

# Pratica Lavoro

Settimanale operativo di aggiornamento  
per l'amministrazione del personale

**Inserito**

**Congedi di maternità e paternità**

**Riduzione per il settore autotrasporto**

**Tassi tariffa Inail**

**Contratto di inserimento**

**Benefici contributivi per gli anni 2009-2012**

**Abbigliamento e confezioni - Aziende industriali**

**Rinnovo del c.c.n.l.**



Anno XV, 11 gennaio 2014, n. 2 - Direzione e redazione: Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (Mi)  
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

**2**  
**2014**

# SPECIALE

## AMMINISTRAZIONE & PERSONALE



### Contratti individuali

Pagg. 634 - € 35,00

Codice: 00130047

Guida operativa contenente l'analisi completa e dettagliata di tutti i contratti di lavoro, autonomi e subordinati, con l'illustrazione delle formule contrattuali specificamente annotate e con riferimento anche agli adempimenti amministrativi cui sono tenute le aziende nei confronti dei lavoratori e delle amministrazioni pubbliche.



### Sanzioni

Pagg. 406 - € 35,00

Codice: 00130048

Guida operativa contenente l'analisi completa e dettagliata delle sanzioni penali, amministrative e civili in materia di lavoro e previdenza poste a tutela dei rapporti di lavoro, con la illustrazione delle singole fattispecie di illecito attraverso apposite tabelle specificamente annotate.



### Ispezioni

Pagg. 448 - € 35,00

Codice: 00130054

Guida operativa sul sistema delle ispezioni in materia di lavoro che offre indicazioni complete ed esaustive, con espliciti richiami testuali della normativa, della giurisprudenza e della prassi amministrativa. Contiene l'analisi completa e dettagliata di tutte le fasi procedurali di una ispezione del lavoro evidenziando puntualmente le diverse strumentazioni difensive a disposizione delle aziende.

## ACQUISTA SUBITO

• su [www.shopwki.it](http://www.shopwki.it)

• telefonando allo 02.82476794

• presso le Agenzie Ipsa e Indicialia

[www.ipsoa.it/agenzie](http://www.ipsoa.it/agenzie)

[www.indicialia.it/agenzie](http://www.indicialia.it/agenzie)

*Gentile Abbonato,  
in un contesto sempre più dinamico e complesso l'informazione di qualità, l'aggiornamento tempestivo e l'autorevolezza dell'approfondimento si dimostrano il fattore determinante per affrontare le sfide quotidiane. Avere a disposizione le informazioni in modo rapido, efficiente e nel momento preciso in cui sono necessarie diventa imprescindibile e le fonti di informazione devono adeguarsi a questo esasperato dinamismo.*

*Le esigenze nella vita professionale mutano e si evolvono ma da sempre IPSOA è il punto di riferimento ed espressione di novità.*

*In quest'ottica, oltre a seguire con continuità l'evoluzione della materia e le nuove tendenze, IPSOA si propone con soluzioni tecnologiche che permettano di venire incontro alle nuove esigenze di professionisti e aziende garantendo che le informazioni siano sempre a "portata di mano".*

*Oltre alla rivista cartacea gli articoli sono infatti consultabili anche online, da PC e in mobilità, da tablet e smartphone, grazie a Edicola Professionale.*

*Edicola Professionale raccoglie in un unico ambiente dall'anteprima di stampa dell'ultimo fascicolo appena chiuso in redazione allo storico degli articoli pubblicati su tutte le Riviste del gruppo Wolters Kluwer Italia: IPSOA, il fisco, CEDAM e UTET Giuridica.*

*Un patrimonio bibliografico inimitabile: oltre 30 anni dei migliori contributi professionali, a firma dei più autorevoli Esperti, ricercabili attraverso un nuovo motore di ricerca e fruibili dove e quando si desidera.*

*Edicola Professionale è consultabile:*

- *da PC dal sito [www.edicolaprofessionale.com](http://www.edicolaprofessionale.com): il nuovissimo portale, online dal prossimo febbraio, che propone l'ultimo fascicolo appena chiuso in redazione, gli ultimi 12 numeri e l'archivio bibliografico di oltre 60 riviste;*
- *da TABLET e SMARTPHONE, grazie ad un'app gratuita. Su iPad e tablet o smartphone Android è possibile consultare la versione integrale della rivista ed effettuare ricerche all'interno del fascicolo, inserire note e segnalibri, condividere ed inviare pagine e articoli.*

*Edicola Professionale è un servizio compreso nel Suo abbonamento. Ma le novità 2014 non finiscono qui: il nuovo portale [ipsoa.it](http://ipsoa.it) garantisce un aggiornamento continuo sulle novità attraverso un servizio di news, approfondimenti, interviste ecc.*

*Ci auguriamo che questa novità incontri come sempre il suo gradimento.*

*Buon anno*

*L'Editore*

## Come cambia il mercato del lavoro dopo il decreto lavoro e decreto del fare?



di **A. Casotti, M.R. Gheido**  
pagg. 259, € 25,00  
Codice: 00151369

# Misure per l'occupazione e la crescita

Aggiornato con  
la circolare 29 agosto 2013, n. 35,  
del Ministero del Lavoro

Il volume presenta un'analisi dettagliata delle **novità in materia di occupazione e crescita** introdotte nel **mercato del lavoro** dal "**Decreto del fare**" (D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, in **legge 9 agosto 2013, n. 98**) e dal "**Decreto lavoro**" (D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, in **legge 9 agosto 2013, n. 99**): dagli incentivi per l'assunzione di giovani, all'ASpl, all'apprendistato e tirocini, ai contratti a termine e a progetto alla contrattazione aziendale nonché alle semplificazioni degli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e fisco.



Acquista  
su [www.shop.wki.it](http://www.shop.wki.it)



Rivolgiti alle migliori  
librerie della sua città



Contatta  
un agente di zona  
[www.shop.wki.it/agenzie](http://www.shop.wki.it/agenzie)



Contattaci  
02.82476.794  
[info.commerciali@wki.it](mailto:info.commerciali@wki.it)

Normativa	<b>NAZIONALE</b> .....	67
	<b>Tassi tariffa Inail - Riduzione per il settore dell'autotrasporto</b>	
	<i>Notizia</i> .....	67
	<i>D.M. 8 agosto 2013</i>	
	<b>Croazia - Legislazione applicabile in caso di distacco</b>	
	<i>Notizia</i> .....	67
	<i>Inps - Circ. n. 165 del 3 dicembre 2013</i>	
	<b>Contratto di inserimento - Benefici contributivi per gli anni 2009-2012</b>	
	<i>Notizia</i> .....	70
	<i>Inps - Circ. n. 166 del 5 dicembre 2013</i>	
	<b>Associazione in partecipazione - Procedura di stabilizzazione</b>	
	<i>Notizia</i> .....	73
	<i>Inps - Circ. n. 167 del 5 dicembre 2013</i>	
<b>Indennità di disoccupazione ASpl ai lavoratori sospesi</b>		
<i>Notizia</i> .....	77	
<i>Inps - Msg. n. 19436 del 28 novembre 2013</i>		
<b>Inpgi - Variazione aliquota contributiva I.v.s. per il 2014</b>		
<i>Notizia</i> .....	78	
<i>Inpgi - Circ. n. 7 del 6 dicembre 2013</i>		
<b>Sicurezza sul lavoro - Formazione in caso di trasferimento</b>		
<i>Notizia</i> .....	79	
<i>Min. lavoro - Nota n. 20791 del 27 novembre 2013</i>		
<b>Attività parlamentare</b>		
<i>Osservatorio</i> .....	82	
<b>Adempimenti dal 4 al 18 gennaio 2014</b>		
<i>Scadenario</i> .....	85	
Inserito	<b>Congedi di maternità e paternità</b>	
<i>Vademecum</i> .....	II	
Contrattazione	<b>CONTRATTI</b> .....	93
	<b>Abbigliamento e confezioni - Aziende industriali</b>	
	<i>Notizia</i> .....	93
	<i>Ipotesi di accordo 5 dicembre 2013</i>	
	<b>Calzature - Aziende industriali</b>	
<i>Notizia</i> .....	99	
<i>Ipotesi di accordo 29 novembre 2013</i>		
<b>Area alimentazione-panificazione</b>		
<i>Notizia</i> .....	105	
<i>Verbale accordo integrativo 10 dicembre 2013</i>		

## Trasferimento e incompatibilità ambientale nel posto di lavoro

### Notizia

Cassazione sez. lav. n. 24775 del 5 novembre 2013

## Pratica Lavoro

Settimanale operativo di aggiornamento per l'amministrazione del personale

### Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
Strada 1, Palazzo F6  
20090 Milanofiori Assago (MI)  
<http://www.ipsoa.it>

### Direttore responsabile

Giulietta Lemmi

### Redazione

Roberta Antonelli, Annamaria Barzaghi, Valentina Basile,  
Raffaella Chillé, Anna M. De Luca, Silvia Greco, Stefano Minardi,  
Evelina Pisu, Francesca Procesi, Stefania Sabatini,  
Barbara Settini, Alessandra Tedeschi,  
Barbara Trillò, Roberta Valentini, Alessandra Vitelli

### Realizzazione grafica

Ipsa - Gruppo Wolters Kluwer

### Fotocomposizione

Sinergie Grafiche Srl  
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)  
Tel. 02/57789422

### Stampa

GECA S.r.l. - Via Monferrato, 54  
20098 San Giuliano Milanese (MI) - Tel. 02/99952

Autorizzazione del Tribunale di Milano n. 607  
del 18 settembre 2000

Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento  
Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27 febbraio 2004, n. 46)  
art. 1, comma 1, DCB Milano

Iscritta nel Registro nazionale della stampa con il n. 3353  
vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991.

Iscrizione al R.O.C. n. 1702

### Contributi redazionali

Per informazioni in merito  
a contributi, articoli, ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:

**Indicitalia Redazione**

Viale Maresciallo Pilsudski 124 - 00197 Roma  
Tel. 06.203815.78 (legale-amministrativa)  
Tel. 06.203815.79 (contratti collettivi)  
Fax 06.203815.54  
e-mail: [normativalegale@indicitalia.it](mailto:normativalegale@indicitalia.it)  
[contratticollettivi@indicitalia.it](mailto:contratticollettivi@indicitalia.it)

### Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri, arretrati,  
cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o telefonare a:

- Ipsa Servizio Clienti  
Casella postale 12055 - 20120 Milano  
Tel. 02.82476.1

Fax 02.82476.799

Servizio risposta automatica:

Tel. 02.82476.999

e-mail: [servizio.clienti@ipsoa.it](mailto:servizio.clienti@ipsoa.it)

- Indicitalia Servizio Clienti

Viale Maresciallo Pilsudski 124 - 00197 Roma

Tel. 06.20381238

Fax 06.203815.45

e-mail: [assistenza.clienti@indicitalia.it](mailto:assistenza.clienti@indicitalia.it)

### Abbonamenti

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:  
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di sottoscrizione,  
e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi  
entro 30 gg. prima della data di scadenza a mezzo  
raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
Strada 1 Pal. F6 Milanofiori 20090 Assago (MI).  
Servizio Clienti: tel. 02 824761 - e-mail: [servizio.clienti@ipsoa.it](mailto:servizio.clienti@ipsoa.it) -  
[www.ipsoa.it/servizioclienti](http://www.ipsoa.it/servizioclienti)

### Indirizzo Internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione  
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo [www.ipsoa.it](http://www.ipsoa.it)

Italia: Euro 186,00

Esteri: Euro 372,00

Prezzo copia: Euro 8,00

### Arretrati

Prezzo dell'anno in corso all'atto della richiesta

### Distribuzione

Vendita esclusiva per abbonamento.

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è  
comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti  
del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 20/10/1972,  
n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni  
e integrazioni.

### Pubblicità:

**db** Consullino  
EVENTS & ADVERTISING

db Consulting srl Event & Advertising  
via Leopoldo Gasparotto 168 - 21100 Varese  
tel. 0332/282160 - fax 0332/282483

e-mail: [info@db-consult.it](mailto:info@db-consult.it)

[www.db-consult.it](http://www.db-consult.it)

Egregio abbonato,

**ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196,**

La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su  
database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l.,  
con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6,  
20090 Assago (MI), titolare del trattamento e sono trattati da  
quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e  
contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta  
elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4,  
del D.Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di  
prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente  
vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui  
all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai  
Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per  
violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai  
fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e  
comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato  
dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione  
scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY -  
Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090  
Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

# Tassi tariffa Inail - Riduzione per il settore dell'autotrasporto

D.M. 8 agosto 2013

Con il **decreto ministeriale 8 agosto 2013** (pubblicato sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il 9 dicembre 2013), il Ministero del lavoro ha approvato, per l'anno 2013, la riduzione «non strutturale» dei tassi medi di tariffa per le voci 9121 e 9123 delle gestioni industria, artigianato e terziario, per un importo complessivo pari a 82 milioni di euro.

Inoltre, è stata approvata, per l'anno 2013, per le imprese artigiane del settore autotrasporto merci tenute al pagamento dei premi speciali unitari, classificate alle voci di tariffa 9123 - classe di rischio 5° e 9121 - classe di rischio 8°, una riduzione «non strutturale» dei premi pari all'11,7%, per un importo pari a 9 milioni di euro.

## Riduzione dei tassi di tariffa per le voci di tariffa relative all'autotrasporto per il 2013

### Gestione industria

9121	Trasporto di merci e trasporti postali con autotreni, autoarticolati, trattori con rimorchio (compreso l'eventuale impiego di piattaforme, scale aeree montate su autoveicoli e simili) Rimozione e traino di autoveicoli	89
------	--	----

9123	Trasporto di merci e trasporti postali con veicoli a motore (esclusi quelli previsti alla voce 9121)	60
------	--	----

### Gestione artigianato

9121	Trasporto di merci e trasporti postali con autotreni, autoarticolati, trattori con rimorchio (compreso l'eventuale impiego di piattaforme, scale aeree montate su autoveicoli e simili) Rimozione e traino di autoveicoli	90
------	--	----

9123	Trasporto di merci e trasporti postali con veicoli a motore (esclusi quelli previsti alla voce 9121) Trasporto di merci e passeggeri mediante trazione animale; someggio	73
------	---	----

### Gestione terziario

9121	Trasporto di merci e trasporti postali con autotreni, autoarticolati, trattori con rimorchio (compreso l'eventuale impiego di piattaforme, scale aeree montate su autoveicoli e simili) Rimozione e traino di autoveicoli	76
------	--	----

9123	Trasporto di merci e trasporti postali con veicoli a motore (esclusi quelli previsti alla voce 9121)	44
------	--	----

# Croazia - Legislazione applicabile in caso di distacco

INPS, circ. 3 dicembre 2013, n. 165

Il Trattato di adesione all'Unione Europea tra gli Stati membri e la Repubblica di Croazia è entrato in vigore il 1° luglio 2013; pertanto, da tale data, la Repubblica di Croazia è diventata Stato membro dell'Unione europea.

L'Inps, con la **circolare n. 165 del 3 dicembre 2013**, fornisce indicazioni in ordine alla normativa comunitaria e alla legislazione applicabile in caso di distacco.

Preliminarmente, l'Istituto ricorda che l'Italia ha ratificato

con legge n. 17 del 29 febbraio 2012, il Trattato di adesione della Croazia all'Unione Europea.

I Trattati e gli Atti adottati dalle istituzioni dell'Unione europea prima del 1° luglio 2013 sono vincolanti per la Croazia e si applicano alle condizioni previste dall'Atto di adesione, che costituisce parte integrante del Trattato.

Inoltre, il regolamento (CE) n. 883/2004 e il relativo regolamento di applicazione (CE) n. 987/2009 e successive mo-

difiche si applicano, a decorrere dalla data del 1° luglio 2013, anche alla Croazia e sostituiscono la Convenzione di sicurezza sociale tra Italia e Croazia del 27 giugno 1997 ed il relativo accordo amministrativo del 12 settembre 2002, in vigore dal 1° novembre 2003.

In base al Trattato, dal 1° luglio 2013, anche il regolamento (UE) n. 1231/2010 vincola la Croazia.

Inoltre, a decorrere da tale data, le decisioni e le raccomandazioni adottate dalla Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, nonché le disposizioni trasmesse dall'Istituto, in relazione all'applicazione dei regolamenti comunitari tra gli Stati membri, sono applicabili alla Croazia.

### **Ambito di applicazione «ratione personae» dei regolamenti (CE) n. 883/2004 e (UE) n. 1231/2010**

Dal 1° luglio 2013, nei rapporti con la Croazia l'ambito di applicazione soggettivo è determinato in base all'art. 2 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Inoltre, anche il regolamento (UE) n. 1231/2010, che estende il campo di applicazione personale dei regolamenti (CE) nn. 883/2004 e 987/2009 ai cittadini di Paesi terzi legalmente residenti in uno Stato membro, vincola la Croazia dal 1° luglio 2013.

Pertanto, dalla predetta data si applicano, anche nei confronti di tale Stato, le disposizioni della circolare n. 51 del 15 marzo 2011.

Infine, l'Istituto evidenzia che, a differenza dell'accordo bilaterale previgente - limitato alle legislazioni di sicurezza sociale per i lavoratori del settore privato, cittadini italiani o croati - i regolamenti dell'Unione europea si applicano anche ai dipendenti pubblici.

### **Ambito di applicazione «ratione materiae» del regolamento (CE) n. 883/2004**

A decorrere dal 1° luglio 2013, nei rapporti con la Croazia l'ambito di applicazione oggettivo è determinato in base all'art. 3 del regolamento (CE) n. 883/2004.

### **Determinazione della legislazione applicabile**

Per la determinazione della legislazione applicabile, a far data dal 1° luglio 2013, le disposizioni contenute nel Titolo II (artt. da 11 a 16) del regolamento n. 883/2004, e nel Titolo II (artt. da 14 a 21) del regolamento di applicazione (CE) n. 987/2009, come modificati dal regolamento (UE) n. 465/2012, trovano applicazione anche nei rapporti con la Croazia.

### **Distacco dei lavoratori dipendenti**

A decorrere dal 1° luglio 2013 in materia di distacco si

applicano le disposizioni previste dalla regolamentazione comunitaria.

In base all'art. 12 del regolamento CE n. 883/2004, la persona che svolge un'attività subordinata in uno Stato membro alle dipendenze di un datore di lavoro che esercita abitualmente le sue attività in detto Stato, può essere inviata in un altro Stato membro e rimanere soggetta alla legislazione dello Stato di invio per un periodo non superiore a 24 mesi.

Pertanto, nel caso di richieste di certificazioni relative a distacchi la cui data di inizio sia successiva al 30 giugno 2013, la durata massima del distacco non potrà superare 24 mesi.

### **Distacco dei lavoratori autonomi**

Come per i lavoratori dipendenti anche per i lavoratori autonomi, a decorrere dal 1° luglio 2013, trovano applicazione le norme comunitarie.

Ai sensi dell'art. 12 del regolamento CE n. 883/2004, la persona che svolge un'attività autonoma o ad essa assimilata, che si reca a lavorare in un altro Stato membro, può rimanere soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui abitualmente svolge tale attività per un periodo massimo di 24 mesi.

Pertanto, nel caso di richieste di certificazioni relative a distacchi la cui data di inizio sia successiva al 30 giugno 2013, la durata massima del distacco potrà essere pari a 24 mesi.

### **Regime transitorio in materia di distacchi**

#### *Totalizzazione dei periodi di distacco*

Tutti i periodi di distacco, autorizzati ai sensi della Convenzione Italo-Croata, devono essere considerati per il calcolo del periodo di distacco ininterrotto, conformemente all'applicazione dell'art. 12 del regolamento (CE) n. 883/2004, cosicché la durata complessiva del distacco ininterrotto, maturato in base alla Convenzione bilaterale e alla regolamentazione comunitaria, non possa superare il limite di ventiquattro mesi.

#### *Distacchi autorizzati ai sensi della Convenzione Italo-Croata e in corso di esecuzione al 1° luglio 2013*

Con riferimento ai distacchi in esame l'Inps rende noto che le Autorità competenti dell'Italia e della Croazia hanno concordato che:

- i distacchi e le eventuali proroghe richiesti anteriormente al 1° luglio 2013 e in corso di esecuzione alla predetta data, si portano a termine in applicazione dell'accordo bilaterale preesistente;
- le nuove proroghe richieste dopo il 1° luglio 2013 po-

tranno essere concesse solo in applicazione e alle condizioni previste dall'art. 16 del regolamento (CE) n. 883/2004;

- gli accordi stipulati anteriormente al 1° luglio 2013 dalle Autorità competenti, in deroga alle disposizioni generali previste dall'accordo bilaterale preesistente (art. 8), restano validi fino a naturale scadenza;
- al termine dei periodi di distacco, autorizzati in applicazione della Convenzione bilaterale, che eccedono i limiti temporali previsti dall'art. 16 del regolamento n. 883/2004, sarà possibile autorizzare un nuovo distacco solo dopo un'interruzione di almeno due mesi.

Inoltre, relativamente agli accordi ai sensi dell'art. 16 del regolamento n. 883/2004, l'Istituto rammenta che il periodo massimo di cinque anni di distacco totale, generalmente ammesso in ambito europeo, deve comprendere anche i periodi di distacco eventualmente effettuato ai sensi della previgente normativa convenzionale.

Le certificazioni (IT/HR 101 E HR/IT 101) rilasciate in applicazione della convenzione bilaterale previgente restano valide anche successivamente al 1° luglio 2013 e fino alla data in esse specificate.

### **Personale viaggiante delle imprese di trasporto aereo, su strada e per ferrovia**

A decorrere dal 1° luglio 2013 anche per il personale viaggiante delle imprese di trasporto la legislazione da applicare è determinata in base alle disposizioni comunitarie. In particolare:

- i dipendenti dei trasporti internazionali su strada sono soggetti alla legislazione determinata ai sensi dell'art. 13 del regolamento n. 883/2004, come modificato dal regolamento n. 465/2012;
- il personale dipendente da imprese operanti nel settore dell'aviazione civile sono soggetti alla legislazione determinata in base all'art. 11, paragrafo 5 del regolamento n. 883/2004 come modificato dal regolamento n. 465/2012 - principio della base di servizio.

### **Esercizio di un'attività in due o più Stati**

La Convenzione Italo-Croata non conteneva disposizioni in materia di legislazione applicabile per le situazioni di esercizio di un'attività in due o più Stati, pertanto, dal 1° luglio 2013, tali situazioni sono disciplinate in base alla normativa comunitaria (art. 13 del regolamento CE n. 883/2004).

Ne consegue che, da tale data si applicano, anche nei confronti della Croazia, le istruzioni contenute nelle circolari emanate dall'Inps in materia.

### **Disposizioni comunitarie di sicurezza sociale non ancora applicabili alla data del 1° luglio 2013**

*Accordo SEE applicabile nei confronti dell'Islanda, Norvegia e Liechtenstein*

L'art. 6, par. 5 del Trattato di adesione del 9 dicembre 2011 prevede che la Croazia si impegna ad aderire all'accordo sullo Spazio economico europeo (SEE).

Pertanto le disposizioni del predetto accordo non sono automaticamente applicabili, a decorrere dal 1° luglio 2013, ai rapporti con la Croazia.

Ne consegue che la disciplina prevista dall'accordo in esame, in materia di determinazione della legislazione applicabile, non si applica ai cittadini degli Stati SEE nel caso in cui questi ultimi siano distaccati in Croazia, o svolgano un'attività in più Stati tra cui la Croazia né, analogamente, al cittadino croato che si trovi in una delle predette situazioni (distacco in uno Stato SEE o esercizio di attività in più Stati tra cui uno Stato SEE).

*Accordo tra la Comunità europea, i suoi Stati membri e la Confederazione Svizzera*

Dall'art. 6, par. 3 del citato Trattato risulta che la Croazia non applica le disposizioni dell'accordo tra la Comunità europea, ciascuno dei suoi Stati membri e la Confederazione Svizzera. Pertanto, la predetta disciplina convenzionale non risulta, ad oggi, applicabile nei rapporti con la Croazia.

Con particolare riferimento alla materia della legislazione applicabile l'Inps precisa che per quanto riguarda la Svizzera trova applicazione il protocollo finale, allegato alla Convenzione di sicurezza sociale tra la Repubblica italiana e la Confederazione Svizzera del 14 dicembre 1962.

Detto protocollo al punto 4) dispone che «la regolamentazione dell'art. 5 della Convenzione si applica a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro cittadinanza, ad eccezione della lettera f) del citato articolo».

In particolare, il citato art. 5 prevede alcune deroghe (es.: distacco) al principio di territorialità della legislazione applicabile che, ad eccezione del personale delle Rappresentanze diplomatiche e consolari (lett. f), si applicano a tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro cittadinanza.

Tale disposizione convenzionale deve ritenersi in vigore anche successivamente all'estensione dei nuovi regolamenti alla Svizzera.

Ne consegue, precisa l'Inps, che le disposizioni riguardanti la legislazione applicabile, contenute nei regolamenti comunitari, devono ritenersi applicabili anche nei confronti dei cittadini dei Paesi terzi.

Pertanto, sarà possibile applicare la regolamentazione comunitaria, in materia di determinazione della legislazione applicabile, anche al cittadino croato nei rapporti con la Svizzera.

# Contratto di inserimento - Benefici contributivi per gli anni 2009-2012

INPS, circ. 5 dicembre 2013, n. 166

L'Inps, con la **circolare 5 dicembre 2013, n. 166**, fornisce le istruzioni operative per la concreta fruizione dei benefici contributivi legati all'assunzione di manodopera femminile con contratto di inserimento per il periodo 2009-2012. Le imprese che hanno necessità di regolarizzare la propria situazione devono provvedere entro il 16 marzo 2014.

L'Inps, in particolare, illustra i contenuti del D.M. 10 aprile 2013 con cui sono state individuate le aree geografiche di cui all'art. 54, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 276/2003, consentendo di dare concreta applicazione alle agevolazioni contributive previste dalla legge, in riferimento alle assunzioni operate nel periodo complessivo 1° gennaio 2009-31 dicembre 2012.

Peraltro, l'Istituto ricorda che le norme sul contratto di inserimento sono state espressamente abrogate dalla Legge Fornero nel 2012, la quale ha, però, fatto salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003 (tra le quali, quella che prevede i benefici contributivi) nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012.

### Quadro legislativo di riferimento

L'art. 54, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dall'art. 8, comma 1, del D.L. n. 70/2011, richiede due requisiti per l'assunzione di donne con contratto di inserimento: quello della residenza e la condizione soggettiva consistente nell'essere prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'Inps specifica che, ai fini della presenza di tale ultimo requisito, occorre considerare il periodo di sei mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno sei mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del TUIR), la cui remunerazione annua sia superiore a 8.000 euro, o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro. Inoltre, l'accertamento del requisito prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione disciplinato dal D.Lgs. n. 181/2000, nel senso, quindi, che la condizione di «priva di impiego regolarmente retri-

buito» non richiede la previa registrazione della donna presso il Centro per l'impiego.

A partire dal 14 maggio 2011 (data di entrata in vigore del D.L. n. 70/2011), pertanto, la stipula del contratto di inserimento e le conseguenti agevolazioni risultano legittime esclusivamente in relazione alle donne in possesso del requisito sopra illustrato, purché residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile. Per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, l'art. 22, comma 3, della legge n. 183/2011 ha demandato esplicitamente ad un decreto ministeriale l'individuazione delle aree geografiche di cui all'art. 54, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 276/2003.

### Benefici di cui all'art. 59, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003

Ai sensi del D.M. 10 aprile 2013, i benefici contributivi in misura superiore a quella del 25% possono trovare applicazione solamente nelle aree che, anno per anno, sono state individuate, attraverso i dati ISTAT sulla rilevazione delle forze di lavoro media 2008, 2009, 2010 e 2011, come aventi un tasso di occupazione femminile inferiore almeno di venti punti percentuali di quello maschile o un tasso di disoccupazione femminile superiore di dieci punti percentuali rispetto a quello maschile.

Quindi, ai fini della fruizione degli incentivi in misura superiore al 25%, è necessario che le prestazioni lavorative si svolgano all'interno dei seguenti territori individuati dall'art. 1 del D.M. 10 aprile 2013:

Anno	Regioni
2009	Veneto, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna
2010	Veneto, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna
2011	Veneto, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia
2012	Veneto, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia

Ciò che rileva, specifica l'Inps, ai fini dell'ammissibilità o meno alle agevolazioni in misura superiore al 25%, è la data dell'assunzione operata con contratto di inserimento lavorativo.

Inoltre, la fruizione delle agevolazioni contributive nella misura superiore al 25% è subordinata alle condizioni previste dal Regolamento (CE) n. 800/2008, in minima parte diverse da quelle previste dall'art. 5 del previgente Regolamento (CE) n. 2204/2002 ed illustrate dall'Istituto previdenziale nella circolare n. 74/2006.

Dette condizioni, rilevanti dalla data del 14 maggio 2011, sono:

- intensità lorda dell'aiuto: l'ammontare del beneficio, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non deve superare il 50% (elevato al 75% nel caso di assunzione di soggetti disabili) dei costi ammissibili, i quali corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione;
- incremento netto del numero dei dipendenti: l'assunzione con contratto di inserimento o reinserimento deve determinare un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato ovvero, quando l'assunzione non rappresenta un incremento netto del numero di dipendenti dello stabilimento interessato, il posto o i posti occupati devono essersi resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento per raggiunti limiti d'età, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamenti per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale;
- durata minima del contratto: il contratto deve avere una durata, fissata nel contratto al momento della stipula, pari ad almeno 12 mesi. L'agevolazione non è esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto prima del termine di 12 mesi per giusta causa.

Per maggiore chiarezza, nella seguente tabella, sono espresse le agevolazioni contributive che si riferiscono alla specifica categoria delle donne, di cui all'art. 54, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 276/2003. Ai fini della misura dell'incentivo spettante, l'indicazione si basa sulla disciplina agevolativa prevista dalla legge in favore dei contratti di formazione lavoro e tiene conto dell'individuazione delle aree operata dal D.M. 10 aprile 2013.

Natura del datore di lavoro	Ubicazione territoriale	Misura dell'agevolazione
Datori di lavoro non aventi natura di impresa	Centro-nord (compreso il Veneto)	25% contribuzione a carico D.L.
	Lazio (1), Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna (2)	50% contribuzione a carico D.L. (3)

Natura del datore di lavoro	Ubicazione territoriale	Misura dell'agevolazione
Imprese	Centro-nord (compreso il Veneto)	25% contribuzione a carico D.L.
	Lazio (1), Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna (2)	Contribuzione a carico D.L. in misura pari al 10%, come previsto per gli apprendisti (3)
Imprese del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti	Veneto	40% contribuzione a carico D.L. (3)
	Lazio (1), Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna (2)	Contribuzione a carico D.L. in misura pari al 10%, come previsto per gli apprendisti (3)
Imprese artigiane	Veneto, Lazio (1), Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna (2)	Contribuzione a carico D.L. in misura pari al 10%, come previsto per gli apprendisti (3)

(1) Solo per assunzioni intervenute negli anni 2009, 2010 e 2011 e solo nelle zone espressamente indicate dall'art. 1 del Testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno (D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218) e, cioè Latina, Frosinone, Rieti ex circondario di Cittaducale e comuni della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina.

(2) Solo per assunzioni intervenute negli anni 2009 e 2010.

(3) Si ricorda che la fruizione di misure agevolative superiori al 25% è subordinata all'integrale rispetto delle condizioni oggettive previste dal regolamento (CE) n. 800/2008. In caso contrario, sarà possibile accedere alla sola riduzione contributiva generalizzata del 25%.

### Convalida dei contratti di inserimento e agevolazioni contributive nella misura del 25%

L'art. 3 del D.M. 10 aprile 2013 chiarisce che restano fermi gli effetti dei contratti di inserimento stipulati negli anni dal 2009 al 2012 con riferimento alle aree individuabili ai sensi dell'art. 54, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 276/2003 nella formulazione di tempo in tempo vigente.

Sono, quindi, validi i contratti di inserimento stipulati su tutto il territorio nazionale con donne, con la precisazione che, per le assunzioni operate a decorrere dal 14 maggio 2011, è necessario l'ulteriore requisito dell'essere prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Considerando che la misura del 25%, prevista in via generalizzata per l'agevolazione, non può essere considerata aiuto di Stato ai sensi della normativa comunitaria, la stessa trova sempre applicazione su tutto il territorio nazionale. L'accesso agli incentivi economici di cui all'art. 59, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, vale a dire ai benefici in misura superiore al 25%, è, invece, ammesso solamente nelle Regioni indicate all'art. 1 del D.M. 10 aprile 2013.

### **Adempimenti a cura del datore di lavoro**

Per quanto riguarda la sussistenza della condizione soggettiva introdotta, a decorrere dal 14 maggio 2011, vale a dire lo status di donna priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, può considerarsi utile per il datore di lavoro, ai fini dell'ammissione ai benefici contributivi, acquisire una dichiarazione di responsabilità da parte della lavoratrice, attestante il possesso dei requisiti di legge; resta ferma la possibilità per l'Inps di verificare, a campione e nell'ambito delle proprie ordinarie attività amministrative e ispettive, l'effettiva sussistenza di tale requisito.

### **Modalità operative**

L'Inps fornisce le modalità operative per la generalità dei datori di lavoro che si avvalgono del sistema UniEmens, ad esclusione di quelli operanti nel settore dello spettacolo e dello sport professionistico (ex Enpals). Per questi ultimi, l'Istituto fa riserva di successive indicazioni.

In particolare, per i rapporti ancora in essere, i datori di lavoro, dalla denuncia riferita al periodo di paga «dicembre 2013» e fino alla scadenza del contratto di inserimento, continuano ad utilizzare i codici Tipo contribuzione già in uso in relazione alla riduzione spettante, tenuto conto delle caratteristiche dell'azienda, della sua dislocazione geografica e conformemente a quanto disposto dal D.M. 10 aprile 2013. Per i periodi antecedenti al periodo di paga dicembre 2013, i datori di lavoro procederanno al recupero o alla restituzione dell'agevolazione entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla pubblicazione della circolare in esame, e, dunque, entro il giorno 16 marzo 2014, senza l'aggravio di oneri accessori, secondo le seguenti casistiche.

### ***Aziende che hanno fruito ovvero stanno fruendo degli incentivi economici nella misura corretta***

I datori di lavoro che, con riferimento alla caratteristica dell'azienda e alla sua dislocazione geografica, hanno fruito, nei periodi interessati dal D.M. 10 aprile 2013, ovvero stanno ancora fruendo, degli incentivi economici nella misura corretta, non devono effettuare alcun adempimento.

### ***Aziende che non hanno fruito di alcuna misura di agevolazione e aziende che hanno fruito dell'agevolazione in misura inferiore a quella spettante***

Coloro che, a seguito di assunzioni intervenute nel corso degli anni 2009-2012 di lavoratrici ex art. 54, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n. 276/2003, non avessero operato alcuna riduzione contributiva oppure fruito dell'incentivo in misura inferiore a quella spettante, possono recuperare l'agevolazione e o il differenziale valorizzando, all'interno dell'elemento «DenunciaIndividuale», «DatiRetributivi»,

«AltreACredito», il codice «L997» avente il significato di «recupero agevolazione contratti di inserimento» e nell'elemento «ImportoACredito» il relativo importo.

I dati relativi al recupero, esposti nell'UniEmens, sono riportati nel DM2013 Virtuale ricostruito dalla procedura con il corrispondente codice a credito «L997».

Per i lavoratori non più in forza, i datori di lavoro, per il recupero delle agevolazioni o del differenziale, devono presentare un flusso individuale valorizzando, come per i lavoratori in forza, all'interno dell'elemento «AltreACredito», il codice «L997» e nell'elemento «ImportoACredito» il relativo importo. Per tali lavoratori, non essendo più in forza, non sono valorizzate le settimane, i giorni retribuiti ed il calendario giornaliero; è, invece, valorizzato l'elemento «TipoLavStat» con il codice di nuova istituzione «NFOR» che contraddistingue appunto i lavoratori non più in carico all'azienda.

### ***Aziende che hanno fruito delle agevolazioni in misura superiore a quella spettante***

Le aziende che, in forza delle previsioni contenute nel D.M. 10 aprile 2013, abbiano fruito di agevolazioni contributive in misura superiore a quella spettante, devono regolarizzare la propria posizione valorizzando all'interno dell'elemento «DenunciaIndividuale», «DatiRetributivi», «AltreADebito» il codice «M109» avente il significato di «restituzione agevolazione contratti di inserimento» e nell'elemento «ImportoADebito» il relativo importo da restituire.

I dati relativi alla restituzione delle agevolazioni, esposti nell'UniEmens, sono riportati nel DM2013 Virtuale ricostruito dalla procedura con il corrispondente codice a debito «M109».

Per i lavoratori non più in forza, i datori di lavoro per la restituzione delle agevolazioni indebitamente fruito in misura superiore a quella spettante, devono presentare un flusso individuale valorizzando come per i lavoratori in forza, all'interno dell'elemento «AltreADebito» il codice «M109» e nell'elemento «ImportoADebito» il relativo importo da restituire. Per tali lavoratori, non essendo più in forza, non sono valorizzate le settimane, i giorni retribuiti ed il calendario giornaliero; è, invece, valorizzato l'elemento «TipoLavStat» con il codice di nuova istituzione «NFOR» che contraddistingue appunto i lavoratori non più in carico all'azienda.

### ***Aziende cessate***

Le aziende che hanno sospeso/cessato l'attività, ai fini della restituzione o recupero delle agevolazioni, procedono alle operazioni di regolarizzazione come segue:

- per sospensioni o cessazioni attività intervenute prima

della entrata in vigore della procedura UniEmens (gennaio 2010), le aziende interessate devono inviare i modelli DM10 Vig. utilizzando il codice «M109» per la restituzione delle agevolazioni e «L109» per il recupero delle stesse;

• per sospensioni o cessazioni attività intervenute successivamente a gennaio 2010, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig) inviando flussi individuali regolarizzativi sull'ultimo mese di attività.

## Associazione in partecipazione - Procedura di stabilizzazione

*INPS, circ. 5 dicembre 2013, n. 167*

L'Inps, con la **circolare n. 167 del 5 dicembre 2013**, rende noti i passaggi operativi da compiere per l'accesso alle procedure di stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro.

L'inoltro telematico all'Inps della documentazione necessaria deve essere effettuato entro il 31 gennaio 2014.

L'Inps illustra le norme sulla procedura finalizzata alla stabilizzazione degli associati in partecipazione con apporto di lavoro introdotta dall'art. 7-bis del D.L. 28 giugno 2013, n. 76.

Finalità della norma è promuovere l'occupazione consentendo la stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro in lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Poiché l'articolo riguarda lavoratori già iscritti alla Gestione separata in qualità di associati, l'ambito di applicazione della procedura di stabilizzazione è limitato ai soggetti che abbiano stipulato contratti di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro.

Per l'attuazione della trasformazione le aziende, anche assistite dalla propria associazione di categoria, devono aver stipulato nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre 2013 specifici contratti collettivi con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative. Tali contratti devono prevedere l'assunzione, con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed entro tre mesi dalla loro stipulazione, di soggetti che, in qualità di associati, siano o siano stati parti di contratti di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro.

Tali assunzioni, che possono essere effettuate anche tramite contratti di apprendistato, godono dei benefici previsti dalla legislazione per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Per tali contratti, se ne ricorrono i presupposti di legge,

sono applicabili gli incentivi all'assunzione previsti dalla normativa vigente.

### **Associanti ammessi alla procedura di stabilizzazione**

Sono ammessi alla procedura di stabilizzazione i datori di lavoro che avevano contratti di associazione in partecipazione in essere o cessati da non più di cinque anni alla data di entrata in vigore della norma.

Possono accedere al nuovo istituto anche le aziende che siano destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei pregressi rapporti.

Gli effetti di tali provvedimenti sono sospesi sino all'esito della verifica che l'Istituto deve svolgere circa la correttezza degli adempimenti effettuati dalle aziende richiedenti il beneficio.

Nei sei mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro possono recedere dal rapporto di lavoro solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

### **Atti di conciliazione e contributo straordinario**

I lavoratori che aderiscono al nuovo istituto devono sottoscrivere, con riferimento a tutto ciò che concerne i pregressi rapporti di associazione, atti di conciliazione nelle sedi e secondo le procedure di cui agli articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile.

L'efficacia di tali atti è risolutivamente condizionata all'adempimento dell'obbligo, a carico del datore di lavoro, del versamento alla Gestione separata, di un contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale.

Il contributo straordinario dovrà essere pari al 5% della quota di contribuzione a carico di ciascun associato.

Per calcolare l'importo del contributo occorre prendere in

considerazione l'importo della contribuzione dovuta a carico degli associati per i compensi erogati negli ultimi sei mesi del periodo di vigenza del contratto o, qualora esso sia inferiore a sei mesi, nell'intero periodo precedente l'inizio del rapporto di lavoro subordinato.

In presenza di sospensione lavorativa (es. congedo di maternità) è necessario individuare i sei mesi nel periodo antecedente l'inizio della sospensione.

Eventuali somme dovute a titolo di contribuzione per compensi erogati in periodi successivi alla data della stipula del contratto di lavoro subordinato non sono prese in considerazione nella base di calcolo. Il contributo straordinario è aggiuntivo rispetto alla contribuzione dovuta e sarà accreditato interamente sulla posizione del lavoratore nella Gestione separata.

Gli associanti che intendono usufruire del nuovo istituto devono effettuare il versamento sommando le quote dovute per ciascun lavoratore.

Il versamento, effettuato con la causale C10, riporterà nel campo «matricola INPS/filiale/azienda», il codice 88888 seguito dal nome del Comune ove risiede la sede legale dell'associante fino ad un massimo di 12 caratteri complessivi. Il periodo da indicare nel campo «periodo di riferimento: da mm/aaaa» deve essere 12/2013.

### Effetti della stabilizzazione

Il buon esito della verifica comporta, riguardo ai progressi rapporti di associazione, l'estinzione degli illeciti previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali, anche connessi ad attività ispettiva già compiuta alla data di entrata in vigore della norma.

Pertanto viene meno l'efficacia dei provvedimenti amministrativi a seguito di contestazioni riguardanti i medesimi rapporti anche se già oggetto di accertamento giudiziale non definitivo.

L'estinzione riguarda anche le pretese contributive, assicurative e le sanzioni amministrative e civili conseguenti alle contestazioni connesse a tali rapporti, nonché ad eventuali forme di tirocinio.

La contribuzione derivante dall'applicazione della norma in argomento sarà accreditata sulla posizione del lavoratore nella Gestione separata con competenza 2013 e sarà interamente utile ai fini pensionistici.

### Istruzioni operative

I datori di lavoro interessati alla procedura di stabilizzazione sono tenuti a far pervenire, entro il 31 gennaio 2014, alle competenti sedi Inps la seguente documentazione:

- 1) contratto collettivo;
- 2) atti di conciliazione;
- 3) contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

4) attestazione dell'avvenuto versamento del contributo straordinario;

5) domanda di adesione alla stabilizzazione (come da modello predisposto dall'Istituto).

L'Inps deve verificare la correttezza degli adempimenti e comunicarne l'esito, anche con riguardo all'effettività dell'assunzione, alle Direzioni territoriali del lavoro competenti in base alla sede legale dell'azienda.

La presentazione della domanda di adesione alla stabilizzazione nonché il deposito della documentazione richiesta deve essere effettuata esclusivamente in modalità telematica tramite il programma «Stabilizzazione per associati» disponibile nel Cassetto Previdenziale per Committenti della Gestione Separata, accessibile dal sito istituzionale nel percorso Servizi On Line / Per tipologia di utente/Aziende, consulenti e professionisti.

La domanda potrà essere compilata direttamente dall'associante o da un suo intermediario munito di delega totale o di delega parziale relativa agli associati oggetto della procedura di stabilizzazione.

Se la domanda viene presentata dall'intermediario, lo stesso dovrà anche compilare e sottoscrivere una dichiarazione di responsabilità inerente il rispetto della L. n. 12/1979 prima di procedere alla compilazione del modello stesso.

Con la domanda devono essere obbligatoriamente inviate le copie scannerizzate dei contratti collettivi e l'attestazione di avvenuto versamento del contributo straordinario. I contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati con ciascun lavoratore nonché gli atti di conciliazione potranno essere inviati, oltre che in modalità telematica, anche via posta con raccomandata AR, oppure consegnati direttamente in sede.

In caso di trasmissione dei due suddetti documenti in modalità non telematica, il frontespizio della nota di trasmissione dovrà contenere il riferimento al numero di protocollo ottenuto con l'invio telematico della domanda di stabilizzazione a cui essi fanno riferimento.

Qualora l'invio dei contratti di lavoro e degli atti di conciliazione avvenga per via telematica, ciò non potrà avvenire successivamente all'invio ed alla conseguente protocollazione della domanda di stabilizzazione.

Con l'invio telematico della documentazione, l'associante assume la piena responsabilità circa l'autenticità della documentazione presentata.

Successivamente l'Inps comunicherà la disponibilità del programma «Stabilizzazione per associati» all'interno del cassetto previdenziale per Committenti della Gestione Separata unitamente alle ulteriori indicazioni sulle modalità operative.

Allegato 1)

### COMUNICAZIONE DI STABILIZZAZIONE ASSOCIATI AI SENSI DELL'ART. 7-bis, D.L. 76/2013

(Modulo per ASSOCIANTE)

#### COMUNICO

IN NOME E PER CONTO DELLA	
DENOMINAZIONE ASSOCIANTE	
CODICE FISCALE ASSOCIANTE.....	
SEDE LEGALE:	
VIA/PIAZZA .....	N.....
COMUNE .....CAP .....	PROV ..... .....

LA STABILIZZAZIONE DI N. .... LAVORATORI, I CUI DATI SONO RIPORTATI NELLA SECONDA PARTE DEL PRESENTE MODULO, AVENDONE TRASFORMATO IL RELATIVO CONTRATTO DI ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI SOLO LAVORO IN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO.

A TALE PROPOSITO ALLEGO L'IMMAGINE SCANSIONATA DI:

- 1) CONTRATTO COLLETTIVO;
- 2) ATTESTAZIONE DELL'AVVENUTO VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO STRAORDINARIO (TOTALE € .....);
- 3) ATTI DI CONCILIAZIONE SOTTOSCRITTI (N. TOTALE ATTI .....)
- 4) CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO (N. TOTALE CONTRATTI ...).

(N.B. I DOCUMENTI DI CUI AI PUNTI 3) e 4) POSSONO ESSERE INVIATI ANCHE TRAMITE RACCOMANDATA A/R, OPPURE CONSEGNATI A MANO, INSIEME AL NUMERO DI PROTOCOLLO OTTENUTO CON L'INVIO DELLA PRESENTE COMUNICAZIONE).

DICHIARO INOLTRE, IN PROPRIO OVVERO IN NOME E PER CONTO DELL'ASSOCIANTE/DATORE DI LAVORO, CHE LA DOCUMENTAZIONE PRESENTATA È AUTENTICA.

DICHIARO INFINE DI ESSERE CONSAPEVOLE DELLE RESPONSABILITÀ ANCHE PENALI DERIVANTI DAL RILASCIO DI DICHIARAZIONI MENDACI E MI IMPEGNO, ALTRESÌ, A COMUNICARE TEMPESTIVAMENTE ALL'INPS QUALSIASI VARIAZIONE DELLA SITUAZIONE SOPRA DESCRITTA.

DATA ...	NOME	COGNOME
PROTOCOLLO		
P.E.C....		
N. TELEFONO....		
FAX .....		
INDIRIZZO E-MAIL.....		

### ASSOCIATI DA STABILIZZARE

-	
Dati Associato	
COGNOME ..... NOME ..... NATO IL ..... CODICE FISCALE .....	
DURATA DEL CONTRATTO DI ASSOCIAZIONE DAL .....AL .....	
CONTRIBUZIONE A CARICO NEGLI ULTIMI SEI MESI EURO:	x.xxx
5% DELLA CONTR. DI CUI ALLA RIGA PRECEDENTE EURO:	xxx

Totale versato per Stabilizzazione:..  .....

Invia e  
Protocolla  
adesso

Salva e  
Riprendi  
dopo

Annulla  
Tutto

# Indennità di disoccupazione ASpl ai lavoratori sospesi

*INPS, msg. 28 novembre 2013, n. 19436*

L'Inps, con il **messaggio n. 19436 del 28 novembre 2013**, comunica che stanno per essere esaurite le risorse disponibili per il 2013, pari a 20 milioni di euro e il conseguente blocco delle domande per l'erogazione della prestazione ASpl ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali.

L'art. 3, comma 17 della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma del mercato del lavoro) ha previsto un finanziamento pari a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014, 2015 per l'erogazione della prestazione ASpl ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali.

L'Inps provvede al monitoraggio della spesa e fornisce report periodici ai Ministeri vigilanti (v. Inps circ. 14 marzo 2013, n. 36 in **Pratica Lavoro** n. 14/2013, pag. 586).

A seguito dell'ultimo monitoraggio effettuato sull'importo impegnato e potenzialmente erogabile sulla base delle dichiarazioni inserite dagli Enti bilaterali e dalle aziende nel sistema di gestione delle sospensioni dei lavoratori, è emerso il rischio del raggiungimento del limite di budget.

Di conseguenza l'Inps ha avvisato gli Enti bilaterali e le aziende che gestiscono le sospensioni - tramite un messaggio contenuto sia nella home page dell'applicazione di acquisizione delle domande sospesi, sia al momento della esposizione dei dati aziendali - che, ferma restando la possibilità di continuare ad inserire le dichiarazioni di sospensione, i pagamenti potranno essere effettuati solo fino al raggiungimento del finanziamento.

Per consentire il completamento puntuale del monitoraggio sul residuo del fondo destinato a tale prestazione le nuove domande pervenute e non ancora acquisite in DSWeb, momentaneamente non possono essere scaricate sugli archivi di procedura, e sono stati momentaneamente bloccati i pagamenti, con la sola eccezione della sistemazione relativa alla casistica degli apprendisti sospesi le cui domande sono già presenti in procedura.

Inoltre per le domande di questa tipologia si è provveduto a modificare le elaborazioni di pagamento in modo tale da impostare a «N» il campo «Permane DS» ad ogni pagamento.

# Inpgi - Variazione aliquota contributiva I.v.s. per il 2014

INPGI, circ. 6 dicembre 2013, n. 7

L'Inpgi, con **circolare 6 dicembre 2013, n. 7** ricorda che con atto n. 58, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 15 luglio 2011, tenuto conto - ex D.Lgs. n. 509/1994 - delle determinazioni assunte dalle parti sociali nell'accordo sottoscritto il 13 luglio 2011 dalla Fieg e dalla Fnsi, ha rideterminato l'aliquota contributiva per l'assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti (Ivs) posta a carico del datore di lavoro.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, con nota dell'8 novembre 2011 ha approvato la suddetta delibera in base alla quale - a decorrere dal 1° gennaio 2014 - l'aliquota Ivs a carico del datore di lavoro è fissata al 22,28% della retribuzione imponibile. Pertanto, a decorrere dal periodo di paga riferito al mese di gennaio

2014 dovrà essere applicata la suddetta aliquota contributiva.

Di seguito si riportano le aliquote contributive Inpgi in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2014.

In base all'art. 12, comma 9, della legge n. 153/1969 le gratifiche annuali e periodiche, i conguagli di retribuzione spettanti a seguito di norma di legge o di contratto aventi effetto retroattivo e i premi di produzione sono in ogni caso assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione. Di conseguenza, tali elementi di retribuzione, in deroga al principio generale di competenza, devono essere assoggettati a contribuzione unitamente alla retribuzione riferita al mese in cui sono corrisposti, anche ai fini del contributo aggiuntivo dell'1% di cui all'art. 3-ter della legge n. 438/1992.

TIPO DI CONTRIBUZIONE	ALIQUOTE		NOTE
	DATORE DI LAVORO	GIORNALISTA	
Assicurazione I.v.s.	22,28%	8,69%	Si aggiunge - se dovuto - il contributo dell'1% di cui all'art. 3-ter della legge n. 438/92, posto a carico del giornalista
Disoccupazione	1,61%		Sono esclusi i soli dipendenti della Pubblica Amministrazione ai quali è garantita la stabilità d'impiego ( <b>tempo indeterminato di ruolo</b> )
Mobilità	0,30%		Dovuto dalle Aziende soggette alle procedure di C.i.g.s. di cui alla legge n. 416/81, anche con meno di 15 dipendenti
Fondo di Garanzia t.f.r. e crediti di lavoro	0,30%		(vedi circolari Inpgi n. 1 e n. 2 del 2007)
Assegno Nucleo Familiare	0,05%		Sono esclusi i dipendenti della Pubblica Amministrazione, per i quali l'Assegno per il Nucleo Familiare è posto a carico del datore di lavoro
<b>Sub-Totale</b>	<b>24,54%</b>	<b>8,69%</b>	
Contributo di solidarietà	10,00%		Calcolato su eventuali contribuzioni a favore dei Fondi integrativi assistenziali e previdenziali a carico del Datore di Lavoro
Fondo Integrativo	1,50%		Dovuto soltanto per i <u>giornalisti professionisti</u> con rapporto di lavoro a tempo indeterminato regolato dal Cnlg Fieg/Fnsi
Contributo per Ammortizzatori sociali	0,50%	0,10%	Dovuto dalle Aziende soggette alle procedure di C.i.g.s. di cui alla legge n. 416/81, anche con meno di 15 dipendenti (vedi circolare Inpgi n. 9 del 2/09/2009)

TIPO DI CONTRIBUZIONE	ALIQUOTE		NOTE
	DATORE DI LAVORO	GIORNALISTA	
Contributo di perequazione		5,00 Euro	<b>Q.ta fissa mensile</b> dovuta soltanto in caso di applicazione del Cnlg Fieg/Fnsi - Non dovuto per i rapporti di lavoro ex Artt. 2, 12 e 36 del predetto Cnlg, se la retribuzione è inferiore al minimo contrattuale di redattore + 30 mesi
Contributo Infortuni	11,88 Euro		<b>Q.ta fissa mensile</b> dovuta da tutti i giornalisti iscritti, a prescindere dal c.c.n.l. applicato. Ridotta a 6,00 euro per rapporti di lavoro ex artt. 2 e 12 Cnlg con retribuzione inferiore al minimo contrattuale di redattore + 30 mesi

## Sicurezza sul lavoro - Formazione in caso di trasferimento

*Min. lavoro, nota 27 novembre 2013, n. 20791*

Il Ministero del lavoro, con **nota 27 novembre 2013, n. 20791**, fornisce chiarimenti in merito alla necessità di provvedere alla formazione, ex art. 37, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., di lavoratori che siano stati meramente trasferiti da un servizio all'altro (reparto o ufficio) della medesima azienda, mantenendo la medesima qualifica.

L'art. 37, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008 prevede che la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Il Ministero chiarisce che tali casi in cui è previsto l'obbligo formativo si caratterizzano per una sostanziale variazione dei rischi cui potenzialmente potrebbe essere esposto il lavoratore in relazione al suo inserimento nell'organizzazione lavorativa dell'azienda ed alle caratteristiche che contraddistinguono le competenze acquisite dal lavoratore medesimo, tali da richiedere un adeguamento formativo.

Considerato che il discrimine della sopra menzionata disposizione riguarda la variazione di mansione e/o il trasferimento, il Ministero, in merito al trasferimento del lavoratore da un servizio all'altro della medesima azienda indipendentemente dal riferimento alla qualifica contrattualmente individuata, puntualizza che le fattispecie del trasferimento e del mutamento di mansioni debbono essere intese in senso analogamente orientato.

Di conseguenza, il trasferimento assume autonoma rilevanza ai fini degli obblighi formativi laddove presupponga un'adeguata valutazione dei rischi specifici.

La necessità di integrare la formazione del lavoratore nel caso in cui lo stesso venga trasferito nell'ambito della stessa azienda si dovrà, quindi, valutare in relazione alla prestazione di lavoro nel nuovo servizio (reparto o ufficio) al quale è trasferito, che potrebbe esporre il lavoratore a rischi sui quali non è stato precedentemente formato (ad es. nuove procedure operative e di emergenza da seguire), avendo riferimento anche al luogo in cui essa è ubicata (ad es. in caso di differenze sostanziali della nuova postazione di lavoro e delle relative dotazioni, e di variazione delle vie e delle uscite di emergenza).

Pertanto, il Ministero chiarisce che nel caso in cui il lavoratore, pur mantenendo la medesima qualifica, venga destinato a mansioni diverse da quelle precedentemente

## Notizie

---

svolte, dovrà essere sottoposto ad una formazione specifica.

Qualora, invece, il lavoratore venga trasferito ad altro reparto/ufficio della stessa unità produttiva, pur svolgendo le stesse mansioni, il datore di lavoro dovrà considerare l'op-

portunità di programmare gli eventuali aggiornamenti formativi necessari tenendo conto, anche sulla scorta del documento di valutazione dei rischi, della sussistenza di effettive e concrete esigenze di adeguamento del patrimonio formativo del dipendente.



IPSOA

Gruppo Wolters Kluwer



INDICITALIA

Gruppo Wolters Kluwer

## Com'è cambiato il mercato del lavoro dopo la riforma?

Con la nuova Collana Riforma del Lavoro tutte le risposte per una corretta gestione dei rapporti di lavoro.



La nuova riforma del lavoro  
di P. Rausei



Il nuovo lavoro  
di AA. VV.



Apprendistato  
di P. Rausei



Flessibilità nel lavoro autonomo  
di M. R. Gheido, A. Casotti



Flessibilità nel lavoro subordinato  
di M. R. Gheido, A. Casotti



Licenziamenti collettivi  
di F. Rotondi



Licenziamenti individuali  
di M. Brisciani, L. Failla



Ispezioni e nuovo sistema sanzionatorio  
di P. Rausei



Ammortizzatori sociali e nuova ASpl  
di B. La Porta



Conciliazioni e provvedimenti  
di E. Massi

L'intera COLLANA  
è acquistabile in OFFERTA PACCHETTO  
a soli € **210** anziché € 245

Per acquisti o informazioni può contattare il suo agente di fiducia  
([www.shopwki.it/agenzie](http://www.shopwki.it/agenzie)), telefonare allo 02.82476794  
oppure consultare il sito: [www.shopwki.it/riformadellavoro](http://www.shopwki.it/riformadellavoro)

# Attività parlamentare

Danilo Papa - Dirigente Ministero lavoro politiche sociali

### Disegni di legge

#### **Ultimi d.d.l. presentati**

Si riportano di seguito gli ultimi disegni di legge presentati e non ancora assegnati alle Commissioni competenti:

- «Disposizioni per la disciplina dell'accesso all'attività imprenditoriale nel settore dell'edilizia» (S1192);
- «Disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa» (S1183);
- «Modifiche all'articolo 83 delle disposizioni per l'attuazione del codice di procedura civile e all'articolo 7-bis dell'ordinamento giudiziario, nonché norme per la riduzione dei tempi processuali relativamente a infortuni sul lavoro e malattie professionali» (S1184);
- «Norme per la utilizzazione dei beni confiscati alla criminalità organizzata al fine di agevolare lo sviluppo di attività produttive e favorire l'occupazione» (S1180);
- «Disciplina della figura dell'operatore del benessere e della salute non vedente» (C1815);
- «Disposizioni per la stabilizzazione dei lavoratori impegnati in attività socialmente utili nella regione Calabria» (C1795);
- «Modifiche agli articoli 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e 6 del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, concernenti i requisiti per la fruizione delle deroghe in materia di accesso al trattamento pensionistico» (S1169);
- «Modifiche al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, in materia di impiego nei lavori socialmente utili dei lavoratori destinatari di un'indennità di mobilità o di altre indennità e sussidi connessi allo stato di disoccupazione o inoccupazione ovvero del trattamento straordinario di integrazione salariale o altrimenti sospesi dall'attività lavorativa e beneficiari di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, nonché modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di decadenza dalla fruizione dei suddetti trattamenti, indennità e sussidi» (C1798);
- «Istituzione di un contributo di solidarietà ed equità previdenziale nonché disposizioni in materia di perequazione automatica dei trattamenti pensionistici e delega al Governo in materia di previdenza per le nuove generazioni» (C1785; in corso di esame in Commissione);
- «Introduzione di un limite di importo per i trattamenti pensionistici corrisposti da gestioni previdenziali pubbliche in base al metodo retributivo» (C1778; in corso di esame in Commissione);
- «Modifiche alla legge 29 marzo 1985, n. 113, in materia di disciplina del collocamento e del rapporto di lavoro dei centralinisti telefonici e degli operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista» (C1779);
- «Disciplina dell'attività professionale di costruttore edile e delle attività professionali di completamento e finitura edilizia» (C1758);
- «Modifiche alla legge 20 maggio 1985, n. 207, concernenti la determinazione dell'anzianità del personale con rapporto convenzionato beneficiario di inquadramento straordinario nei ruoli nominativi regionali del personale delle unità sanitarie locali» (C1744);
- «Modifiche ed integrazioni alla legge 29 marzo 1985, n. 113, in materia di collocamento dei centralinisti non vedenti» (S1153).

Commissioni  
parlamentari**Dimissioni in bianco**

In data 19 novembre è proseguito l'esame, presso la XI Commissione Lavoro della Camera, in sede di Comitato ristretto, del disegno di legge recante «*Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie del lavoratore e del prestatore d'opera*» (C254, abbinato con C272). Il d.d.l. intende riproporre le disposizioni della L. n. 188/2007, vincolando la validità della dichiarazione di dimissioni volontarie all'utilizzo di appositi moduli usufruibili presso le Direzioni territoriali del lavoro e le amministrazioni comunali; si prevede che i moduli siano contrassegnati da codici alfanumerici progressivi e da una data di emissione che garantiscano la non contraffazione e, al tempo stesso, la loro utilizzabilità solo in prossimità della effettiva manifestazione della volontà del lavoratore di porre termine al rapporto di lavoro.

**Pensioni «d'oro»**

In data 28 novembre è proseguito l'esame, presso la Commissione XI della Camera, del disegno di legge recante «*Disposizioni in materia di pensioni superiori a dieci volte l'integrazione al trattamento minimo INPS*» (C1253, abbinata con C1547, C1778, C1785). Il d.d.l., composto da un unico articolo, prevede al comma 1 che le pensioni che eccedono il valore di oltre dieci volte la pensione minima siano ricalcolate e corrisposte secondo il sistema contributivo, di modo che, oltre tale importo, i soggetti interessati percepiscano una differenza in proporzione solo ed esclusivamente a quanto da loro effettivamente versato agli Enti pensionistici durante il loro percorso lavorativo. Si prevede, inoltre, al comma 2, una clausola di salvaguardia e, al comma 3, che le somme in tal modo risparmiate siano destinate a finanziare interventi di perequazione delle pensioni minime, degli assegni sociali e delle pensioni di invalidità.

**Requisiti per la fruizione delle deroghe riguardanti l'accesso al trattamento pensionistico**

In data 6 novembre è proseguito l'esame, presso la Commissione XI della Camera, del disegno di legge recante «*Modifiche agli articoli 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e 6 del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, in materia di requisiti per la fruizione delle deroghe riguardanti l'accesso al trattamento pensionistico*» (C224). Il d.d.l., abbinato alle proposte di legge C1014 e C387, intende riparare ad un errore di quantificazione dei lavoratori in mobilità e di lavoratori esodati, apportando delle modifiche all'art. 24, comma 14, del D.L. n. 201/2011 (conv. da L. n. 214/2011) e all'art. 6, comma 2-ter, del D.L. n. 216/2011 (conv. da L. n. 15/2012).

**Trasferimento d'azienda e diritti dei lavoratori**

In data 28 novembre è proseguito l'esame, presso la Commissione XI della Camera, del disegno di legge recante «*Modifiche all'articolo 2112 del codice civile, in materia di mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda*» (C363). Il d.d.l. interviene, fra l'altro, con l'articolo 1, a novellare le disposizioni dell'articolo 2112 cod. civ. prevedendo, in particolare, che ai lavoratori sia comunque garantito, anche a seguito della cessione di parte dell'azienda, il mantenimento delle condizioni economiche e normative preesistenti, salvo il caso che queste siano sostituite da condizioni più favorevoli.

**Trattamento pensionistico personale scolastico**

In data 28 novembre è proseguito l'esame, presso la Commissione XI della Camera, del disegno di legge recante «*Modifica all'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di requisiti di accesso al trattamento pensionistico per il personale della scuola*» (C249). Il

### Governo

d.d.l. vuole modificare l'alinea del comma 14 dell'articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214 del 2011, prevedendo che i requisiti per il pensionamento, previsti dalla normativa antecedente alla riforma Fornero, continuino ad applicarsi ai lavoratori della scuola che abbiano maturato gli stessi requisiti entro l'anno scolastico 2011/2012 ai sensi dell'articolo 59, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

#### **Riforma dell'ISEE**

In data 3 dicembre 2013, nel corso del Consiglio dei Ministri, il Presidente e il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno riferito circa l'approvazione di un D.P.C.M. di riforma dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE), strumento necessario per l'erogazione dei servizi e delle prestazioni sociali. Con l'ISEE riformato saranno incrociate le diverse banche dati fiscali e contributive, ridotte le aree dell'autodichiarazione e integrati dati e prestazioni a livello nazionale e locale. In particolare:

- vengono considerate tutte le forme di reddito, comprese quelle fiscalmente esenti;
- è migliorata la capacità selettiva, dando un peso più adeguato alla componente patrimoniale;
- si considerano le caratteristiche dei nuclei con carichi gravosi, come le famiglie con 3 o più figli e quelle con persone con disabilità;
- si consente una differenziazione dell'indicatore in riferimento al tipo di prestazione richiesta;
- si riduce l'area dell'autocertificazione, consentendo di rafforzare i controlli per ridurre le situazioni di accesso indebito alle prestazioni agevolate.

Inoltre:

- è introdotta la possibilità di calcolare l'ISEE «corrente» in caso di variazioni del reddito corrente superiori al 25%;
- vengono sottratti dalla nozione di reddito gli assegni di mantenimento, i redditi da lavoro dipendente (quota del 20% fino a un massimo di 3.000 euro), pensioni (quota del 20% fino a 1.000 euro), costo dell'abitazione (da 5.165 a 7.000 euro all'anno) e le spese effettuate da persone con disabilità o non autosufficienti;
- vengono aumentate le franchigie per ogni figlio successivo al secondo (500 euro per la deduzione dell'affitto, 2.500 euro per la deduzione sulla prima casa, 1.000 euro per il patrimonio immobiliare).

# Adempimenti dal 4 al 18 gennaio 2014

N.B.: Qualora la scadenza indicata cada di sabato o di giorno festivo è possibile lo slittamento al primo giorno lavorativo successivo. La scadenza che cade di domenica slitta direttamente al giorno lavorativo successivo.

10 gennaio

## **Inps - Versamento contributi lavoratori domestici**

### ***Soggetti obbligati***

Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.

### ***Adempimento***

Versamento trimestrale contributi previdenziali.

### ***Modalità***

I contributi sono versati esclusivamente secondo le seguenti modalità:

- circuito «Reti Amiche»;
- online sul sito Internet [www.inps.it](http://www.inps.it) nella sezione Servizi on line, con pagamento tramite carta di credito;
- Contact Center numero verde gratuito 803.164, con pagamento tramite carta di credito;
- bollettino MAV - Pagamento mediante avviso.

L'Inps, in una prima fase introduttiva del pagamento tramite MAV, provvede all'invio generalizzato a tutti i datori di lavoro domestico di bollettini MAV utili per il pagamento dei contributi per l'anno 2011. Nel caso di intervenuta modifica di elementi utilizzati per la determinazione dell'importo richiesto nei MAV inviati, dal sito Internet è possibile ottenere l'immediata generazione di un altro MAV con importo conforme alle variazioni inserite. Anche per i contributi da lavoro domestico l'Istituto renderà disponibile l'attivazione del sistema di pagamento attraverso il servizio di addebito diretto sul conto corrente bancario tramite RID. Per tutte le modalità di pagamento è prevista la possibilità di doppia copia della ricevuta, per consentirne la consegna da parte del datore di lavoro al lavoratore; nel caso di pagamento tramite MAV è prevista un'attestazione che il datore di lavoro deve completare con la data del pagamento, firmare e consegnare al lavoratore.

Nel caso di pagamento al Contact Center con carta di credito, sarà inviata una doppia ricevuta all'indirizzo indicato per le comunicazioni dal datore di lavoro risultante negli archivi INPS.

10 gennaio

## **Versamento contributi Fondo A. Pastore (ex PREVIR)**

### ***Soggetti obbligati***

Aziende di commercio, spedizione e trasporto.

### ***Adempimento***

Versamento trimestrale premi a favore dell'assicurazione polivalente supplementare - PREVIR ed ora intitolata ad Antonio Pastore - istituita a seguito di un accordo stipulato tra la Confcommercio e la FENDAC, a favore dei dirigenti in servizio presso le aziende del settore commerciale ed alberghiero ed altre iscritte al Fondo di previdenza M. Negri.

### ***Modalità***

L'Associazione Antonio Pastore invia alle aziende circa tre settimane prima della scadenza

	<p>trimestrale il bollettino PIA precompilato con particolari codici identificativi per ciascuna posizione contributiva. Le aziende provvedono a trattenere dalla busta paga del dirigente le quote a suo carico, versandole con la procedura automatica di incasso (PIA) della Banca nazionale del lavoro.</p>
10 gennaio	<p><b>Versamento contributi Fondo M. Negri</b></p> <p><b>Soggetti obbligati</b> Aziende di commercio, spedizione e trasporto.</p> <p><b>Adempimento</b> Versamento trimestrale dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei dirigenti delle aziende commerciali, dei trasporti, dei servizi, ausiliarie e del terziario avanzato, nonché dei dirigenti degli alberghi, delle agenzie marittime e dei magazzini generali.</p> <p><b>Modalità</b> Il Fondo, tramite il servizio Postel, invia all'azienda nel mese precedente a quello del versamento trimestrale i moduli prestampati di pagamento PIA (procedura di incasso automatizzata) per l'accredito presso la Banca nazionale del lavoro. I versamenti possono anche essere effettuati presso altri istituti di credito.</p>
10 gennaio	<p><b>Versamento contributi Fondo M. Besusso (FASDAC)</b></p> <p><b>Soggetti obbligati</b> Aziende di commercio, spedizione e trasporto.</p> <p><b>Adempimento</b> Versamento trimestrale dei contributi assistenziali per i dirigenti delle aziende commerciali, spedizione e trasporti.</p> <p><b>Modalità</b> Per il versamento si deve utilizzare il mod. C/01.</p>
15 gennaio	<p><b>Ravvedimento relativo al versamento delle ritenute e dell'IVA mensile</b></p> <p><b>Soggetti obbligati</b> Tutti i contribuenti che intendono regolarizzare eventuali omissioni ed irregolarità in relazione al versamento delle ritenute alla fonte e/o dell'imposta sul valore aggiunto che andavano versate entro il 16 dicembre 2013.</p> <p><b>Adempimento</b> I contribuenti possono effettuare l'adempimento omesso o insufficiente del mese precedente versando il tributo unitamente alla sanzione ridotta pari al 3% (1/10 del 30%) dell'imposta non versata e gli interessi moratori calcolati al tasso legale con maturazione giorno per giorno esclusivamente mediante modalità telematiche, anche servendosi di intermediari.</p> <p><b>Modalità</b> Il contribuente deve effettuare l'adempimento omesso o irregolarmente eseguito con le modalità ordinarie del versamento del tributo unitamente al versamento della sanzione ridotta pari ad un decimo del minimo (1/10 del 30 per cento) dell'imposta non versata e degli interessi moratori calcolati al tasso legale con maturazione giorno per giorno. Il pagamento del tributo omesso o versato in misura insufficiente, maggiorato degli interessi, e delle sanzioni pecuniarie connesse pari al 3 per cento (un decimo del minimo - 30 per cento), è eseguito esclusivamente con modalità telematiche.</p> <p><b>Codici tributo:</b> — <b>8906</b> - Sanzione pecuniaria sostituti d'imposta;</p>

*Inserto*

Pratica Lavoro n. 2 del 11 gennaio 2014

# Pratica Lavoro

Settimanale operativo di aggiornamento  
per l'amministrazione del personale

## **Congedi di maternità e paternità**

2

2014

Anno XV, 11 gennaio 2014, n. 2 - Direzione e redazione: Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (Mi)  
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



Wolters Kluwer  
Italia

# Congedi di maternità e paternità

Stefano Liali - Consulente del lavoro

## Riferimenti normativi

- Decreti legislativi 26 marzo 2001, n.151; 18 luglio 2011, n. 119
- Decreti ministeriali 4 aprile 2002; 12 luglio 2007; 22 dicembre 2012
- Leggi 4 novembre 2010, n. 183, artt. 23, 24; 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, c. 24, lett. a); 4 febbraio 2012, n. 35
- M.L.P.S. circ. 1° dicembre 2004
- INPS circolari 17 ottobre 1989, n. 213; 23 gennaio 2001, n. 15; 2 aprile 2001, n. 82; 11 maggio 2001, n. 103; 29 luglio 2002, n. 138; 5 settembre 2002, n. 138-bis; 17 gennaio 2003, n. 8; 26 luglio 2003, n. 61; 6 settembre 2006, n. 95-bis; 4 febbraio 2008, n. 16; 2 febbraio 2010, n. 2; 23 marzo 2010, n. 30; 6 marzo 2012, n. 32; 26 marzo 2013, n. 47; 19 aprile 2013, n. 59; 14 marzo 2013, n. 40
- INPS messaggi 25 maggio 2007, n. 13729; 9 marzo 2010, n. 6827; 18 ottobre 2011, n. 19772; 5 aprile 2012, n. 6141; 18 aprile 2013, n. 6499

## Destinatari, requisiti e durata

L'indennità per il congedo di maternità è un'indennità sostitutiva della retribuzione pagata dall'INPS alle lavoratrici assenti dal servizio per gravidanza e puerperio (ovvero ai lavoratori, ricorrendo determinati presupposti) ed anticipata dal datore di lavoro per i lavoratori dipendenti.

In questo inserto si tratterà esclusivamente il **congedo (obbligatorio) di maternità** e non il congedo (facoltativo) parentale.

### **Lavoratrici dipendenti (comprese qualifiche dirigenziali) in stato di gravidanza**

Devono astenersi dal lavoro **i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto** (a cui si aggiunge eventualmente il periodo tra la data presunta e quella effettiva) e **i 3 mesi successivi**. L'art. 20 del T.U. prevede la possibilità («Flessibilità» del congedo di maternità) di continuare il lavoro fino ad 1 mese prima del parto e di astenersene per i 4 mesi successivi. Nel caso di parto prematuro, i giorni di astensione precedenti il parto non goduti si sommano al periodo successivo. Inoltre, nei casi di:

- interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza oltre il 180° giorno (\*);
- bambino deceduto dopo il parto, durante il periodo di congedo;

la lavoratrice che si è astenuta dal lavoro, ante partum, ha la facoltà riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa compatibilmente con il proprio stato di salute, nel periodo di prevista astensione post partum, a condizione che:

- il datore di lavoro riceva un preavviso di 10 giorni;
- vi sia una doppia certificazione medica: quella dello specialista del S.s.n. e del medico competente.

(\*) Se intervenuta precedentemente, l'assenza viene considerata come malattia e non come congedo di maternità.

### **Lavoratrici/lavoratori dipendenti che hanno adottato o ottenuto in affidamento bambini**

Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di **cinque mesi**, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. In caso di **adozione nazionale**, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della

## Documenti, termini e modalità

lavoratrice. In caso di **adozione internazionale**, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

Nel caso di **affidamento** di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Il padre adottivo o affidatario può chiedere il congedo di paternità in alternativa a quello della madre lavoratrice dipendente che vi abbia rinunciato.

La domanda di maternità deve essere presentata all'INPS telematicamente mediante una delle seguenti modalità:

- **WEB - servizi telematici** accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it) - *Servizi on line*);
- **Contact Center integrato** - n. 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico;
- **Patronati**, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del congedo di maternità ed, in ogni caso, non oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità.

La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni da parto mediante una delle modalità telematiche sopra indicate.

La domanda telematica prevede la possibilità di allegare documentazione utile per la definizione della domanda (provvedimenti di interdizione anticipata/posticipata, provvedimenti di adozione o affidamento, autorizzazione all'ingresso in Italia del minore straniero in adozione o affidamento preadottivo rilasciato dalla Commissione per le Adozioni Internazionali, attestazione di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato e così via).

### **Anticipazione e posticipo del congedo di maternità**

L'**Azienda sanitaria locale** è competente a rilasciare i provvedimenti di interdizione anticipata in caso di gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

La **Direzione Territoriale del Lavoro** è competente a decidere sulle domande di interdizione dal lavoro in caso di attività lavorativa pericolosa prima o dopo il parto, qualora il datore di lavoro sia impossibilitato a spostare la lavoratrice ad altre mansioni.

## Congedo di paternità

Con le stesse modalità indicate per la lavoratrice, il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre, in caso di:

- **morte** o di **grave infermità della madre**;
- **abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre**.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi di tale diritto deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni di cui sopra.

### **Congedo obbligatorio e facoltativo per il padre lavoratore**

In via sperimentale, per gli anni 2013-2015, a partire dagli eventi parto, adozioni e affidamenti avvenuti dal 1° gennaio 2013 in poi, il padre, lavoratore dipendente ha diritto ad un **congedo obbligatorio di un giorno** e ad un **congedo facoltativo di due giorni** (alternativo a due

giorni di congedo di maternità della madre). Non hanno diritto ai congedi di cui sopra i lavoratori dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni; tali soggetti, infatti, devono attendere l'approvazione di un'apposita normativa che, su iniziativa del Ministero per la Pubblica amministrazione, individui e definisca gli ambiti, le modalità ed i tempi di armonizzazione della disciplina in commento.

Il congedo obbligatorio di un giorno, non fruibile ad ore, spetta ai padri lavoratori dipendenti del settore privato entro il quinto mese di vita del bambino. In caso di parto prematuro il limite temporale dei 5 mesi di vita del bambino non varia. Per le adozioni o gli affidamenti il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore (o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale). La durata del congedo non subisce variazioni in caso di parto plurimo.

Il congedo obbligatorio si configura come un diritto autonomo del padre e pertanto è aggiuntivo a quello obbligatorio della madre e spetta indipendentemente dal diritto della stessa al congedo di maternità (a titolo esemplificativo il congedo spetta anche se la madre è casalinga). Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità: in tal caso la scadenza del congedo di paternità si sposterà di un giorno. Il lavoratore padre, per godere del congedo obbligatorio, deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro la data nella quale intende assentarsi, con un anticipo di almeno 15 giorni. Se il congedo obbligatorio viene richiesto in relazione all'evento nascita i quindici giorni saranno conteggiati sulla base della data presunta del parto.

Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso UniE-Mens.

Il congedo facoltativo di uno o due giorni, anche continuativi ma non usufruibili ad ore, spetta al lavoratore padre sulla base degli stessi presupposti di quello obbligatorio, entro 5 mesi di vita del bambino, a patto che la madre lavoratrice scelga di non fruire di altrettanti giorni di congedo di maternità e può essere fruito dal padre, entro il quinto mese dalla nascita del figlio, indipendentemente dal termine ultimo del congedo di maternità della madre, solo a fronte di una preventiva rinuncia di quest'ultima di un equivalente periodo (uno o due giorni). Il congedo facoltativo del padre pertanto è un diritto derivato da quello della madre lavoratrice che, in tal caso, dovrà essere in astensione dal lavoro (a titolo esemplificativo il congedo facoltativo è fruibile solo se la madre sia lavoratrice dipendente o iscritta alla gestione separata. In quest'ultimo caso, però, è necessario che si trovi in astensione dall'attività lavorativa). Tuttavia il congedo facoltativo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità (la rinuncia al congedo di maternità è un'ipotesi prevista per la madre adottiva e affidataria).

Il lavoratore padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruire del congedo facoltativo, con un anticipo di almeno quindici giorni.

Alla richiesta deve allegare una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, a un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione. Come previsto per l'indennità di maternità, l'indennità giornaliera è anticipata dal datore di lavoro.

## Indennità INPS

### **Misura**

Per i periodi di congedo di maternità è dovuta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita dalla lavoratrice nel periodo di paga quadri-settimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione.

Qualifica	Retribuzione
Operaie	Retribuzione lorda del mese o delle 4 settimane precedenti l'inizio dell'astensione obbligatoria <i>diviso</i> il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite (escluse le giornate di malattia) del periodo stesso (in caso di settimana corta di 5 giorni il divisore deve essere incrementato con l'aggiunta delle seste giornate: in pratica, si tratta di moltiplicare il numero delle giornate per 1,2 prima di dividere la retribuzione lorda) <i>più</i> il rateo mensile degli elementi ricorrenti (tredicesima, quattordicesima, altre mensilità aggiuntive, premi, ecc.) <i>diviso</i> 25.
Operaie retribuite in misura fissa	Retribuzione lorda del mese precedente <i>diviso</i> 26 <i>più</i> il rateo giornaliero delle mensilità aggiuntive e delle altre voci ricorrenti, ottenuto dividendo l'importo del rateo mensile <i>per</i> 25.
Impiegate e Quadri e Dirigenti	Retribuzione lorda del mese precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria <i>più</i> il rateo mensile degli elementi a carattere ricorrente <i>diviso</i> 30. Qualora non vi fosse il mese intero retribuito il divisore sarà dato dal numero delle giornate prestate (escluse domeniche e festività retribuite) <i>per</i> la retribuzione corrente e dal valore 30 <i>per</i> le voci ricorrenti.
Apprendiste	Si applicano i criteri previsti per le lavoratrici con qualifica operaia, ovvero impiegatizia qualora l'apprendistato sia configurabile con tale qualifica.
Operaie e Impiegatizzate part-time	Si applicano le stesse modalità previste per i lavoratori a tempo pieno. Di norma il trattamento economico deve essere riproporzionato in relazione alla ridotta prestazione lavorativa effettuata.

### Giornate indennizzabili

L'indennità giornaliera di maternità spetta per tutte le giornate comprese nel periodo di astensione obbligatoria, individuate secondo i criteri previsti per la malattia, escluso l'istituto della carenza, e riepilogate nel prospetto che segue:

Qualifica	Giorni feriali (compresi i sabati in caso di settimana corta)	Domeniche	Festività in giorni feriali	Festività coincidenti con la domenica
Operaie Apprendiste operaie	SI	NO	NO	NO
Impiegate e Quadri Apprendiste impiegate	SI	SI	SI	NO

### Integrazione a carico del datore di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, secondo quanto previsto dalla generalità dei c.c.n.l., la seguente integrazione al trattamento economico a carico dell'Inps.

Istituto retributivo	Astensione obbligatoria	
	Impiegate	Operaie
Festività nazionali e infrasettimanali	Integrazione 20%	Retribuzione 100%
Festività nazionali e infrasettimanali coincidenti con la domenica	Retribuzione 100%	Retribuzione 100%
13ª mensilità o gratifica natalizia	Integrazione 20%	Integrazione 20%

Qualora la contrattazione collettiva preveda un'integrazione retributiva per il raggiungimento del 100% della retribuzione, per evitare che la lavoratrice venga a percepire un importo netto superiore a quello che riceverebbe se fosse presente al lavoro (le indennità a carico dell'Istituto non sono soggette a contributi), risulta necessario applicare il criterio della **lordizzazione**. Questo risultato si ottiene sottraendo dalla retribuzione mensile del lavoratore l'indennità a carico dell'Istituto lordizzata ovvero applicando all'indennità INPS il c.d. **coefficiente di lordizzazione** che si ottiene dalla seguente formula:

$$100 : (100 - \text{ctr})$$

dove **ctr** è la percentuale (%) dei contributi a carico del lavoratore.

Se ad esempio l'aliquota a carico del dipendente è pari a 9,19%, il coefficiente di lordizzazione sarà:  $100 : (100 - 9,19) = 1,1012$  e dovrà essere applicato all'indennità a carico dell'Inps.

### Esempio n. 1

#### Calcolo dell'indennità a carico dell'INPS per un'operaia

Si ipotizza una retribuzione globale di fatto percepita nel mese precedente pari a € 1.500,00 per

un numero di giornate lavorative pari a 23 giorni. L'aliquota contributiva della lavoratrice è 9,19%. La lavoratrice è assente (**astensione obbligatoria**) per l'intero mese formato da 23 giorni feriali, 4 sabati e 4 domeniche. Solo la tredicesima è l'elemento ricorrente. La lavoratrice è retribuita in misura fissa e il coefficiente giornaliero del c.c.n.l. di riferimento è 26.

<b>Mese interamente lavorato</b>		
Retribuzione lorda		€ 1.500,00
Contributi 9,19%	€ 137,85	
<b>Retribuzione al netto dei contributi (Imponibile fiscale)</b>		<b>€ 1.362,15</b>
<b>Assenza per maternità con lordizzazione</b>		
Indennità a carico Inps:		€ 1.354,15
€ 1.500,00 / 26 = € <b>57,6923</b> ;		
€ 1.500,00 / 12 / 25 = € <b>5,00</b> ;		
<b>Totale RMG (€ 57,6923 + € 5,00) x 80% x 27 = € 1.354,15</b>		
<b>Lordizzazione</b>	€ 137,04	
(€ 1.354,15 x 1,1012 = € 1.491,19)		
Integrazione a carico datore € 1.500,00 - € 1.491,19 = € 8,81 (se il risultato fosse negativo l'integrazione è pari a 0)		€ 8,81
Contributi € 9,00 x 9,19% (€ 1.500,00 - € 1.491,19 = € 8,81)	€ 0,83	
Retribuzione a carico ditta		€ 7,98
Indennità Inps		€ 1.354,15
<b>Retribuzione al netto dei contributi (Imponibile fiscale)</b>		<b>€ 1.362,13</b>

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA'	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	TERZO ELEMENTO	VARIE 3
							<b>TOTALE</b>
							1.500,00
CODICE	DESCRIZIONE			QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE
0001	INTEGRAZIONE MATERNITA' AL 100%			26,00	57,6923	1.500,00	
0068	MATERNITA' INPS 80%			27,00	50,1538	1.354,15	
0069	MATERNITA' INPS 80%			27,00			1.354,15
0809	LORDIZZAZIONE						137,04
0901	ARROTONDAMENTO MESE PREC.						0,45
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ.	IMP IVS AGGIUNT.	CTR AGG. IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI		TOT CTR PREVID
9,00	0,83						0,83
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI				CTR FASI		TOT CONTRIBUTI
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA		RESTITUZIONE IRPEF	IRPEF NETTA
M	1.362,13	317,78	105,95	211,83			211,83
A	17.707,74					IMP. TASSAZIONE SEPARATA	IRPEF TASS SEP.
GG	DETRAZ. LAV.	ULTER. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.	
M	31	105,95					
A							
							TOTALE COMPETENZE
							2.854,15
							TOTALE TRATTENUTE
							1.704,30
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT.	NETTO A PAGARE
						0,15	
	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT.	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT. NETTO	IMPONIBILE INAIL
							1.150,00
TFR							
IBAN							

## Esempio n. 2

### Calcolo dell'indennità a carico dell'Inps per un'impiegata

Si ipotizza una retribuzione globale di fatto percepita nel mese precedente pari a € 1.500,00. il coefficiente giornaliero del c.c.n.l. è 26 e l'aliquota contributiva a carico della lavoratrice è 9,19%. La lavoratrice è assente (**astensione obbligatoria**) per l'intero mese di 31 giorni. Il c.c.n.l. applicato prevede solo la tredicesima mensilità.

Mese interamente lavorato		
Retribuzione lorda		€ 1.500,00
Contributi 9,19%	€ 137,85	
<b>Retribuzione al netto dei contributi (Imponibile fiscale)</b>		<b>€ 1.362,15</b>
Assenza per maternità con lordizzazione		
Indennità a carico Inps:		€ 1.343,33
€ 1.500,00 / 30 = € <b>50,00</b> ;		
€ 1.500,00 / 12 / 30 = € <b>4,1666</b> ;		
<b>Totale RMG (€ 50,00 + € 4,1666) x 80% x 31 = € 1.343,33</b>		
<b>Lordizzazione</b>	€ 135,94	
(€ 1.343,33 x 1,1012 = € 1.479,27)		
Integrazione a carico datore € 1.500,00 - € 1.479,27 = € 20,73 (se il risultato fosse negativo l'integrazione è pari a 0)		€ 20,73
Contributi € 21,00 x 9,19% (€ 1.500,00 - € 1.479,27 = € 20,73)	€ 1,93	
Retribuzione a carico ditta		€ 18,80
Indennità Inps		€ 1.343,33
<b>Retribuzione al netto dei contributi (Imponibile fiscale)</b>		<b>€ 1.362,13</b>

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA'	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	TERZO ELEMENTO	VARIE 3
							TOTALE
							1.500,00
CODICE	DESCRIZIONE			QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE
0001	INTEGRAZIONE MATERNITA' AL 100%			26,00	57,6923	1.500,00	
0068	MATERNITA' INPS 80%			31,00	43,3333	1.343,33	
0069	MATERNITA' INPS 80%			31,00			1.343,33
0809	LORDIZZAZIONE						135,94
0901	ARROTONDAMENTO MESE PREC.						0,85
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ.	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG. IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI		TOT CTR PREVID
21,00	1,93						1,93
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA		RESTITUZIONE IRPEF	IRPEF NETTA
M 1.362,13	317,78	105,95		211,83			211,83
A 17.707,74						IMP. TASSAZIONE SEPARATA	IRPEF TASS. SEP.
GG	DETRAZ. LAV.	ULTR. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.	
M 31	105,95						
A							
							TOTALE COMPETENZE
							2.843,33
							TOTALE TRATTENUTE
							1.693,88
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT.	NETTO A PAGARE
						0,55	
	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT.	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT. NETTO	IMPONIBILE INAIL
	TFR						1.150,00
	IBAN						

**Aspetti  
contributivi  
e fiscali**

L'indennità economica che il datore di lavoro anticipa al proprio dipendente per conto dell'INPS non costituisce imponibile ai fini del pagamento dei contributi e dei premi assicurativi mentre è soggetta alla ritenuta fiscale.

- **8904** - Sanzione pecuniaria IVA;
- **8926** - Sanzione addizionale comunale all'IRPEF - ravvedimento;
- **1991** - Interessi sul ravvedimento - IVA.

15 gennaio

### **Assistenza fiscale sostituti d'imposta**

#### **Soggetti obbligati**

I sostituti d'imposta che prestano l'assistenza fiscale.

Ai sensi dell'art. 37, D.Lgs. n. 241/1997 possono prestare assistenza fiscale nei confronti dei propri sostituiti i sostituti d'imposta che erogano i redditi di cui agli artt. 49 e 50, comma 1, lettere a), d), g), con esclusione delle indennità percepite dai membri del parlamento europeo, e l), D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

#### **Adempimento**

Comunicazione dei sostituti d'imposta di voler prestare assistenza fiscale.

#### **Modalità**

I sostituti d'imposta che prestano l'assistenza fiscale possono, entro il 15 gennaio di ogni anno, richiedere ai soggetti interessati la preventiva comunicazione che gli stessi intendono avvalersi dell'assistenza fiscale.

16 gennaio

### **Versamento contributi Inps pescatori autonomi**

#### **Soggetti obbligati**

Pescatori autonomi.

#### **Adempimento**

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi al mese precedente.

#### **Modalità**

I soggetti titolari di partita IVA devono effettuare i versamenti esclusivamente in via telematica direttamente, utilizzando il modello telematico F24 on line, ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006). I contribuenti non titolari di partita IVA possono effettuare i versamenti con modello F24 presso gli sportelli dell'ufficio postale, della banca o del concessionario della riscossione, ovvero con modalità telematiche.

#### **Codice contributo:**

- **PESC.**

16 gennaio

### **Versamento del contributo alla gestione separata INPS**

#### **Soggetti obbligati**

Tutti i committenti che hanno corrisposto nel mese precedente compensi inerenti ai venditori porta a porta ed ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per i quali sussiste l'obbligo contributivo, e cioè a dire prestazioni rese:

- a) da amministratori, sindaci o revisori di società, associazioni ed altri enti con o senza personalità giuridica;
- b) per collaborazione a giornali, riviste e simili, partecipazione a collegi e commissioni, esclusi i compensi corrisposti a titolo di diritto d'autore in relazione alla redazione di articoli per riviste o giornali e simili;
- c) per altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero qualsiasi lavoratore autonomo senza partita IVA;
- d) i soggetti che, nell'ambito dell'associazione in partecipazione conferiscono prestazioni lavorative i cui compensi sono qualificati come redditi da lavoro autonomo (ad esclusione degli iscritti agli albi professionali);

e) lavoratori occasionali e venditori porta a porta con reddito annuo superiore a euro 5.000,00.

### **Adempimento**

Versamento del contributo previdenziale alla gestione separata INPS relativo ai compensi soggetti a tale contribuzione corrisposti nel mese precedente.

### **Modalità**

Tutti i titolari di partita IVA sono obbligati ad effettuare i versamenti fiscali e previdenziali dovuti ai sensi degli articoli 17, comma 2, e 28, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, esclusivamente mediante modalità telematiche, anche servendosi di intermediari.

### **Causale contributo:**

- **C10** - per i collaboratori già iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria e per gli associati in partecipazione per i quali non è dovuto il contributo dello 0,50 per cento;
- **CXX** - per i collaboratori privi di altra copertura previdenziale, con contribuzione comprensiva di aliquota pensionistica e di aliquota assistenziale (inclusi gli associati in partecipazione);
- **ASS** - per gli associati in partecipazione.

16 gennaio

## **Versamento contributi Inps ex-Enpals**

### **Soggetti obbligati**

Aziende dei settori dello spettacolo e dello sport.

### **Adempimento**

Versamento dei contributi previdenziali relativi al mese precedente.

### **Modalità**

I soggetti titolari di partita IVA devono effettuare i versamenti esclusivamente in via telematica direttamente, utilizzando il modello telematico F24 on line, ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006). I contribuenti non titolari di partita IVA possono effettuare i versamenti con modello F24 presso gli sportelli dell'ufficio postale, della banca o del concessionario della riscossione, ovvero con modalità telematiche.

### **Causale contributo:**

- **CCSP** (contributi correnti dovuti per sportivi professionisti);
- **CCLS** (contributi correnti dovuti per i lavoratori dello spettacolo).

16 gennaio

## **Ritenute sui redditi di lavoro autonomo, di dipendente e su provvigioni**

### **Soggetti obbligati**

- Società di capitali;
- enti commerciali di diritto pubblico o privato;
- enti non commerciali di diritto pubblico o privato;
- associazioni non riconosciute;
- consorzi;
- società non residenti;
- società di persone;
- associazioni per l'esercizio di arti e professioni;
- società di armamento;
- società di fatto;
- persone fisiche che esercitano imprese commerciali, arti, professioni o imprese agricole;
- condomini;

che hanno corrisposto nel mese precedente:

- a) compensi per prestazioni di lavoro dipendente e assimilato a lavoro dipendente;

- b) compensi per prestazioni di lavoro autonomo a professionisti, artisti, inventori e a lavoratori autonomi occasionali, applicando la ritenuta nella misura del 20 per cento;
- c) provvigioni inerenti a rapporti di commissioni, di agenzia, di mediazione, di rappresentanza di commercio e di procacciamento di affari;
- d) compensi per prestazioni di lavoro autonomo, anche non abituali, derivanti dall'assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere, che ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera l), del TUIR, rientrano nella categoria dei redditi diversi;
- e) corrispettivi per prestazioni relative a contratti di appalto di opere e servizi, anche se rese a terzi o nell'interesse di terzi, effettuate nell'esercizio di impresa nei confronti di condomini (la ritenuta è operata anche se i corrispettivi sono qualificabili come redditi diversi ai sensi dell'art. 67 del TUIR).

**Adempimento**

I soggetti che hanno corrisposto compensi per prestazioni di lavoro dipendente e assimilato a lavoro dipendente, compensi per prestazioni di lavoro autonomo a professionisti, artisti, inventori e a lavoratori autonomi occasionali e provvigioni, assunzione di obblighi di fare, non fare e permettere, applicando la ritenuta nella misura del 20%, devono effettuare il versamento delle ritenute esclusivamente mediante modalità telematiche, anche servendosi di intermediari.

**Modalità**

Tutti i titolari di partita IVA sono obbligati ad effettuare i versamenti fiscali e previdenziali dovuti ai sensi degli articoli 17, comma 2, e 28, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, esclusivamente mediante modalità telematiche, anche servendosi di intermediari. In riferimento all'addizionale comunale e regionale i soggetti titolari di partita IVA devono effettuare i versamenti esclusivamente in via telematica direttamente, utilizzando il modello telematico F24 on line, ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006). I contribuenti non titolari di partita IVA possono effettuare i versamenti con modello F24 presso gli sportelli dell'ufficio postale, della banca o del concessionario della riscossione, ovvero con modalità telematiche.

16 gennaio

**Inpgi - Denuncia e versamento contributi lavoro dipendente****Soggetti obbligati**

Datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti.

**Adempimento**

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi al mese precedente e contestuale presentazione all'Inpgi della denuncia contributiva mensile.

**Modalità**

**Versamento:** i soggetti titolari di partita IVA devono effettuare i versamenti esclusivamente in via telematica direttamente, utilizzando il modello telematico F24/Accise on line, ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006). I contribuenti non titolari di partita IVA possono effettuare i versamenti con modello F24/Accise presso gli sportelli dell'ufficio postale, della banca o del concessionario della riscossione, ovvero con modalità telematiche.

**Denuncia:** presentazione mod. DASM esclusivamente in via telematica attraverso i servizi di trasmissione telematica dell'Agenzia delle Entrate, che attualmente sono Entratel e Fisconline.

**Codice contributo:**

- **C001** (Contributi obbligatori correnti);
- **C002** (Contributi obbligatori pregressi);

- **C003** (Contributi oggetto di recupero tramite azione legale);
- **C004** (Differenze contributive);
- **C005** (Contributi diversi e contrattuali).

16 gennaio

### **Denuncia e versamento contributi Casagit**

#### **Soggetti obbligati**

Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti e praticanti giornalisti.

#### **Adempimento**

Versamento dei contributi relativi al mese precedente e contestuale presentazione della documentazione relativa alla denuncia mensile delle retribuzioni dei dipendenti predisposta in formato elettronico.

#### **Modalità**

Versamento contributi con bonifico bancario sulle coordinate IBAN IT06F0200805365000400802826 - Unicredit S.p.a. - intestate a Casagit - via Marocco, 61 - 00144 Roma.

Mod. DASM attraverso i servizi di trasmissione telematica dell'Agencia delle entrate (Entratel o Fisconline). Invio - utilizzando la propria casella di posta certificata - del riepilogo di denuncia, in formato pdf prodotto automaticamente dalla procedura DASM, all'indirizzo di posta certificata francesco.matteoli@pec.casagit.it.

16 gennaio

### **Versamento contributi Inps lavoro dipendente**

#### **Soggetti obbligati**

Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze lavoratori subordinati di qualsiasi categoria e qualifica iscritti alle gestioni previdenziali e assistenziali dell'Inps.

#### **Adempimento**

Versamento dei contributi INPS relativi alle retribuzioni dei dipendenti corrisposte nel mese precedente.

#### **Modalità**

I soggetti titolari di partita IVA devono effettuare i versamenti esclusivamente in via telematica direttamente, utilizzando il modello telematico F24 on line, ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006). I contribuenti non titolari di partita IVA possono effettuare i versamenti con modello F24 presso gli sportelli dell'ufficio postale, della banca o del concessionario della riscossione, ovvero con modalità telematiche.

#### **Codice contributo:**

- **DM10** (versamenti o compensazioni relativi al mod. DM10/2).

16 gennaio

### **Sostituti d'imposta - Operazioni di conguaglio**

#### **Soggetti obbligati**

Sostituti d'imposta.

#### **Adempimento**

Versamento delle ritenute alla fonte inerenti le operazioni di conguaglio eseguite nel corso del mese precedente da parte dei datori di lavoro sui redditi corrisposti nel corso dell'anno solare precedente.

#### **Modalità**

I soggetti titolari di partita IVA devono effettuare i versamenti esclusivamente in via telematica direttamente, utilizzando il modello telematico F24 on line, ovvero per il tramite degli inter-

mediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

I contribuenti non titolari di partita IVA possono effettuare i versamenti con modello F24 presso gli sportelli dell'ufficio postale, della banca o del concessionario della riscossione, ovvero con modalità telematiche.

**N.B.:** I versamenti delle maggiori ritenute scaturenti dal conguaglio devono essere effettuati negli stessi termini previsti per le ritenute ordinarie relative al periodo di paga in cui il conguaglio è stato effettuato, e cioè 16 gennaio, 16 febbraio, 16 marzo, rispettivamente per il conguaglio effettuato entro dicembre, gennaio o febbraio da parte dei datori di lavoro sui redditi di lavoro dipendente corrisposti nel corso dell'anno solare precedente.



# Abbigliamento e confezioni - Aziende industriali

*Ipotesi di accordo - 5 dicembre 2013*

### Rinnovo del c.c.n.l.

- > *Decorrenza e durata:* 1° aprile 2013 - 31 marzo 2016
- > *Parti stipulanti:* SMI con Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil
- > *Campo di applicazione:* dipendenti addetti all'industria dell'abbigliamento, maglieria, lana, seta, cotone, tintoria nonché dipendenti da aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile

### Cedolino

Novità incidenti sul calcolo del cedolino:

- Minimi tabellari (gennaio 2014, novembre 2014, settembre 2015, marzo 2016)
- Minimi tabellari - Aziende del Mezzogiorno (luglio 2014, aprile 2015, marzo 2016, settembre 2016)
- Una tantum (febbraio 2014, giugno 2014)
- Elemento di garanzia retributiva (maggio 2014, gennaio 2015, gennaio 2016)
- Importi per la contrattazione aziendale (aprile 2015, aprile 2016)

### Retribuzioni dal 1° gennaio 2014 - Abbigliamento

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
8	1.978,53	51,65	2.030,18
7	1.868,97	—	1.868,97
6	1.752,52	—	1.752,52
5	1.640,45	—	1.640,45
4	1.557,51	—	1.557,51
3S	1.522,81	—	1.522,81
3	1.489,16	—	1.489,16
2S	1.447,77	—	1.447,77
2	1.415,57	—	1.415,57
1	1.141,33	—	1.141,33
Viaggiatore 1	1.680,30	—	1.680,30
Viaggiatore 2	1.585,16	—	1.585,16

### Retribuzioni dal 1° gennaio 2014 - Fotoincisione tessile

Livello	Minimo	Superminimo collettivo	Totale
6	1.773,31	13,40	1.786,71
5	1.659,67	13,40	1.673,07
4	1.510,95	13,40	1.524,35
3	1.406,18	13,40	1.419,58
2	1.310,15	13,40	1.323,55
1	1.199,30	13,40	1.212,70

> Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Abbigliamento e confezioni - Aziende industriali» in Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale.

### Sintesi dell'accordo

#### Premessa

Gli istituti modificati o introdotti dall'accordo in oggetto, salvo diverse indicazioni, decorrono dal 5 dicembre 2013.

#### Una tantum

Ai lavoratori in forza al 5 dicembre 2013 spetta un importo forfettario una tantum pari a complessivi € 250,00 (€ 125 con la retribuzione di febbraio 2014 e € 125 con la retribuzione di giugno 2014), commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile 2013-31 dicembre 2013, riproporzionato per i lavoratori part-time e ridotto proporzionalmente nei casi di servizio militare, aspettativa, congedo parentale e C.i.g. a zero ore.

L'«una tantum» non è utile agli effetti del computo di alcun istituto legale o contrattuale né del t.f.r.

#### Minimi tabellari

A seguito degli aumenti stabiliti dall'accordo con decorrenza gennaio 2014, novembre 2014, settembre 2015 e marzo 2016 i valori dell'elemento retributivo nazionale (ERN) sono i seguenti:

#### Abbigliamento

Livelli	Importi mensili			
	Dal 1.1.2014	Dal 1.11.2014	Dal 1.9.2015	Dal 1.3.2016
8	1.978,53	2.010,07	2.065,87	2.090,13
7	1.868,97	1.897,85	1.948,95	1.971,17
6	1.752,52	1.780,40	1.829,74	1.851,19
5	1.640,45	1.666,91	1.713,71	1.734,06
4	1.557,51	1.583,51	1.629,51	1.649,51
3S	1.522,81	1.547,81	1.592,05	1.611,29
3	1.489,16	1.513,51	1.556,58	1.575,22
2S	1.447,77	1.471,00	1.512,12	1.529,99
2	1.415,57	1.438,47	1.479,00	1.496,62
1	1.141,33	1.155,10	1.179,47	1.190,07
Viaggiatore 1	1.680,30	1.708,19	1.757,53	1.778,98
Viaggiatore 2	1.585,16	1.611,61	1.658,41	1.678,76

#### Fotoincisione tessile

Livelli	Importi mensili			
	Dal 1.1.2014	Dal 1.11.2014	Dal 1.9.2015	Dal 1.3.2016
6	1.773,31	1.801,20	1.850,54	1.871,99
5	1.659,67	1.686,12	1.732,92	1.753,27
4	1.510,95	1.536,95	1.582,95	1.602,95
3	1.406,18	1.430,53	1.473,60	1.492,33
2	1.310,15	1.333,06	1.373,59	1.391,21
1	1.199,30	1.213,08	1.237,45	1.248,05

#### Aziende terziste del Mezzogiorno

Le imprese contoterziste di cui al Protocollo n. 5 del c.c.n.l. 9 luglio 2010 applicano gli aumenti contrattuali con decorrenza dal 1° luglio 2014, 1° aprile 2015, 1° marzo 2016 e 1° settembre 2016.

### **Abrogazioni di discipline specifiche**

Viene abrogata la norma per cui il personale di nuova assunzione non addestrato e di età superiore a 20 anni può essere compensato - per un periodo non superiore a 12 mesi - con la retribuzione contrattuale prevista per il 1° livello pur essendo adibito, per addestramento, a mansioni di livello superiore.

Viene abrogata la norma per cui ai giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della L. n. 845/1978, spetta, per un periodo di 6 mesi dall'assunzione, la retribuzione del livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento per le mansioni svolte.

### **Importi per la contrattazione aziendale**

Nel caso in cui entro il 31 marzo 2015 ovvero entro il 31 marzo 2016 non venga effettuata la contrattazione aziendale, ai lavoratori in forza alla data di erogazione saranno corrisposti i seguenti importi:

— € 280 con la retribuzione di aprile 2015 (per il periodo aprile 2014-marzo 2015);

— € 280 con la retribuzione di aprile 2016 (per il periodo aprile 2015-marzo 2016).

Gli importi sono comprensivi di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il t.f.r., e saranno commisurati in dodicesimi in relazione all'effettivo servizio nel periodo 1° aprile-31 marzo. Per i lavoratori part-time saranno riproporzionati.

Gli importi sono riferiti esclusivamente ai periodi indicati e dal 1° aprile 2016 cesseranno ogni effetto.

### **Indennità di posizione organizzativa**

Ai sensi di quanto previsto dal c.c.n.l. una Commissione tecnica avrebbe individuato le mansioni, tra quelle previste dall'inquadramento vigente, il cui svolgimento comportava un arricchimento della professionalità del dipendente.

Le Parti avrebbero recepito in un accordo le suddette mansioni e definito un'«indennità di posizione organizzativa», legata al loro svolgimento.

L'accordo avrebbe anche indicato le aziende «pilota» nelle quali sarebbe avvenuta inizialmente, in via sperimentale, la corresponsione dell'i.p.o., e la data di applicazione alla generalità delle imprese.

L'accordo avrebbe infine stabilito i criteri di attribuzione e l'importo, che poteva essere di entità differente in relazione al valore riconosciuto all'arricchimento della professionalità, ma mediamente pari a € 20 mensili.

Con l'accordo in oggetto le Parti stabiliscono che nel corso del 2014 sarà effettuata la prima applicazione della sperimentazione nelle aziende pilota ed entro il 30 giugno 2015 sarà definito l'accordo sindacale di formalizzazione delle conclusioni della Commissione.

### **Elemento di garanzia retributiva**

A favore dei lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale, che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante dal c.c.n.l., viene erogato un elemento di garanzia retributiva uguale per tutti i lavoratori, pari ad € 200 mensili.

Non è condizione sufficiente per la mancata erogazione dell'e.g.r. la corresponsione degli importi per la contrattazione aziendale (v. supra).

Tale importo è erogato con la retribuzione del mese di maggio 2014, gennaio 2015 e gennaio 2016 ai lavoratori aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza di quanto individualmente erogato.

L'e.g.r. comprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il t.f.r. viene corrisposto per intero ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e ridotto proporzionalmente in dodicesimi in caso di minor servizio nel periodo di riferimento (considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni) o di rapporti a tempo parziale.

Le aziende in crisi nell'anno di erogazione o nell'anno precedente, che abbiano fatto ricorso ad

ammortizzatori sociali o a procedure concorsuali fallimentari, possono sospendere, ridurre o differire la corresponsione dell'e.g.r.

### Orario normale

A livello aziendale possono essere concordate distribuzioni di orario nell'ambito della settimana, ovvero di cicli di più settimane, diverse da quelle contrattualmente previste. In particolare, si può ricorrere ad altre distribuzioni di orario nella settimana o di cicli di più settimane in cui l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi.

#### **Orario multiperiodale**

Con accordo aziendale può essere definita un'articolazione plurisettimanale multiperiodale, in cui l'orario ordinario viene realizzato come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi con orario diverso.

L'accordo indicherà i periodi dell'anno in cui viene programmato un orario settimanale superiore all'ordinario e quelli in cui viene programmato un orario settimanale inferiore, i reparti/uffici/funzioni interessati, l'orario nei periodi «neutri», la quantità massima dell'orario settimanale, la corresponsione della retribuzione in tutti i periodi, la riduzione dell'orario di lavoro stabilita dal c.c.n.l.

### Banca ore

Dal 1° gennaio 2014, per i lavoratori a tempo parziale potranno confluire nella banca ore le prime 32 ore di lavoro supplementare.

### Contrattazione integrativa

Al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti aziendali significativi, è consentito realizzare specifiche intese aziendali, anche temporanee, modificative della regolamentazione del contratto nazionale riferite agli istituti della prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Tali intese saranno definite con la Rsu e le strutture territoriali sindacali.

L'accordo definisce le «Linee guida» per la diffusione della contrattazione aziendale.

### Apprendistato

#### **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e apprendistato per l'alta formazione**

L'accordo introduce la disciplina di questa tipologia di apprendistato.

#### **Apprendistato professionalizzante**

La disciplina esistente viene così modificata e integrata.

##### Condizioni di applicabilità

Possono essere stipulati nuovi contratti di apprendistato professionalizzante qualora le imprese abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti (il 25% nelle aziende che occupano meno di 10 lavoratori).

A tale fine non si computano i rapporti cessati per dimissioni o i contratti scaduti e non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4.

##### Limiti numerici

Il numero degli apprendisti che possono essere assunti non può superare il 100% degli specializzati e qualificati in servizio in azienda. Se non ci fossero tali lavoratori in servizio, o fossero meno di 3, possono essere assunti fino a 3 apprendisti.

##### Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a 6 mesi, ridotti a 3 mesi per i contratti di durata fino a 12 mesi.

##### Durata

La durata minima è di 6 mesi, la massima è di 3 anni per tutti.

Le parti si riservano di individuare mansioni artigiane ad alto contenuto professionale per le quali è ammessa una durata fino a 5 anni.

Ai fini della durata dell'apprendistato professionalizzante, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione non si computano.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, la durata dell'apprendistato potrà essere prorogata di un periodo pari.

**Inquadramento e retribuzione**

L'inquadramento iniziale e il relativo trattamento economico possono essere di 2 livelli inferiore a quello della qualifica finale, con la seguente progressione economica:

Livello di destinazione finale	Durata complessiva (mesi)	I periodo (meno 2 livelli) (mesi)	II periodo (meno 1 livello) (mesi)	III periodo (livello finale) (mesi)
8	36	15	15	6
7	36	15	15	6
6	36	15	15	6
5	36	15	15	6
4	36	15	15	6
3S e 3	36	12	18	6
2S e 2	36	12	18	6

In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, le durate indicate saranno proporzionalmente riparametrate.

**Attività formativa**

Sono previste 120 ore medie annue retribuite di formazione (di cui almeno 80 ore professionalizzante).

**Preavviso**

Al termine del contratto, ciascuna parte può recedere con un preavviso di 15 giorni.

### Lavoro a termine

#### **Contratti acausali**

Salva l'ipotesi di primo contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi, comprensivi dell'eventuale proroga, l'assunzione a termine avviene a fronte di ragione tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Inoltre è ammessa l'assunzione acausale per l'assunzione:

- di lavoratori in C.i.g.;
- di lavoratori percettori dell'ASpl o dell'indennità di mobilità;
- di uomini con più di 50 anni e di donne con più di 45 anni;
- di giovani da 30 a 34 anni;
- di appartenenti alle liste di cui alla L. n. 68/1999;
- per tutte le ipotesi individuate dai contratti collettivi aziendali, stipulati dalle Parti firmatarie del c.c.n.l.

Le assunzioni acausali possono riguardare soggetti che abbiano già avuto rapporti a termine con lo stesso datore di lavoro, eccetto che contratti di apprendistato.

#### **Successione di contratti a termine**

Il limite massimo di 36 mesi per la successione di contratti a termine tra le stesse parti non sussiste per le attività connesse alla campagna vendita in showroom, attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store, attività di vendita stagionale o straordinaria.

Nel caso di successione di contratti, gli intervalli di interruzione di 10 e 20 giorni non trovano applicazione nei seguenti casi:

- secondo contratto a termine stipulato per ragioni sostitutive;

### **Contratto di somministrazione**

— avvio di nuove attività con durata complessiva 12 mesi (elevati a 18 mesi nel Mezzogiorno);  
— ipotesi in cui è ammesso il contratto acausale;  
— per tutte le ipotesi individuate dai contratti aziendali, stipulati dai sindacati delle Parti firmatarie il c.c.n.l.

È ammessa l'assunzione acausale per le stesse ipotesi per cui è ammessa nei contratti a termine (v. supra).

Il limite di assumibilità (8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato) può essere elevato con accordo aziendale.

### **Previdenza integrativa**

La federazione Smi si dichiara disponibile ad un incremento dello 0,20% della contribuzione a carico azienda calcolato sull'e.r.n. al fondo Previmoda, per finanziare un'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente, da stipulare entro il 30 giugno 2014 previo specifico accordo tra le parti istitutive.

### **Disciplina specifica per gli spacci aziendali**

Al fine di fornire una tutela uniforme ai lavoratori addetti al settore, l'accordo introduce una disciplina specifica per i dipendenti occupati nei negozi, negli showroom, negli spacci aziendali e in ogni altro spazio di vendita della filiera distributiva tessile, che le aziende hanno facoltà di applicare.

Per tutto quanto non previsto dalla disciplina specifica, si applicano le norme del c.c.n.l.

La disciplina decorre dal 1° gennaio 2014 e può essere applicata ai dipendenti diretti dell'azienda, ai dipendenti delle società commerciali controllate o partecipate.

### **Inquadramento**

Costituiscono mansioni specifiche del settore:

Liv. 6

Responsabile di più negozi e responsabile di negozio di grandi dimensioni.

Liv. 5

Responsabile di negozio di medie dimensioni, vetrinista/figurinista, visual merchandiser di più punti vendita.

Liv. 4

Responsabile di negozio di piccole dimensioni, addetto alla vendita con mansioni di vetrinista/figurinista, visual merchandiser del singolo punto vendita.

Liv. 3

Addetto alla vendita.

Liv. 2

Addetto alle operazioni ausiliarie di vendita, aiuto venditore.

Liv. 1

Fattorino, custode, addetto carico/scarico merce, addetto pulizie.

### **Orario di lavoro**

La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali, distribuibili su tutti i giorni di apertura dell'esercizio. La distribuzione dell'orario sarà definita e comunicata all'azienda di norma con periodicità settimanale.

### **Malattia - Periodo di compenso**

Il periodo di conservazione del posto per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 5 anni è pari a 6 mesi nell'arco di 18 mesi.

### **Contratto a termine**

Il limite massimo di 36 mesi per la successione di contratti a termine tra le stesse parti non sussiste per le attività connesse alla campagna vendita in showroom, attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store, attività di vendita stagionale o straordinaria.

### **Sanzioni disciplinari**

Alle ipotesi contrattuali che comportano il licenziamento disciplinare si aggiunge il mancato obbligo di osservanza dei doveri e segreti d'ufficio, l'obbligo di uso di modi cortesi con il pubblico, l'obbligo di diligente conservazione delle merci e di cooperazione alla prosperità aziendale.

## Calzature - Aziende industriali

*Ipotesi di accordo - 29 novembre 2013*

### **Rinnovo del c.c.n.l.**

- > *Decorrenza e durata:* 1° aprile 2013 - 31 marzo 2016
- > *Parti stipulanti:* Assocalzaturifici con Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil
- > *Campo di applicazione:* dipendenti addetti alle industrie delle calzature

### **Cedolino**

Novità incidenti sul calcolo del cedolino:

- Minimi tabellari (gennaio 2014, gennaio 2015, luglio 2015)
- Arretrati (gennaio 2014, giugno 2014)
- Elemento di garanzia retributiva (marzo 2014)

### **Retribuzioni dal 1° gennaio 2014**

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
8	1.995,84	41,31	2.037,15
7	1.854,39	—	1.854,39
6	1.709,42	—	1.709,42
5	1.624,03	—	1.624,03
4	1.563,08	—	1.563,08
3S	1.528,63	—	1.528,63
3	1.495,00	—	1.495,00
2S	1.453,24	—	1.453,24
2	1.420,92	—	1.420,92
1	1.144,55	—	1.144,55

> Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Calzature - Aziende industriali» in *Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale*.

### Sintesi dell'accordo

#### Minimi tabellari

A seguito degli aumenti stabiliti da gennaio 2014, gennaio 2015 e luglio 2015 gli importi dei minimi di retribuzione sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.1.2014	Dal 1.1.2015	Dal 1.7.2015
8	1.995,84	2.073,53	2.102,01
7	1.854,39	1.930,18	1.957,97
6	1.709,42	1.778,26	1.803,51
5	1.624,03	1.689,08	1.712,93
4	1.563,08	1.626,24	1.649,39
3S	1.528,63	1.589,89	1.612,36
3	1.495,00	1.555,00	1.577,00
2S	1.453,24	1.510,71	1.531,78
2	1.420,92	1.477,76	1.498,61
1	1.144,55	1.178,66	1.191,16

#### Arretrati

Ai lavoratori in forza alla data del 30 novembre 2013 l'importo degli aumenti pregressi, commisurati all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile 2013-31 dicembre 2013, sarà corrisposto con le seguenti modalità:

— quanto maturato fino ad un importo massimo di € 100,00, con la retribuzione di gennaio 2014;

— quanto maturato fino ad un importo massimo di € 200,00, con la retribuzione di giugno 2014.

Il maturato è commisurato alla minor presenza del lavoratore nel periodo considerato seguendo le modalità di trattamento economico che regolano le tipologie di assenze.

#### Elemento di garanzia retributiva

A favore dei lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013, dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale o territoriale, che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al c.c.n.l., viene erogato un elemento di garanzia retributiva pari ad € 200 uguale per tutti i lavoratori.

L'E.g.r. sarà altresì riconosciuto nel caso le aziende o le associazioni datoriali territoriali non abbiano effettuato, alla scadenza degli accordi, gli incontri di verifica sulle condizioni di rinnovo degli accordi stessi o non abbiano trovato soluzioni concordate.

La prima erogazione avverrà con la retribuzione del mese di marzo 2014 ai lavoratori aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio (2010-2013) con assorbimento fino a concorrenza di quanto individualmente erogato; per gli anni successivi si seguiranno le stesse modalità.

L'E.g.r. - comprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il t.f.r. - viene corrisposto per intero ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013 e ridotto proporzionalmente per dodicesimi in caso di minor servizio nel periodo di riferimento (considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni) e riproporzionato in caso di rapporti a tempo parziale.

Le aziende in crisi nell'anno di competenza o di erogazione e quelle che ricorrono agli ammortizzatori sociali o alle procedure concorsuali possono con apposito incontro tra azienda e RSU o organizzazioni sindacali, sospendere, ridurre o differire la corresponsione dell'E.g.r. per l'anno di competenza.

#### Flessibilità

Ove fosse necessario elevare ulteriormente le 96 ore annue di superamento del normale orario

### Apprendistato

settimanale previste dal regime della flessibilità, le parti concorderanno, nel termine di 2 settimane di calendario, il numero, le modalità di applicazione, i lavoratori interessati e le modalità di recupero.

In caso di mancato accordo l'azienda potrà chiedere un riesame della domanda ai sindacati nazionali e alle segreterie datoriali, fermo restando che la titolarità dell'istituto rimane a livello aziendale.

Le Parti disciplinano, con l'accordo in oggetto, l'apprendistato professionalizzante, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione e ricerca. La disciplina che segue prevista per l'apprendistato professionalizzante, si applica alle altre tipologie di apprendistato ove compatibile e salvo le specifiche indicate.

Nelle Regioni e province autonome laddove alla data di sottoscrizione dell'accordo siano presenti accordi integrativi che disciplinino l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, le aziende potranno decidere quale regolamentazione applicare, fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina.

Possono essere stipulati nuovi contratti di apprendistato se l'azienda ha confermato in servizio almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti. Non si calcolano i rapporti risolti durante il periodo di prova, per licenziamento per giusta causa e per dimissioni.

È comunque consentita l'assunzione di un apprendista in caso di mancato rispetto del limite suddetto o di totale mancata conferma.

#### **Qualificazione professionale e durata**

L'apprendistato è ammesso per i livelli dal 2° al 8° della classificazione.

La durata massima dell'apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è la seguente:

Livelli	Mesi			
	Durata totale	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
8, 7 e 6	36	10	10	16
5, 4, 3 e 3S	36	11	11	14
2 e 2S	36	12	12	12

Qualora l'apprendista abbia già completato, presso il medesimo o altro datore di lavoro, un periodo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, il periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

I periodi di apprendistato trascorsi presso altri datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima dell'apprendistato, purché si riferiscano alle stesse mansioni e non siano separati da interruzioni superiori a 18 mesi.

Qualora l'apprendista abbia già completato, presso il medesimo datore di lavoro, un periodo di pari durata di stage o tirocinio, il periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto per un massimo di 6 mesi (la riduzione predetta si applica al 3° periodo di cui sopra).

In caso di sospensione del rapporto per periodi superiori a 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro, o maternità, il contratto può essere prorogato per un periodo pari alla sospensione.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, qualora l'apprendista voglia proseguire l'iter formativo con il conseguimento del diploma quadriennale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

#### **Periodo di prova**

Il periodo di prova non può superare i seguenti limiti massimi.

Livelli	Durata/mesi
8, 7, 6, 5	6
4 e 3	4
2	2

### **Retribuzione**

La retribuzione è stabilita nelle seguenti percentuali della retribuzione del livello assegnato:

- primo periodo: 80%;
- secondo periodo: 90%;
- terzo periodo: 100%.

Per le aree del Mezzogiorno le percentuali sono ridotte rispettivamente al 70%, 80% e 90%, mentre la distinzione in periodi sarà definita da un apposito Protocollo contrattuale.

### **Anzianità di servizio**

Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità (da corrispondere nelle stesse percentuali dei minimi tabellari del livello di appartenenza).

### **Attività formativa**

Sono previste almeno 120 ore medie annue retribuite di formazione professionalizzante (comprendente delle 40 ore di formazione base e trasversale) integrabili dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente.

La formazione professionalizzante in azienda non potrà essere inferiore alle 80 ore medie annue e potrà essere svolta on the job e in affiancamento.

L'accordo fornisce i profili formativi.

### **Malattia**

In caso di malattia all'apprendista spetta il seguente trattamento a carico del datore di lavoro:

- dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione;
- dal 4° al 20° giorno 46% della normale retribuzione;
- dal 21° al 180° giorno: 29% della normale retribuzione.

Per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare spetta il 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

### **Preavviso**

Entrambe le parti possono recedere dal contratto con un preavviso di 15 giorni.

## Lavoro a termine

### **Ipotesi ammesse - Contratti acausali**

Le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo non sono richieste per l'assunzione a termine nel caso si tratti di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, concluso tra azienda e lavoratore per qualsiasi tipo di mansioni.

La contrattazione aziendale potrà individuare casi ulteriori.

### **Successione di contratti**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001, le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, sono i seguenti:

- avvio di nuova attività o entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di una unità produttiva aziendale, nel limite di 12 mesi;
- lancio di un prodotto o servizio innovativo;
- sostituzione di lavoratori assenti;

- assunzione di lavoratori in cassa integrazione presso altra azienda;
- assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o percettori dell'ASpl;
- lavoratori disoccupati di oltre 50 anni di età.

La contrattazione aziendale potrà individuare casi ulteriori.

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine, le attività alle quali non si applica il limite massimo di durata di 36 mesi (compresi proroghe e rinnovi), oltre il quale il contratto si considera a tempo indeterminato, sono le seguenti:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a convegni ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.

### Lavoro a tempo parziale

#### **Limiti percentuali**

Il limite complessivo entro il quale l'impresa può stipulare contratti di lavoro a tempo parziale è pari all'8% del personale in forza a tempo indeterminato. La frazione di unità pari o maggiore di 0,5 si arrotonda all'unità superiore.

Tale percentuale può essere superata col consenso dell'azienda e del lavoratore.

I lavoratori hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, nei seguenti casi:

- lavoratore affetto da patologie gravi che richiedano terapie salvavita che comportino discontinuità nella prestazione lavorativa;
- patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore;
- necessità di assistenza continua ad un convivente, con inabilità totale e permanente, alla quale sia riconosciuta una invalidità pari al 100%;
- richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

È invece riconosciuta una priorità per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, nei casi in cui il lavoratore debba essere sottoposto ad emodialisi (per la durata della terapia) o sia affetto da morbo di Cooley o da morbo di Crohn o da gravi malattie cardiocircolatorie certificate che comportino discontinuità nella prestazione lavorativa.

Tali trasformazioni non si computano ai fini del raggiungimento del limite dell'8%.

In caso di trasformazione del rapporto su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le stesse costituiscono comprovato impedimento all'apposizione di clausole flessibili ed elastiche.

Il rapporto a tempo parziale può essere nuovamente trasformato a tempo pieno su richiesta del lavoratore.

#### **Clausole elastiche e flessibili**

I lavoratori affetti da particolari patologie nonché i lavoratori studenti possono revocare il consenso alla prestazione di lavoro con clausole elastiche o flessibili.

Il lavoratore, previa richiesta scritta presentata con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi, otterrà l'esonero dall'adempimento delle clausole elastiche o flessibili oltre che nei casi di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, anche per lo svolgimento di altra attività lavorativa, per la necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura, o in caso di comprovati problemi di salute del richiedente ovvero per la necessità di assistenza continua del coniuge o di parenti di 1° grado e per la frequenza di corsi di formazione continua, in orari non compatibili con le variazioni pattuite.

### Contratto di somministrazione

L'assunzione in somministrazione avviene a fronte di ragione tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non possono superare nell'arco di 6 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato (le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale di cui sopra sono arrotondate all'unità superiore); in alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino ad un massimo di 5 lavoratori, purché non risulti superato il numero dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Sono esclusi dal computo di tale percentuale le assunzioni in somministrazione:

- di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o percettori dell'ASpl;
- lavoratori posti in C.i.g. presso altra azienda;
- di soggetti disoccupati con più di 50 anni;
- per sostituzione di lavoratori assenti.

Nel caso di contratti di somministrazione per sostituzione di lavoratori assenti la durata del contratto potrà prevedere un periodo di affiancamento fino a 3 mesi.

I contratti acausali sono ammessi, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle ipotesi previste da accordi aziendali stipulati con la Rsu, per ciascun anno solare, in numero non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti a tempo indeterminato nei 3 anni solari precedenti.

I contratti acausali sono comunque ammessi per 3 lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi a tempo indeterminato lavoratori in numero almeno pari al doppio dei somministrati nonché per soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio, con invalidità certificata di almeno il 20%, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà e soggetti dimessi da istituti di pena.

La contrattazione aziendale può individuare altre ipotesi di acausalità.

Nel caso di assunzione per sostituzione di lavoratori assenti la durata del contratto potrà comprendere periodi di affiancamento per un massimo di 3 mesi.

# Area alimentazione-panificazione

Verbale di accordo integrativo - 10 dicembre 2013

### Rinnovo del c.c.n.l. - Accordo integrativo

> *Parti stipulanti:* CNA Alimentare, Confartigianato Alimentazione, Casartigiani, CLAAI, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

> *Campo di applicazione:* imprese dell'area alimentazione-panificazione (imprese artigiane alimentari, imprese del settore panificazione, imprese alimentari non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti)

> **Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Alimentari e panificazione - Aziende artigiane» in TuttoLavoro - modulo Disciplina contrattuale.**

### Sintesi dell'accordo

**Indennità speciale - Settore panificazione**

L'importo dell'indennità speciale per il livello di nuova introduzione B3S - non previsto dall'ipotesi di accordo 19 novembre 2013 - viene ora individuato in € 74,87.

**Trattamento economico - Imprese alimentari fino a 15 dipendenti**

### Indennità di contingenza

Gli importi dell'indennità di contingenza sono così rettificati dal verbale integrativo:

Livelli	Importi mensili
1Q	545,72
1	545,72
2	538,70
3	530,51
4	525,83
5	522,32
6	519,99
7	517,65
8	515,31

### E.d.r. confederale

Compete a tutti i lavoratori per tredici mensilità nella misura di € 10,33 mensili.

### Minimi tabellari

Per effetto delle modifiche sopra riportate, a far data dal 1° dicembre 2013 la retribuzione tabellare si compone delle seguenti voci (risulta, pertanto, superato quanto pubblicato in **Pratica Lavoro** n. 1/2014, pag. 19):

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	E.d.r. Confederale	Totale
1Q	2.082,53	545,72	100,00	10,33	2.738,58
1	2.082,53	545,72	–	10,33	2.638,58
2	1.810,88	538,70	–	10,33	2.359,91
3	1.494,00	530,51	–	10,33	2.034,84
4	1.312,91	525,83	–	10,33	1.849,07
5	1.177,10	522,32	–	10,33	1.709,75
6	1.086,54	519,99	–	10,33	1.616,86
7	996,00	517,65	–	10,33	1.523,98
8	905,47	515,31	–	10,33	1.431,11

### Apprendistato - Imprese alimentari fino a 15 dipendenti

Gli apprendisti con destinazione finale al 7° livello sono inquadrati:  
— ad un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale, per il primo periodo;  
— al livello di destinazione finale, dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

## le Monografie



# I rapporti di lavoro nel fallimento

Il volume offre un valido contributo alla comprensione e alla sistemazione di tutti i rapporti di lavoro a seguito del fallimento, fornendo un quadro riepilogativo utile a giuristi, avvocati, curatori fallimentari e in particolare lavoratori subordinati e autonomi spesso ingiustamente coinvolti nel fallimento dell'azienda in quanto debitori o creditori.

La guida affronta ed esamina sia gli aspetti "dinamici" della procedura anche non strettamente lavoristici, come l'ammissione al passivo e le impugnazioni o i privilegi dei crediti, sia di lavoro che di previdenza oltre a quelli "statici" come l'accertamento dei crediti in particolare di quelli retributivi e previdenziali, le modalità d'accertamento, l'esistenza e la regolarità dei rapporti di lavoro. Inoltre viene esaminata la legislazione comunitaria a tutela dei crediti residuali Tfr e previdenza complementare.

a cura di **P. Bonetti, F. Scaini**

pagg. 544, € 39,00

Codice: 00147776



Acquista  
su [www.shop.wki.it](http://www.shop.wki.it)



Rivolgiti alle migliori  
librerie della tua città



Contatta  
un agente di zona  
[www.shop.wki.it/agenzie](http://www.shop.wki.it/agenzie)



Contattaci  
02.82476.794  
[info.commerciali@wki.it](mailto:info.commerciali@wki.it)

# Trasferimento e incompatibilità ambientale nel posto di lavoro

Avv. Almerindo Proietti Semproni

Cassazione, sez. lav., 5 novembre 2013, n. 24775

### MASSIMA

Il diritto della persona handicappata di non essere trasferita senza il suo consenso ad altra sede, mentre non può subire limitazioni in caso di mobilità connessa ad ordinarie esigenze tecnico-produttive dell'azienda, non è invece attuabile ove sia accertata la incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro.

### COMMENTO

Il diritto della persona handicappata di non essere trasferita senza il suo consenso ad altra sede, mentre non può subire limitazioni in caso di mobilità connessa ad ordinarie esigenze tecnico-produttive dell'azienda, non è invece attuabile ove sia accertata la incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro.

Tale principio ha fissato la Corte di Cassazione con la **sentenza del 5 novembre 2013, n. 24775**, affermando che anche il lavoratore che gode delle prerogative della legge n. 104 del 1992 può essere trasferito, senza il suo consenso, per incompatibilità ambientale.

La Corte d'Appello, a conferma della decisione di primo grado che aveva rigettato l'opposizione al trasferimento richiesta da una dipendente di un Ente privato, osservava che nel comportamento dell'Ente non erano ravvisabili atti persecutori né, tanto meno, la fattispecie del mobbing e che la destinazione della predetta dipendente, addetta alla reception, in altro luogo di lavoro non era stata dettata da intenti punitivi o discriminatori ma da incompatibilità ambientale derivante dalla situazione di contrasto con gli altri colleghi di lavoro.

Peraltro, aggiungeva la Corte, non si trattava di trasferimento, ma di un mero spostamento nell'ambito dello stesso Comune, onde non poteva la lavoratrice invocare la normativa a tutela del trasferimento dei disabili.

La lavoratrice si rivolge alla Suprema Corte, ma il ricorso viene ritenuto infondato e quindi respinto.

La ricorrente lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 33, commi 5 e 6, L. n. 104 del 1992.

Deduce che, a norma dell'art. 2103 cod. civ., il lavoratore non può essere trasferito in altra sede se non in presenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive. Inoltre, ove si tratti di soggetto disabile il trasferimento

non può avvenire senza il suo consenso, ai sensi dell'art. 33, comma 6, L. n. 104 del 1992.

Nella specie non ricorrevano le suddette condizioni, onde il trasferimento era illegittimo, tenuto conto peraltro delle sue precarie condizioni di salute e che il nuovo posto di lavoro, pur trovandosi nello stesso Comune, non era facilmente raggiungibile, «essendo collocato dalla parte opposta della città». Inoltre, era stata relegata in un ufficio buio, dove si sentiva «isolata ... emarginata ed inutile».

Secondo la Cassazione, il motivo di censura non è fondato.

La Corte ricorda il principio consolidato per cui l'art. 2103 cod. civ., nel subordinare la legittimità del trasferimento del lavoratore alla sussistenza di comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, non si riferisce soltanto a situazioni oggettive, ma consente la valutazione anche di situazioni soggettive, purché valutate secondo un criterio obiettivo, quale è quella delle ragioni di incompatibilità createsi tra un dipendente ed i suoi immediati collaboratori, che si riflettano sul normale svolgimento dell'attività dell'impresa (Cass. 15 dicembre 1987, n. 9276; Cass. 16 aprile 1992, n. 4655; Cass. 28 settembre 1995, n. 10252; Cass. 9 marzo 2001, n. 3525; Cass. 12 dicembre 2002, n. 17786; Cass. 23 febbraio 2007, n. 4265).

Nella specie la Corte di merito ha accertato che, contrariamente a quanto sostenuto dall'appellante, il trasferimento della lavoratrice, nell'ambito dello stesso Comune, presso un'altra struttura dell'Ente, non fu dettato da intento discriminatorio e punitivo, ma fu giustificato dal clima di tensione nei rapporti personali e dai contrasti creatisi nell'ambiente di lavoro, ciò che aveva reso in-

compatibile la presenza della lavoratrice nell'originaria sede, riflettendosi sul normale svolgimento dell'attività lavorativa.

La ricorrente, sotto un diverso profilo, rileva che, trattandosi di un soggetto disabile, il trasferimento non poteva avvenire senza il suo consenso, a norma dell'art. 33, comma 6, L. n. 104 del 1992.

La Cassazione precisa preliminarmente (con ciò correggendo i Giudici di appello che avevano escluso la tutela della ricorrente perché il trasferimento era avvenuto nello stesso Comune) che la nozione di trasferimento del lavoratore, che comporta il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione, è configurabile anche nell'ipotesi in cui lo spostamento venga attuato nell'ambito della medesima unità produttiva, quando questa comprenda uffici - come nella specie - notevolmente distanti tra loro e, per di più, coinvolga soggetti portatori di handicap.

Nel merito, la Corte richiama il principio espresso dalla Sezione Unite, secondo il quale in materia di assistenza alle persone handicappate, alla luce di una interpretazione dell'art. 33, comma 5, L. 5 febbraio 1992, n. 104, orientata dalla complessiva considerazione dei principi e dei valori costituzionali coinvolti (come delineati, in particolare, dalla Corte Costituzionale con le sentenze n. 406 del 1992 e n. 325 del 1996), il diritto del genitore o del familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente od un affine entro il terzo grado handicappato, di non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede, se, da un lato, non può subire limitazioni in caso di mobilità connessa ad ordinarie esigenze tecnico-produttive dell'azienda o della P.A., non è invece, attuabile ove sia accertata - in base ad una verifica rigorosa anche in sede giurisdizionale - l'incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro (Cass. Sez. Un. 9 luglio 2009, n. 16102).

Ed infatti - prosegue la Suprema Corte - la legge n. 104 del 1992, art. 33, non configura in generale, in capo ai soggetti ivi individuati, un diritto assoluto e illimitato, potendo questo essere fatto valere allorquando, alla stregua di un equo bilanciamento fra tutti gli implicati interessi costituzionalmente rilevanti, il suo esercizio non finisca per ledere in maniera consistente le esigenze economiche, produttive ed organizzative del datore di lavoro.

L'aver il legislatore previsto che la persona handicappata non può essere trasferita in altra sede senza il suo consenso (art. 33, comma 6), a differenza del genitore o del familiare lavoratore che assista con continuità il parente handicappato, il quale ha diritto, «ove possibi-

le», a scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e a non essere trasferito senza il suo consenso (comma 5 dello stesso articolo), esprime, ad avviso delle Sezioni Unite, una diversa scelta di valori che significa soltanto che nella prima ipotesi l'interesse della persona handicappata, ponendosi come limite esterno del potere datoriale di trasferimento, quale disciplinato in via generale dall'art. 2103 cod. civ., prevale sulle ordinarie esigenze produttive e organizzative del datore di lavoro, ma non esclude che il medesimo interesse, pure prevalente rispetto alle predette esigenze, debba conciliarsi con altri rilevanti interessi, diversi da quelli sottesi alla ordinaria mobilità, che possono entrare in gioco nello svolgimento del rapporto di lavoro, pubblico o privato, così come avviene in altre ipotesi di divieto di trasferimento previste dall'ordinamento per le quali la considerazione dei principi costituzionali coinvolti può determinare, concretamente, un limite alla prescrizione di inamovibilità (cfr., L. n. 300 del 1970, art. 22, comma 2; D.Lgs. n. 267 del 2000, art. 78, comma 6; L. n. 1264 del 1971, art. 2, comma 6, introdotto dalla L. n. 53 del 2000, art. 17, comma 1).

La situazione di incompatibilità ambientale, osserva la Corte, se pure prescinde da ragioni punitive o disciplinari ed è riconducibile in via sistematica all'art. 2103 cod. civ., si distingue dalle ordinarie esigenze di assetto organizzativo in quanto costituisce essa stessa causa di disorganizzazione e disfunzione realizzando, di per sé, un'obiettivo esigenza di modifica del luogo di lavoro (Cass. n. 4265 del 2007; conf., n. 10252 del 1995).

Pertanto, la particolarità delle esigenze sottese a tale situazione, riconducibili a valori di rilievo costituzionale e allo stesso mantenimento dell'assistenza alle persone handicappate, determina la inapplicabilità, in caso di incompatibilità ambientale, della tutela di cui all'art. 33, comma 6 della L. n. 104 del 1992.

Alla stregua di questi principi la Cassazione conclude nel senso che, alla luce di una interpretazione dell'art. 33, comma 6 della L. n. 104 del 1992, orientata alla complessiva considerazione dei valori costituzionali coinvolti, il diritto della persona handicappata di non essere trasferita senza il suo consenso ad altra sede, mentre non può subire limitazioni in caso di mobilità connessa ad ordinarie esigenze tecnico-produttive dell'azienda, non è invece attuabile ove sia accertata la incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro.

Nella specie, avendo il giudice d'appello accertato che non poteva protrarsi la permanenza della odierna ricorrente nella sede di lavoro, in ragione delle tensioni e dei contrasti creatisi nell'ambiente di lavoro, con rilevanti ripercussioni sul regolare svolgimento dell'attività lavora-

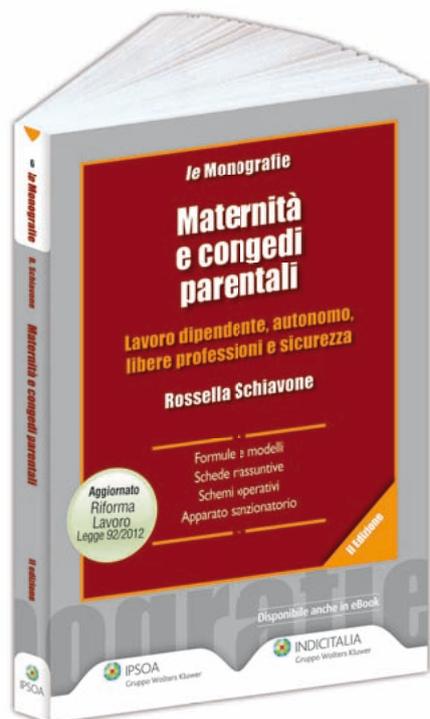
tiva, il trasferimento disposto nei confronti della medesima deve considerarsi giustificato.

La sentenza in commento consente di ricordare che costituisce principio ormai consolidato che il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità ambientale trova la sua causa nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva e, quindi, è ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 cod. civ., piuttosto che a ragioni punitive e disciplinari (per tutte, Cass. n. 3525/2001).

Nella fattispecie di un dipendente di un consorzio di trasporti che era stato trasferito da un cantiere navale ad un deposito, con un provvedimento motivato dalla «necessità di rasserenare i rapporti tra l'interessato ed i colleghi di lavoro», la Corte ha rilevato che non era stato

dimostrato un atteggiamento persecutorio e punitivo del datore di lavoro e che, in ogni caso, il trasferimento in questione non aveva comportato l'adibizione del soggetto a mansioni dequalificanti, che erano al contrario del tutto equivalenti sotto l'aspetto professionale (Cass. n. 22059/2008).

In un'altra ipotesi, invece, la Suprema Corte ha ritenuto illegittimo il provvedimento di trasferimento di un procuratore legale disposto da una società per presunta incompatibilità ambientale, adottato in assenza di comprovate esigenze di servizio ed al solo scopo di penalizzare il dipendente per aver proposto un precedente ricorso al giudice del lavoro, nel quale lamentava la propria emarginazione professionale, criticando le scelte organizzative del datore di lavoro (Cass. n. 5087/2003).



# Maternità e congedi parentali

Il volume, *ricco di casi pratici*, affronta in modo articolato i *vari aspetti* legati alla *gestione dell'evento maternità e paternità* compresi l'affidamento e l'adozione nazionale ed internazionale. Vengono inoltre esaminate anche le problematiche e i diritti inerenti il lavoro autonomo, nonché gli aspetti previdenziali ed assistenziali dei lavoratori iscritti alla Gestione separata ed ai liberi professionisti.

Ogni capitolo è completato dalla *modulistica*, da *schede riassuntive*, da *schemi operativi* e da una rassegna dettagliata dell'*apparato sanzionatorio* che ne facilitano la comprensione.

di **Rossella Schiavone**  
pagg. 424, € 40,00  
Codice: 00130060

**Aggiornato con la  
Riforma del mercato del lavoro  
Legge n. 92 del 28 giugno 2012**

Compili e invii **via fax allo 02.82476403**. Può acquistare anche on line su **www.shopwki.it** oppure può contattare l'**Agenzia Ipsoa/Indicitalia** di zona ([www.shopwki.it/agenzie](http://www.shopwki.it/agenzie)) o rivolgersi alle **migliori librerie** della Sua città.

- (00130060) Sì, desidero acquistare il volume **Maternità e congedi parentali** a € 40,00  
 (00130087) Sì, desidero acquistare la versione ebook del volume **Maternità e congedi parentali** a € 28,00 + IVA

Cognome e Nome		Azienda/Studio	
Via		CAP	
Città			
Tel.		Fax	
e-mail (obbligatoria):		Cod. cliente	
Partita IVA		C.F.	
<input type="checkbox"/> (1002) Pagherò con bollettino postale premarcato sul c.c. n° 412205, intestato a Wolters Kluwer Italia s.r.l. Gestione abbonamenti Ipsoa, allegato alla fattura <input type="checkbox"/> Addebitare l'importo di € ..... sulla mia carta di credito: <input type="checkbox"/> Mastercard (16 cifre) <input type="checkbox"/> American Express (15 cifre) <input type="checkbox"/> VISA (16 cifre) <input type="checkbox"/> Diners (14 cifre)			
n°		Data di scadenza	
Nome e indirizzo titolare carta di credito			
Timbro e firma			

**TRATTAMENTO DATI PERSONALI**  
 I dati personali saranno registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l. con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), titolare del trattamento e saranno trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D.lgs. 196/03, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita.  
 Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRINACI - Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Pal. F6, 20090 Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403  
 Diritto di recesso. Clausola di ripensamento ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 185/1999. Decorsi 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento del bene da parte del cliente senza che questi abbia comunicato con raccomandata A.R. inviata a Wolters Kluwer Italia S.r.l. Milanofiori - Assago (o mediante e-mail, telegramma, telex o facsimile confermati con raccomandata A.R. nelle 48 ore successive), la propria volontà di recesso, la proposta si intenderà impegnativa e vincolante per il cliente medesimo. In caso di recesso da parte del cliente, entro lo stesso termine (10 giorni lavorativi dal ricevimento) il bene dovrà essere restituito per posta a Wolters Kluwer Italia S.r.l., Milanofiori, Strada 1 - Pal. F6, 20090 Assago (MI). Le spese di spedizione saranno a carico di Wolters Kluwer Italia S.r.l.

# DA OGGI PUOI LAVORARE CON PIÙ GUSTO

scegliendo esattamente quello che vuoi.



## Nasce TuttoLavoro Suite

L'accesso unico e completo al mondo del lavoro

La soluzione informativa on line che ti permette di consultare in modo semplice e immediato, da un unico punto di accesso, tutti i contenuti in materia di lavoro.

**TuttoLavoro Suite**, mette a tua disposizione, più di 310 CCNL, sempre aggiornati, 100 Note Redazionali, 250 Sintesi contrattuali, dati retributivi, contributivi e fiscali dal 1980. Da oggi, inoltre, hai la possibilità di configurare la soluzione più adatta alle tue esigenze, a partire dalla banca dati sino ai singoli moduli complementari di approfondimento: notizie quotidiane, commenti d'autore, casi risolti dell'Esperto, disciplina sanzionatoria, previdenziale e sulla privacy, formule e modelli, procedure di calcolo e per l'elaborazione del costo del lavoro.

E in più, con **TuttoLavoro Suite** puoi scaricare gratuitamente sullo smartphone NotizieTL, la App che ti aggiorna sulle novità del mondo del lavoro.

**TuttoLavoro Suite: da oggi scegli solo quello che vuoi!**



Y84EE\_LA