.

Inps, messaggio, 27/10/2016, n. 4315

Inps, messaggio, 23/11/2016, n. 4752

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 21/10/2016, n. 31

Rinnovi contrattuali settembre 2016

Turismo Confindustria - Accordo 14 settembre 2016

In data 14 settembre 2016 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dell'Industria Turistica, con scadenza al 31 gennaio 2018.

Lavoro a tempo determinato

In particolare, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 23, comma 1, D.Lgs. 81/2015, le parti convengono i seguenti limiti di utilizzazione dell'istituto:

Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in azienda da:	Lavoratori assumibili
0 a 4	4
5 a 9	6
10 a 25	7
26 a 35	9
36 a 50	12
Oltre 50	20%

Al fine della determinazione del numero di lavoratori assumibili con contratto a tempo determinato, si terrà in considerazione la media annua dei lavoratori occupati nell'azienda con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente, computandosi per intero le frazioni di unità.

Le aziende che ricorrono ai contratti a termine comunicheranno, quadrimestralmente alle Rsu/Rsa, ovvero in loro assenza alle Organizzazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Ccnl che possono domiciliarsi presso l'Ebit o le sue articolazioni territoriali, complessivamente e per ogni unità produttiva, il numero di contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Sono comunque esenti da limiti quantitativi:

- contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività. Tali contratti avranno una durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque per un periodo non eccedente i 12 mesi. Il limite dei 12 mesi può essere elevato fino a 24 mesi dalla contrattazione di 2° livello;
- contratti a tempo determinato stipulati per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro limitatamente ai casi di dimissioni.
Per quanto attiene all'affiancamento - tale periodo precedente quello dell'effettiva sostituzione - non avrà una durata superiore alla metà del periodo inizialmente previsto per la sostituzione stessa. In particolare, nel caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione;
- contratti a tempo determinato stipulati per far fronte a esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali;
- contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende di stagione, di cui agli articoli 51 e seguenti del Ccnl Industria Turistica 9 luglio 2010, e quelli stipulati da aziende ad apertura annuale nei casi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno quali:
 - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
 - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
 - periodi connessi a festività religiose e civili sia nazionali che estere;

Contrattazione collettiva

- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali.

Ulteriori casi di esclusione dal contingentamento potranno essere individuati dalla contrattazione di 2° livello che potrà altresì ampliare i numeri e la percentuale dei lavoratori assumibili e/o ricercare eventuali percorsi di stabilizzazione.

Paga base nazionale

Area	Dal 1/11/2016	Dal 1/8/2017	Dal 1/1/2018
A1	2.159,15	2.199,06	2.216,16
A2	1.999,42	2.036,37	2.052,20
B1	1.863,27	1.897,70	1.912,45
B2	1.703,52	1.734,99	1.748,47
C1	1.606,97	1.636,64	1.649,36
C2	1.516,59	1.544,59	1.556,59
C3	1.422,77	1.449,03	1.460,28
D1	1.368,29	1.393,54	1.404,36
D2	1.264,50	1.287,82	1.297,82

Gli importi di cui sopra sono comprensivi di:

- paga base, ex articolo 110 Ccnl Industria Turistica;
- contingenza, ex articolo 111 Ccnl Industria Turistica, che viene conglobata nella paga base nazionale, senza oneri e vantaggi corrispettivi;
- incrementi salariali di cui al comma 3 del presente articolo.

Per i dipendenti del comparto delle imprese di viaggio e turismo e congressi invece, e coerentemente con quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la paga base nazionale conglobata mensile sarà incrementata con le seguenti modalità e decorrenze:

Area	Dal 1/11/2016	Dal 1/8/2017	Dal 1/1/2018
A1	2.144,90	2.201,91	2.216,16
A2	1.986,22	2.039,00	2.052,20
B1	1.850,98	1.900,16	1.912,45
B2	1.692,29	1.737,23	1.748,47
C1	1.596,37	1.638,76	1.649,36
C2	1.506,59	1.546,59	1.556,59
C3	1.413,39	1.450,90	1.460,28
D1	1.359,27	1.395,34	1.404,36
D2	1.256,17	1.289,49	1.297,82

Gli importi di cui sopra sono comprensivi di:

- paga base, ex articolo 110 Ccnl Industria Turistica;
- contingenza, ex articolo 111 Ccnl Industria Turistica, che viene conglobata nella paga base nazionale, senza oneri e vantaggi corrispettivi;
- incrementi salariali di cui al comma 4 del presente articolo.

L'importo di 6 euro di cui al comma 2 del presente articolo andrà considerato come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali. Tale quota sarà pertanto assorbita in occasione degli aumenti retributivi individuati con il prossimo rinnovo del Ccnl.

Paga base nazionale conglobata aziende alberghiere minori

L'articolo 178 del Ccnl Industria Turistica 9 luglio 2010 è sostituito dal seguente:

"Per gli alberghi di 1 e 2 stelle e nelle pensioni e locande, i valori di paga base nazionale conglobata mensile saranno i seguenti:

Contrattazione collettiva

Area	Al 30/10/2016	Dal 1/11/2016	Dal 1/8/2017	Dal 1/1/2018
A1	2.079,38	2.146,79	2.186,12	2.202,97
A2	1.925,75	1.988,18	2.024,60	2.040,21
B1	1.793,93	1.852,04	1.885,93	1.900,46
B2	1.640,81	1.693,98	1.725,00	1.738,29
C1	1.548,35	1.598,54	1.627,81	1.640,36
C2	1.461,88	1.509,29	1.536,94	1.548,79
C3	1.371,55	1.416,02	1.441,95	1.453,07
D1	1.319,31	1.362,10	1.387,05	1.397,75
D2	1.219,35	1.258,88	1.281,94	1.291,82

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati all'area C3".

Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e, con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno concordato l'istituzione del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dell'Industria Turistica, denominato FONTUR.

Al Fondo sono iscritti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, cui si applica il presente c.c.n.l., nonché i lavoratori dipendenti cui si applicano contratti di settori affini che lo prevedono esplicitamente.

È consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.

A decorrere dal 1° luglio 2005, all'atto dell'iscrizione è dovuta al Fondo una quota "una tantum" per ciascun iscritto pari a:

- 15 euro interamente a carico azienda, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno;
- 8 euro interamente a carico azienda, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, la quota "una tantum" di cui sopra - dovuta al Fondo all'atto della prima iscrizione del lavoratore - è di 15 euro per ciascun iscritto ed è interamente a carico azienda. Per il finanziamento del Fondo è dovuto, per ciascun iscritto, un contributo così determinato:

- a decorrere dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a 10 euro mensili interamente a carico azienda;
- a decorrere dal 1° gennaio 2017 il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a 11 euro mensili, di cui 10 euro a carico azienda e 1 euro a carico lavoratore;
- a decorrere dal 1° gennaio 2018 il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a 12 euro mensili, di cui 10 euro a carico azienda e 2 euro a carico lavoratore.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria contrattuale.

I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel regolamento. L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo posto a carico del dipendente.

Le parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del Ccnl Industria Turistica si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dal presente articolo per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Principali scadenze del mese di gennaio

giovedì 5 gennaio

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.

martedì 10 gennaio

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

lunedì 16 gennaio

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione Separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

venerdì 20 gennaio

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

mercoledì 25 gennaio

Contributi Enpaia – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'Enpaia per gli impiegati di aziende agricole, relativi al mese precedente.

martedì 31 gennaio

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Datori di lavoro – Denuncia telematica collocamento obbligatorio

Termine entro il quale i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio, devono inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma.

LYNFA Studio[®]

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

LYNFA Studio è il sistema gestionale integrato per lo Studio Professionale. Un sistema straordinariamente nuovo perché basato sulla piattaforma tecnologica POLYEDRO, che offre tutti i vantaggi del web: facilità d'uso, strumenti di collaborazione e condivisione, accessibilità da remoto.

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

1. erogare servizi ai Clienti,
2. gestire e sviluppare lo Studio.

LYNFA Studio asseconda e dà slancio a tutte le attività del Professionista e del suo Studio. Dal più piccolo a quello con decine di posti di lavoro.

Ogni Studio è diverso: LYNFA Studio sa prendere esattamente la sua forma e crescere insieme a lui e alle sue necessità.

Insieme alle più classiche funzionalità gestionali, offre:

1. i più avanzati strumenti di controllo delle attività, ovunque ci si trovi, anche da tablet;
2. servizi di condivisione e collaborazione, come l'agenda, la pubblicazione documenti e la bacheca;
3. funzionalità che incrementano la produttività, come il workflow e l'anagrafica unica;
4. servizi innovativi per i Clienti.

LYNFA Studio gestisce lo Studio con managerialità ed efficienza, lasciando al Professionista tutto il tempo e le energie per fare al meglio quello che solo lui può fare: gestire le relazioni, diversificare e accrescere le occasioni di business.



Conservazione Cloud TeamSystem

Molto più che conservazione

Conserva in digitale tutti i tuoi documenti. Risparmia tempo e denaro con TeamSystem!

Il nuovo servizio di Conservazione Cloud TeamSystem permette di conservare qualsiasi documento, liberando totalmente l'utente da qualsiasi onere.

La piattaforma è realizzata per non avere alcun impatto sulle attività, in questo modo il tuo Studio potrà risparmiare risorse e migliorare l'organizzazione del lavoro interno.

Grazie al Servizio di Conservazione Cloud TeamSystem **non devi più preoccuparti di nulla**, provvederemo noi a conservare i documenti rispettando tutti i requisiti definiti dalla normativa vigente. Potrai quindi in qualsiasi momento ricercare e consultare qualsiasi documento attraverso la nostra interfaccia web semplice ed intuitiva.

Con il Servizio Conservazione Cloud TeamSystem potrai:

- conservare digitalmente i tuoi documenti,
- ricercare i tuoi documenti e consultarli in archivio,
- esibire i tuoi documenti in originale seguendo i dettami della normativa,
- esibire e scaricare il Manuale della Conservazione,
- essere sicuro di seguire un processo aggiornato e sempre a norma di legge.

Per gli Studi Professionali

1. Supporti i tuoi clienti con una soluzione ai loro problemi di conservazione.
2. Puoi offrire consulenza organizzativa e formazione alle piccole imprese per permettergli di risparmiare attraverso la conservazione.
3. Ti proponi a nuovi clienti con un servizio ad oggi essenziale che puoi offrire fin da subito, senza aggravio di lavoro per il tuo Studio.