



NEWSLETTER

Agosto
Agosto

2017

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.net e-mail: info@apiverona.net

SOMMARIO

CIRCOLARI

→ Prestazioni occasionali – conversione in legge D.L. 50/2017.....	3
→ Conversione in Legge del D.L. 50/2017 – Altre disposizioni.....	7
→ Assunzione Incentivi contributivi - l'apprendistato di primo livello.....	8
→ Assunzione lavoratori – Beneficiari di trattamento di disoccupazione	9
→ CIGO – Nuove indicazioni per le domande	11
→ Welfare aziendale – chiarimenti (DURC e erogazioni flexible benefit)	12
→ Videosorveglianza in azienda – Chiarimenti	13
→ Distacco Transnazionale - aggiornamenti	14

FLASH NEWS

→ NASpI - precisazioni sugli “eventi neutri” per accedervi.....	16
→ Infortunio sul lavoro e malattia professionale - Rivalutazione delle prestazioni economiche.....	16
→ Regimi agevolativi per le persone fisiche che trasferiscono la residenza in Italia.....	16
→ L’Inps avvia la vigilanza documentale.....	

GIURISPRUDENZA

→ Licenziamento – per divulgazione della mail aziendale destinata ai clienti del concorrente.....	17
→ Licenziamento del dirigente - per raggiungimento dell’età pensionabile.....	17
→ Licenziamento - per mancata verifica del repechage in mansioni inferiori.....	17

APPROFONDIMENTO

→ Legge per lavoro autonomo e smart working - pubblicata in Gazzetta Ufficiale.....	18
-------------------------------------------------------------------------------------	----

RISORSE PER LE AZIENDE

→ Elenco personale.....	18
-------------------------	----

Prestazioni occasionali – conversione in legge D.L. 50/2017

La **Legge 96 del 21 giugno 2017**, di conversione del **D.L. 50/2017**, in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione, reintroduce nuovamente il lavoro occasionale apportando importanti novità.

Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro determinati importo stabiliti e nel rispetto delle condizioni e con le modalità previste.

Limite economico

L'articolo 54-bis della norma contiene la disciplina delle prestazioni occasionali intese quali attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

In relazione al limite economico in capo all'utilizzatore sono computati in misura pari al 75% del loro importo i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Caratteristiche del committente

Alle prestazioni possono fare ricorso:

- le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto famiglia;
- gli altri utilizzatori, nei limiti previsti, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale.

Il ricorso alle prestazioni occasionali sono vietate:

- per gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- per le imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti svantaggiati prima elencati, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- per le imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Diritti e caratteristiche del prestatore

Il lavoratore ha diritto:

- all'assicurazione per l'Ivs, con iscrizione alla Gestione separata;
- all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9, D.Lgs. 66/2003;
- alla tutela della salute e della sicurezza con applicazione dell'articolo 3, comma 8, D.Lgs. 81/2008.

I compensi percepiti dal lavoratore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Inoltre non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Per accedere alle prestazioni gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario abilitato, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'Inps, che supporta le operazioni di erogazione e di accredito dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico.

Il versamento delle somme utilizzabili per pagare le prestazioni possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti.

Contratto di prestazione occasionale

La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, ad esclusione del settore agricolo.

Inoltre, l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari a € 36,00, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria, stabilita dalla legge in € 9,00.

Al compenso spettante al prestatore, si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione ivs alla Gestione separata INPS, nella misura del 33,0 %;
- premio assicurativo INAIL, nella misura del 3,5 %.

Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0 %.

Ai fini della individuazione del costo complessivo sostenuto dall'utilizzatore, gli importi relativi ai predetti oneri contributivi e di gestione si sommano alla misura del compenso.

In relazione al compenso minimo orario di € 9,00, la misura dei predetti oneri è dunque pari a € 2,97 (INPS ivs), € 0,32 (INAIL) e 0,09 (oneri di gestione) per un costo complessivo (minimo) di € 12,38.

L'utilizzatore è tenuto a trasmettere, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica Inps o avvalendosi dei servizi di Contact center messi a disposizione dall'Inps, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a 3 giorni;

- il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo.

Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di sms o di posta elettronica.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica o il Contact center, la revoca della dichiarazione trasmessa entro i 3 giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'Inps provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore non persona fisica nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, versa, attraverso la piattaforma informatica Inps le somme utilizzabili per compensare le prestazioni.

L'1% degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

Libretto di famiglia

Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale e' fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora.

Per ciascun titolo di pagamento erogato è interamente a carico dell'utilizzatore la quota di:

- € 8,00 per il compenso relativo al lavoratore
- € 1,65 relativo alla contribuzione alla Gestione separata stabilita
- € 0,25 riguardante il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- € 0,10 destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti, o tramite ufficio postale.

Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto famiglia (riservato alle sole famiglie) la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato.

Attraverso la piattaforma informatica o il Contact center, l'utilizzatore, entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di sms o di posta elettronica.

Limitatamente alle sole famiglie, l'accesso al Libretto famiglia, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato.

Pagamento e accredito contributi

Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'Inps provvede al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore o, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore.

Attraverso la piattaforma informatica l'Inps provvede altresì all'accreditamento dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'Inail dei premi, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.

Sanzioni

Le sanzioni previste sono le seguenti:

- in caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una Pubblica Amministrazione, del limite di importo o di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo e la retribuzione oraria;
- in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione o di uno dei divieti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida.

Conversione in Legge del D.L. 50/2017 – Altre disposizioni

La L. 96 del 21 giugno 2017, di conversione del D.L. 50/2017, contenente disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo, è stata pubblicata in G.U. il 23 giugno 2017 ed è entrata in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione. Di seguito, in sintesi, le principali novità.

APE

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 179, lettera d), L. 232/2016, le attività lavorative di cui all'allegato C si considerano svolte in via continuativa quando nei 6 anni precedenti la data di decorrenza dell'indennità di cui al comma 181 della medesima legge le medesime attività lavorative non hanno subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a 12 mesi e a condizione che le citate attività lavorative siano state svolte nel 7° anno precedente la predetta decorrenza per un periodo corrispondente a quello complessivo di interruzione.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 199, lettera d), L. 232/2016, le attività lavorative di cui all'allegato E si considerano svolte in via continuativa quando nei 6 anni precedenti la data del pensionamento le medesime attività lavorative non hanno subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a 12 mesi e a condizione che le citate attività lavorative siano state svolte nel 7° anno precedente il pensionamento per un periodo corrispondente a quello complessivo di interruzione.

Durc

Il Durc, nel caso di definizione agevolata di debiti contributivi, è rilasciato, a seguito della presentazione da parte del debitore della dichiarazione di volersi avvalere della suddetta definizione agevolata effettuata nei termini, ricorrendo gli altri requisiti di regolarità.

In caso di mancato ovvero di insufficiente o tardivo versamento dell'unica rata ovvero di una rata di quelle in cui è stato dilazionato il pagamento delle somme dovute ai fini della predetta definizione agevolata, tutti i Durc rilasciati sono annullati dagli Enti preposti alla verifica. A tal fine, l'agente della riscossione comunica agli Enti il regolare versamento delle rate accordate. I medesimi Enti provvedono a rendere disponibile in apposita sezione del servizio Durc On Line l'elenco dei Durc annullati. I soggetti che hanno richiesto la verifica di regolarità contributiva e i soggetti i cui dati siano stati registrati dal servizio Durc On Line in sede di consultazione del Durc già prodotto utilizzano le informazioni rese disponibili nella citata sezione nell'ambito dei procedimenti per i quali il Durc è richiesto.

Premi di produttività

Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità previste dall'apposito decreto, è ridotta di 20 punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'Ivs su una quota delle erogazioni non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui trattasi è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.

La disposizione opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto.

Contributi previdenziali dei lavoratori transfrontalieri

La ritenuta *ex* articolo 76, comma 1, L. 413/1991, è applicata dagli intermediari finanziari italiani che intervengono nel pagamento anche sulle somme corrisposte in Italia da parte della gestione della previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità svizzera (LPP), ivi comprese le prestazioni erogate dagli enti o istituti svizzeri di prepensionamento, maturate sulla base anche di contributi previdenziali tassati alla fonte in Svizzera e in qualunque forma erogate.

L'esonero dagli obblighi dichiarativi previsto dall'articolo 38, comma 13, lettera b), D.L. 78/2010, si applica, con riferimento al conto corrente costituito all'estero per l'accredito degli stipendi o degli altri emolumenti derivanti dalle attività lavorative ivi svolte e limitatamente alle predette somme, anche al coniuge e ai familiari di primo grado del titolare del conto eventualmente cointestatari o beneficiari di procure e deleghe relative al conto stesso.

Assunzione Incentivi contributivi - l'apprendistato di primo livello

L'Inps con il [messaggio n. 2499/2017](#) ha fornito le istruzioni operative per gli incentivi contributivi connessi alle assunzioni di lavoratori in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore ex articolo 43, D.Lgs. 81/2015. La L. 232/2016 ha prorogato al 31 dicembre 2017 gli incentivi per l'assunzione di apprendisti in contratto di apprendistato di primo livello e l'articolo 32, comma 1, D.Lgs. 150/2015 dispone che:

- non trova applicazione il contributo di licenziamento;
- l'aliquota contributiva del 10% ai fini previdenziali è ridotta al 5%;
- è riconosciuto lo sgravio totale dell'aliquota di finanziamento della NASpI, nonché dell'aliquota di finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

In particolare, le disposizioni modificano il regime contributivo che deve essere applicato ai contratti di apprendistato di primo livello stipulati a decorrere dal 24 settembre 2015, fissando, per la durata contrattuale, l'aliquota a carico del datore di lavoro nella misura del 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il predetto regime contributivo si applica a tutti i datori di lavoro a prescindere dal limite dimensionale: non è perciò ammessa la riduzione contributiva prevista per le aziende che occupano fino a 9 addetti.

Nelle ipotesi di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto professionalizzante i benefici si applicano limitatamente ai periodi di lavoro svolti prima della trasformazione.

L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari al 5,84% per tutta la durata del periodo di formazione. Per i 12 mesi successivi alla trasformazione del contratto, l'aliquota a carico del datore di lavoro è quella prevista in via generale per i contratti di apprendistato (11,61%).

Ai contratti di apprendistato di primo livello **attivati prima del 24 settembre 2015** si applica l'ordinario regime contributivo, quindi l'aliquota contributiva di pertinenza del datore di lavoro è pari all'11,61%.

Per le ore di formazione esterna il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna retribuzione e, conseguentemente, è esonerato dall'obbligo del versamento contributivo e non vi è un diritto dell'apprendista all'accreditamento di contribuzione figurativa.

La L. 183/2011 ha riconosciuto, per i contratti di apprendistato stipulati tra il 1° gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016, uno sgravio contributivo del 100% per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, che ha trovato applicazione anche con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato di primo livello.

Perciò, per i datori di lavoro che occupino alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 che abbiano assunto apprendisti di primo livello nel periodo compreso tra il 24 settembre 2015 e il 31 dicembre 2016, vi è stata la sovrapposizione di due diversi regimi contributivi speciali, in quanto la disciplina dei benefici di cui all'articolo 32, D.Lgs. 150/2015, applicabile a tutte le aziende indipendentemente dal numero di addetti, non ha abrogato né derogato le disposizioni relative allo sgravio triennale.

Tali regimi contributivi sono, pertanto, alternativi, con la conseguenza che il datore di lavoro, in possesso di tutti i necessari requisiti, ha legittimamente beneficiato dello sgravio triennale; qualora, però, la durata del contratto di apprendistato sia superiore alla durata triennale dello sgravio in discorso, il datore di lavoro non potrà fruire dei benefici ex articolo 32, D.Lgs. 150/2015 per il periodo residuo.

I datori di lavoro, in relazione ai periodi a partire da luglio 2017, sono tenuti a inviare i flussi UniEmens riferiti ai lavoratori in questione utilizzando le predette codifiche. La variazione dei precedenti flussi UniEmens, per i rapporti attivati dal 24 settembre 2015, in vigore dei benefici ex articolo 32, comma 1, D.Lgs. 150/2015, sarà effettuata direttamente dall'Inps.

Tenuto conto che è prevista la non applicazione del contributo di licenziamento, è stata anche istituita, con la medesima decorrenza, nell'elemento <TipoCessazione>, la nuova causale 1R (Licenziamento con esonero dal versamento del contributo ex art. 2, comma 31 e 32 legge n. 92/2012, ai sensi dell'art. 32 comma, 1 lettera a) del D.Lgs. 150/2015).

Per le assunzioni in apprendistato di primo livello intervenute entro il 23 settembre 2015 le modalità di esposizione restano quelle già in uso.

Assunzione lavoratori – Beneficiari di trattamento di disoccupazione

Con il [*messaggio n. 2243/2017*](#), l'Inps ha fornito le indicazioni sul regime contributivo dell'assunzione in apprendistato dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. È stato inoltre introdotto, a partire dal mese di competenza giugno 2017, un nuovo sistema di codifica delle assunzioni in apprendistato professionalizzante ai sensi dell'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015.

Beneficiari di indennità di mobilità

È possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità, fruendo del regime contributivo agevolato ex articolo 25, comma 9, L. 223/1991, e dell'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge, con esclusione dell'estensione dei benefici contributivi previsti ordinariamente per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Si può utilizzare il solo apprendistato professionalizzante derogando ai limiti di età previsti in via ordinaria dalle norme sull'apprendistato e applicando la riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, alla misura prevista per gli apprendisti, per i primi 18 mesi dall'assunzione, ma è dovuta l'aliquota contributiva a carico apprendista. Non trova applicazione la contribuzione di finanziamento della NASpI. Trattandosi di assunzione a tempo indeterminato, è previsto un incentivo economico per il datore di lavoro in misura pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (primi 18 mesi), l'aliquota complessiva da versare per i datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante percettori di indennità di mobilità è pari al 15,84% (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista). Al termine del periodo agevolato, cioè dal 19° mese, la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, mentre quella a carico dell'apprendista resta del 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato, al termine del quale, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è dovuta in misura piena.

Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs, così come, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento.

Pur essendo state abrogate le nuove iscrizioni alle liste di mobilità e le assunzioni agevolate ai sensi degli articoli 8 e 25, L. 223/1991, a decorrere dal 1° gennaio 2017, le agevolazioni di natura contributiva ed economica previste per le assunzioni di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità continuano a restare in vigore, non solo per le assunzioni operate entro il 31 dicembre 2016 e i cui effetti si protraggono dopo detto termine, ma anche per le assunzioni intervenute dopo il 31 dicembre 2016, sino a quando saranno erogate le indennità di mobilità.

Beneficiari di trattamento di disoccupazione

Il contratto di apprendistato professionalizzante è applicabile anche nei confronti dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione. In questo caso, le deroghe rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante attengono esclusivamente a limiti di età, disposizioni in materia di licenziamenti individuali ed estensione dei benefici contributivi a carico del datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

I lavoratori interessati sono tassativamente quelli beneficiari di NASpI, ASpI e MiniASpI, indennità speciale di disoccupazione edile, DIS-COLL, anche se, pur avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento avendone titolo, non l'abbiano ancora percepita.

Il regime contributivo dei lavoratori assunti in contratto di apprendistato professionalizzante è il medesimo previsto dalla disciplina vigente per le assunzioni in apprendistato professionalizzante sulla base del regime ordinario, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile non), l'aliquota complessiva da versare è la seguente:

- per i datori di lavoro con più di 9 dipendenti,
 - ➔ è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).
- per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a 9, l'aliquota complessiva è pari:
 - ➔ al 8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi;
 - ➔ al 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°;
 - ➔ al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena e così anche quella a carico del lavoratore. Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs, così come, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento.

Diversamente da quanto previsto per le assunzioni di percettori di indennità di mobilità, non è previsto alcun incentivo di tipo economico in favore dei datori di lavoro che assumano soggetti percettori di indennità di disoccupazione.

Istruzioni per la comunicazione delle assunzioni

L'Inps sta progettando un'apposita procedura telematica che gestisce il riscontro al datore di lavoro in ordine alla sussistenza delle condizioni in capo al lavoratore da assumere e, per i beneficiari dell'indennità di mobilità, comunica l'importo dell'incentivo economico fruibile.

In attesa della procedura i datori di lavoro interessati a fruire del regime contributivo agevolato per le assunzioni dei beneficiari di mobilità devono trasmettere, attraverso il Cassetto bidirezionale, la dichiarazione di responsabilità, sulla base del format di cui all'allegato n. 1 al messaggio, alla Sede Inps presso la quale assolvono i propri obblighi contributivi. Sulla base della stessa modalità, i datori di lavoro interessati a fruire del regime contributivo agevolato per le assunzioni dei beneficiari di un trattamento di disoccupazione devono trasmettere apposita comunicazione redatta sulla base del format di cui all'allegato n. 2 al messaggio. Ci si deve avvalere della funzionalità "contatti" del Cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "apprendisti senza limiti di età da disoccupazione o mobilità". L'Inps provvederà alla definizione della stessa, accertando i dati utili per determinare il diritto al regime contributivo in questione, nonché all'eventuale ulteriore riconoscimento – per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità – del contributo mensile, pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata eventualmente corrisposta al lavoratore, per il periodo residuo non goduto dallo stesso.

L'avvenuta ammissione al beneficio sarà resa nota attraverso la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende. Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, l'Inps dovrà attribuire il C.A. 5Q, dandone comunicazione al richiedente. Diversamente, nell'ipotesi di assunzione in apprendistato di lavoratori titolari di trattamento di disoccupazione, l'Inps non procede ad alcuna attribuzione del C.A..

CIGO – Nuove indicazioni per le domande

Con il [messaggio n. 2276/17](#), l'Inps fornisce alcune indicazioni relativamente alle domande di Cigo.

Viene anzitutto annunciata una parziale semplificazione del cd. "file csv", ossia quel file da allegare, obbligatoriamente, alle suddette domande telematiche, contenente tutta una serie di indicazioni necessarie all'applicazione delle nuove regole in vigore dal 2015. Viste precedenti indicazioni di prassi, viene adesso specificato in relazione al detto file che:

- nella colonna K, si dovrà sempre indicare "N";
- le colonne B – C- D – E - F- J, non dovranno più essere compilate.

Dal 1° giugno 2017, quindi, gli operatori Inps non terranno più conto dei dati esposti nelle predette colonne dei file CSV. Viene infine spiegato che è stata prevista l'abolizione del suddetto file, a corredo dell'istanza inviata; tale indicazione sarà fornita con futuro messaggio.

Viene poi ribadito che i bollettini meteo, in precedenza da allegare alla domanda di Cigo inviata con detta causale, saranno reperiti direttamente dall'Ufficio.

Il messaggio Inps, infine, chiarisce alcuni aspetti relativi alle domande di Cigo da parte di aziende soggette a contrazioni della propria attività in determinati e ricorrenti periodi dell'anno, a causa delle caratteristiche del loro processo produttivo. Considerato che tale caratteristica non può essere addebitata a volontà o negligenza o imperizia, dell'impresa o dei lavoratori, ma alla struttura stessa dello specifico mercato, risulta possibile in tali casi accedere alla Cigo. Resta comunque fermo il caso del lavoro stagionale, per il quale non si può accedere allo specifico ammortizzatore.

Le aziende aventi una strutturazione produttiva per cicli, per accedere alla Cigo, dovranno allegare alla domanda una relazione tecnica, dove illustreranno tale caratteristica e in particolare dovranno descrivere:

- la peculiare situazione aziendale, con riferimento al settore merceologico, al prodotto ed al mercato di riferimento;

- il contesto produttivo ed il segmento di mercato in cui l'azienda opera, evidenziandone le caratteristiche di ciclicità;
- precedenti ricorsi alla Cigo;
- numero dei lavoratori posti in Cigo rispetto al numero totale, ed il rapporto aziendale tra contratti di natura stabile, ovvero a tempo indeterminato, e contratti a termine;
- la continuità dell'attività aziendale.

Tali indicazioni saranno applicate a tutte le domande di Cigo non ancora definite e, quindi, in corso di istruttoria.

Welfare aziendale – chiarimenti (DURC e erogazioni flexible benefit)

Come è noto i piani di welfare aziendale rappresentano una grande opportunità per datori di lavoro e lavoratori sia in termini economici sia in termini produttivi.

In ordine al profilo di tassazione dei trattamenti, infatti, le erogazioni poste all'interno di un piano di welfare aziendale godono del sostanziale azzeramento del cuneo fiscale e previdenziale.

Ci si è pertanto domandati se, essendo previsto un beneficio contributivo, al fine del suo godimento dovesse essere necessario che l'azienda possedesse la regolarità contributiva attestata dal modello Durc.

Stante, però, il fatto che il particolare regime fiscale e previdenziale previsto per i trattamenti welfare, anche in virtù del dato testuale normativo, appare coincidente con le caratteristiche della “regola”, non risultando elementi di “eccezione” rispetto al regime generale né lo stesso può essere individuato come ulteriore agevolazione di carattere contributivo non generalizzato a tutti i beneficiari o legato a specifici presupposti o condizioni posti in essere solo da alcuni di essi. Stante quanto rappresentato, va da sé che il regime fiscale/contributivo previsto per il welfare aziendale non appare, quindi, correlato al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 (in sintesi Durc regolare).

Nella medesima sede di confronto e analisi è stata, inoltre, posta all'esame di parere da parte del Ministero del lavoro la questione dell'applicabilità dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, ovvero della necessità di stipulare contratti collettivi con associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Il Ministero, pur evidenziando la mancanza di un riferimento normativo specifico, ritiene che la stipula di accordi o contratti per l'erogazione di trattamenti welfare dovrà essere trattata con organizzazioni sindacali di riferimento aventi caratteristiche di maggiore rappresentatività comparata a livello nazionale.

Per completezza si evidenzia che, laddove vengano stipulati accordi o contratti che prevedano la facoltà per il lavoratore di sostituire in tutto o in parte i premi di risultato in trattamenti welfare, il relativo strumento contrattuale di attivazione dovrà seguire certamente i precetti del citato comma 187, articolo 1, Legge di Bilancio 2016, essendo necessario individuare le organizzazioni sindacali stipulanti con le caratteristiche proprie di rappresentatività prevista dall'articolo 51, D.Lgs. 81/2015.

Videosorveglianza in azienda – Chiarimenti

Dopo le novità apportate alla disciplina della videosorveglianza nell'ambiente di lavoro (articolo 4, Statuto dei lavoratori), nel corso del 2015 e del 2016, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha chiarito, con propria [nota n. 4619/2017](#), alcuni aspetti circa il preventivo accordo richiesto dalla norma per l'installazione di tali apparecchiature.

L'INL fa presente, anzitutto, che l'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie (Rsa/Rsu) costituisce il percorso preferenziale previsto dalla normativa in tema di installazione di apparecchi di videosorveglianza; l'autorizzazione pubblica, rilasciata dagli Ispettorati del lavoro, è infatti solo eventuale e successiva al predetto accordo. La richiesta all'ITL, infatti, deve essere operata laddove non si sia riusciti a trovare un preventivo accordo con le Rsa/Rsu, ovvero con i sindacati territoriali.

Da tutto questo consegue che, avendo ricevuto una specifica autorizzazione dell'Ispettorato, a seguito di un mancato accordo sindacale, detta autorizzazione possa successivamente essere sostituita da un nuovo accordo con i rappresentanti dei lavoratori.

Viene inoltre chiarito come l'accordo sindacale circa la videosorveglianza possa essere siglato con le Rsa/Rsu ovvero, nel caso di aziende con unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione ovvero in più Regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Queste ultime possono, in effetti, siglare un accordo sul tema anche in considerazione di quanto disposto dalla normativa sui contratti di prossimità, ma purché tale accordo sia in linea con le finalità poste da quest'ultima normativa (maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, forme di partecipazione dei lavoratori, emersione lavoro irregolare, etc. ...).

Anche la Corte di Cassazione ha avuto modo di esprimersi sul tema, di recente con la sentenza n. 22148/2017, affermando il principio che un accordo in tema di videosorveglianza siglato con i singoli lavoratori non ha valenza ai fini del disposto dell'articolo 4, St. Lav., rilevandosi, in quel caso, la condotta antisindacale. Occorre quindi sempre un accordo collettivo e non anche una serie di plurimi accordi.

Distacco Transnazionale - aggiornamenti

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con [nota n. 4833 del 5 giugno 2017](#), ha fornito chiarimenti in merito alla corretta applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 136/2016 nelle ipotesi in cui il distacco dei lavoratori, effettuato nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, coinvolga una pluralità di operatori economici e con riferimento agli stand temporanei nell'ambito di fiere, mostre, manifestazioni commerciali ed eventi congressuali.

Pluralità di operatori economici

Affinché il distacco transnazionale sia lecito è necessario che tra:

- l'impresa straniera distaccante;
- il soggetto distaccatario;
- il destinatario finale della prestazione;

siano in essere rapporti contrattuali ben definiti e che, durante il periodo del distacco, permanga un effettivo rapporto di lavoro tra il lavoratore distaccato e l'impresa straniera distaccante, nel rispetto della normativa nazionale di riferimento.

Il [D.Lgs. 136/2016](#) trova applicazione nelle ipotesi in cui prestatori di servizi stranieri inviino proprio personale dipendente a svolgere per un periodo limitato attività lavorative in Italia, tra le quali si possono annoverare anche quelle in cui i suddetti lavoratori – inviati in ragione di un servizio transnazionale presso una filiale italiana dell'azienda straniera distaccante o presso altro operatore economico sito in Italia (soggetto distaccatario) – vengano successivamente impiegati per l'esecuzione di un appalto presso la sede o altra unità produttiva di un'azienda committente sempre ubicata in Italia, destinataria finale della prestazione. Nel compilazione del modello UNI Distacco UE, nelle suddette ipotesi, il soggetto distaccatario va individuato nella sede/filiale italiana della stessa impresa straniera distaccante ovvero di altro operatore economico stabilito in Italia, mentre la sede del distacco va individuata presso il luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa da parte del personale distaccato.

Stand temporanei

La nota chiarisce che non è qualificabile come sede o filiale in Italia dell'azienda straniera lo stand temporaneo allestito in occasione di fiere, mostre, manifestazioni commerciali ed eventi congressuali, in quanto l'attività di esposizione o di vendita di prodotti per la partecipazione alla manifestazione fieristica con disponibilità di una singola area non costituisce un vero e proprio centro di imputazione di rapporti e situazioni giuridiche riferibili al soggetto straniero. In tali casi non è quindi applicabile il D.Lgs. 136/2016.

Il decreto è invece applicabile nelle ipotesi di esecuzione di appalti per montaggio, smontaggio dello stand, eventuale realizzazione delle strutture espositive e invio di lavoratori in Italia da parte dell'allestitore straniero, anche solo per pochi giorni, proprio perché in questi ultimi casi è riscontrabile una prestazione transnazionale di servizi nei confronti di un destinatario situato su territorio italiano.

È prevista una limitata deroga per i lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura, eseguiti da lavoratori qualificati o specializzati, qualora la durata dei lavori, in relazione ai quali è stato disposto il distacco, non sia superiore a 8 giorni, esclusivamente con riferimento agli obblighi di durata minima delle ferie e di trattamento retributivo.

La normativa del decreto, invece, trova applicazione senza alcuna eccezione, anche al di sotto degli 8 giorni, per i lavori di “costruzione”, “montaggio” e “smontaggio”, cioè per lavori edili riguardanti la realizzazione, il riattamento, la manutenzione, la modifica o l'eliminazione di edifici:

- scavo;
- sistemazione;
- costruzione;
- montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati;
- assetto o attrezzatura;
- trasformazione;
- rinnovo;
- riparazione;
- smantellamento;
- demolizione;
- manutenzione;
- manutenzione lavori di pittura e di pulitura;
- bonifica.

Si ricorda che in ogni caso, per l'esecuzione delle suddette attività su territorio italiano, siano o meno quest'ultime inquadrabili nell'ambito del distacco transnazionale di lavoratori, resta fermo il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro contenute nel D.Lgs. 81/2008.

NASpI - precisazioni sugli “eventi neutri” per accedervi

L'INPS, con il Messaggio n. 2875 dell'11 luglio 2017, interviene per fornire chiarimenti in merito agli eventi di malattia e infortunio da neutralizzare ai fini della ricerca dei requisiti di accesso alla NASpI (13 settimane di contribuzione e 30 giornate di effettivo lavoro).

L'Istituto precisa, in particolare, che tra gli eventi “neutri” rientrano anche i periodi di malattia interamente a carico del datore di lavoro ossia totalmente integrati da quest'ultimo.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale - Rivalutazione delle prestazioni economiche

Con Determina n. 245 del 22 maggio 2017 dell'INAIL sono stati confermati gli importi delle rendite per i settori industria e agricoltura nella misura vigente dal 1° luglio 2016.

Il consueto adeguamento non è stato effettuato, poiché la variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati dell'anno 2016 rispetto all'anno 2015 è risultato negativo.

Ne consegue che, a decorrere dal 1° luglio 2017, il minimale e massimale di retribuzione annua utile ai fini del calcolo delle rendite e validi anche per determinare il premio INAIL dovuto da dirigenti e lavoratori parasubordinati risultano pari, rispettivamente, ad euro 16.195,20 ed euro 30.076,80.

La Determinazione sarà inviata al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per l'adozione dei relativi decreti.

Regimi agevolativi per le persone fisiche che trasferiscono la residenza in Italia

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 17/E del 23 maggio 2017, ha offerto chiarimenti in merito ai regimi agevolativi previsti per le persone fisiche che trasferiscono la residenza fiscale in Italia (impatriati, ricercatori e docenti, lavoratori “contro-esodati”) e ha riepilogato i requisiti necessari per accedere alle agevolazioni, le modalità di esercizio delle opzioni e gli effetti.

Per il regime dei c.d. “lavoratori impatriati” la circolare illustra tutti i dettagli in merito alle novità introdotte nel regime, in particolare riguardo ai requisiti richiesti per l'accesso al beneficio. L'Agenzia precisa che il regime speciale è consentito anche ai manager in posizione di distacco, a partire dal periodo d'imposta in cui acquisiscono la residenza fiscale italiana. Inoltre, può rientrare nell'imponibilità ridotta chi trasferisce la residenza in Italia prima ancora di iniziare l'attività, a condizione che i due eventi siano collegabili.

L'Inps avvia la vigilanza documentale

L'Inps, con circolare n. 93 del 30 maggio 2017, comunica di aver avviato l'implementazione di nuove metodologie di controllo delle informazioni trasmesse attraverso le dichiarazioni contributive nonché di quelle disponibili nelle banche dati delle altre Pubbliche Amministrazioni basate sull'utilizzo di strumenti statistici predittivi preordinati a favorire l'individuazione di fenomeni a rischio di irregolarità. L'attivazione di queste nuove metodologie segna il passaggio a un approccio che limiti l'insorgere di situazioni di irregolarità o frode attraverso l'analisi delle informazioni. La circolare introduce il piano operativo “FROZEN”, finalizzato a potenziare il contrasto alla simulazione di rapporti di lavoro e, quindi, all'indebita fruizione di prestazioni previdenziali.

Licenziamento – per divulgazione della mail aziendale destinata ai clienti del concorrente

Secondo la Corte di Cassazione è da ritenersi pienamente legittimo il provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente che ha diffuso la mail del direttore, dal contenuto lesivo per l'immagine del competitor, che indica una chiara strategia commerciale per incrementare la rete di acquirenti indirizzata appunto ai clienti del concorrente.

Con la Sentenza n. 13922 del 5 giugno 2017 viene sottolineato che la sanzione espulsiva è giustificata, in quanto la condotta del lavoratore ha leso l'immagine dell'azienda concorrente e compromesso irrimediabilmente il rapporto fiduciario con il datore, chiamato a rispondere in sede civile di atti di concorrenza sleale.

Licenziamento del dirigente - per raggiungimento dell'età pensionabile

La Corte di Cassazione ha statuito la piena legittimità del provvedimento espulsivo adottato da un'impresa industriale nei confronti del dirigente che ha superato il sessantacinquesimo anno di età, in quanto lo stesso CCNL prevede quale automatica clausola di risoluzione del rapporto il raggiungimento dell'età pensionabile del lavoratore.

La Suprema Corte, con la Sentenza n. 13988 del 6 giugno 2017, ha chiarito che a fronte del recesso datoriale rimane fermo il diritto al pagamento del preavviso; a riguardo, l'indennità sostitutiva resta fuori dal calcolo del TFR ed i giorni di malattia non posticipano la scadenza del termine e quindi il periodo di preavviso.

Licenziamento - per mancata verifica del repechage in mansioni inferiori

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la Corte di Cassazione ha statuito l'illegittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente che svolge mansioni promiscue, a causa della soppressione di quelle principali perché esternalizzate.

La Suprema Corte, con la Sentenza n. 13379 del 26 maggio 2017, ha precisato che al datore di lavoro è fatto obbligo di verificare la possibilità del repechage rispetto agli incarichi inferiori, che il lavoratore ha continuato a svolgere nei ritagli di tempo; senza tale verifica la sanzione espulsiva non è ammissibile

Legge per lavoro autonomo e smart working - pubblicata in Gazzetta Ufficiale

Con la pubblicazione nella G.U. n. 135/2017, è in vigore dal 14 giugno 2017 la Legge 22 maggio 2017, n. 81, contenente importanti disposizioni in materia di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (smart working). Nella tabella che segue si riepilogano le principali disposizioni.

Ambito di applicazione lavoro autonomo

Le nuove disposizioni (Capo I: Tutela del lavoro autonomo), si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III, Libro V, cod. civ., ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 2222 cod. civ.. Sono esclusi dall'ambito di applicazione gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 cod. civ. (artigiani, piccoli commercianti, etc.).

Apporti originali e invenzioni del lavoratore

Salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo.

Delega protezione sociale e maternità

La L. 81/2017 prevede la delega al Governo al fine di fare attivare, entro 12 mesi, con uno o più decreti, da parte delle casse professionali anche in forma associata, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie.

In riferimento alla Gestione separata (articolo 2, comma 26, L. 335/1995), per i soggetti non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, si prevede la delega al Governo per realizzare, entro 12 mesi, con uno o più decreti, i seguenti punti:

- a) riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le 3 mensilità di contribuzione dovuta, nonché introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni;
- b) modifica dei requisiti dell'indennità di malattia di cui all'articolo 1, comma 788, L. 296/2006, e all'articolo 24, comma 26, D.L. 201/2001, convertito, con modificazioni, dalla L. 214/2011, incrementando la platea dei beneficiari anche comprendendovi soggetti che abbiano superato il limite del 70% del massimale di cui all'articolo 2, comma 18, L. 335/1995, ed eventualmente prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a 3 giorni;
- c) previsione di un aumento dell'aliquota aggiuntiva di cui all'articolo 59, comma 16, L. 449/1997, e successive modificazioni, in una misura possibilmente non superiore a 0,5 punti percentuali e comunque tale da assicurare il rispetto di quanto stabilito al primo periodo del comma 3 del presente articolo.

DIS-COLL

Andando a modificare il D.Lgs. 22/2015, la L. 81/2017 riattiva la DIS-COLL con decorrenza 1° luglio 2017. In particolare, da tale data è riconosciuta la DIS-COLL ai collaboratori, anche a progetto (esclusi gli amministratori) non pensionati e privi di partita Iva, nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, in tutti i casi in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere 1° luglio 2017.

Con riguardo alla DIS-COLL riconosciuta per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017 non si applica la disposizione di cui all'articolo 15, comma 2, lettera c), D.Lgs. 22/2015 (un mese di contribuzione nell'anno di cessazione del rapporto), e i riferimenti all'anno solare contenuti nel presente articolo sono da intendersi riferiti all'anno civile.

A decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che

hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51%.

Congedi per gli iscritti alla Gestione separata

A decorrere dal 14 giugno 2017, le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto a un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a 6 mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino. I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di 6 mesi.

Il trattamento economico è corrisposto a condizione che risultino accreditate almeno 3 mensilità della predetta contribuzione maggiorata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% del reddito di lavoro relativo alla predetta contribuzione.

Il trattamento economico per i periodi di congedo parentale fruiti entro il primo anno di vita del bambino è corrisposto, a prescindere dal requisito contributivo, anche alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità. In tale caso, l'indennità è calcolata in misura pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità.

Le disposizioni ai congedi parentali si applicano anche nei casi di adozione o affidamento preadottivo.

Gravi patologie

Per gli iscritti alla Gestione separata, i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100%, sono equiparati alla degenza ospedaliera.

Indennità di maternità

Mediante modifica dell'articolo 64, comma 2, D.Lgs. 151/2001, si esclude, per il riconoscimento dell'indennità di maternità spettante per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi, dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Tutela gravidanza, malattia e infortunio

La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

In caso di maternità, previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome, da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino a un massimo di 2 anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a 3 volte i mesi di sospensione.

Nuova definizione parasubordinazione

Mediante modifica dell'articolo 409 c.p.c., si è specificato che la collaborazione, oltre che concretarsi in una prestazione di opera continuativa e prevalentemente personale, si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.

Lavoro agile
Definizione
Viene definito il lavoro agile come una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
Strumenti tecnologici assegnati al lavoratore
Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa in <i>smart working</i> .
Incentivi per la produttività
Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa è prestata in modalità di lavoro agile.
Forma e recesso
L'introduzione del lavoro agile richiede un accordo tra le parti da stipularsi in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato: in tal caso, il recesso per la disattivazione della modalità agile può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni (90 giorni per i lavoratori disabili). Solo in presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. Nell'accordo deve essere disciplinata la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore
Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Al lavoratore agile può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.
Poteri disciplinari e di controllo
Nell'accordo individuale deve essere disciplinato l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro – in particolare in riferimento agli strumenti di lavoro utilizzati – sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4, L. 300/1970, e successive modificazioni. L'accordo, inoltre, può disciplinare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
Sicurezza sul lavoro
Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Adempimenti amministrativi e assicurativi

L'accordo per il lavoro agile deve essere oggetto di comunicazione ai servizi per l'impiego entro il giorno antecedente all'introduzione: sul punto si attendono le istruzioni di prassi.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, anche se occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (*itinere*), in quest'ultimo caso quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Entrata in vigore

Il D.Lgs. 81/2017 entra in vigore il 14 giugno 2017.

RISORSE PER LE AZIENDE

- **Elenco personale**

Rif.	Descrizione
GM 401	Anni 29 - Residente a Verona – Maturità scientifica - Laurea triennale in Filosofia - Laurea Magistrale in Scienze filosofiche – Buona conoscenza della lingua inglese – Esperienza lavorativa come apprendista impiegata amministrativa – Hostess congressuale – Addetta alla cassa – Gestione e manutenzione portale E-commerce – Addetta alle vendite.
MS 402	Anni 21 – Residente a Verona – Qualifica di “Operatore delle lavorazioni artistiche” presso la scuola del marmo – Discreta conoscenza di Autocad – Esperienza di stage – Esperienza lavorativa presso distributore di carburanti con mansione di addetto alle pompe e al lavaggio di auto e camion.
VM 403	Anni 39 - Residente a Verona – Laurea in Economia e Commercio – Master in Management Dinamico – Buona conoscenza della lingua inglese e sufficiente conoscenza dello spagnolo - Buona conoscenza informatica – Responsabile marketing e Responsabile Comunicazione.
ZS 404	Anni 50 – Residente a Verona – Diploma di geometra - Buona conoscenza informatica – Conoscenza di base della lingua inglese - Esperienza lavorativa come impiegato allestitore – Imballaggio serramenti – Cantiniere – Fino al 2000 titolare responsabile nell’azienda di famiglia, commercio prodotti zootecnici e alimentari.
SB 405	Anni 53 – Residente a Verona – Qualifica di operatore macchine utensili – Abilitazione all’uso di carroponte, gru e carrello elevatore - Buona conoscenza della lingua inglese - Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come impiegato e assistente amministrativo, impiegato tecnico e addetto acquisti e vendite, magazziniere, autista, addetto carico e scarico, pantografista produzione stampi vetro.
FR 406	Anni 23 - Residente a Castel D’Ario (MN) - Diploma di Ragioniere e Perito Commerciale - Buona conoscenza delle lingue inglese e spagnolo – Buona conoscenza informatica – Esperienza come serramentista, addetto alla gommatura dei profili in alluminio e capomacchina.
FG 407	Anni 32 – Residente a Verona –.Laurea Magistrale in Editoria e Giornalismo – Laurea triennale in Scienze della Comunicazione – Corso di Formazione: “Acquisizione di competenze per il management nel servizio turistico/alberghiero e nella ristorazione” – Buona conoscenza della lingua inglese e discreta conoscenza del francese - Buona conoscenza informatica – Esperienza come: Assistente alla comunicazione e al Marketing, Consulente nel ramo seo-copywriting – Addetto al Digital Marketing – Responsabile in ambito Content Marketing e CRM.
DC 408	Anni 43 - Residente a Verona - Diploma di Istituto alberghiero – Qualifica di Addetto alle relazioni commerciali – Esperienze lavorative: addetto alle vendite, esattore per Autostrada, cassiere, impiegato di magazzino, attività logistiche e operatore di sala.
MP 409	Anni 34 – Residente a Bagnolo San Vito (MN) – Laurea Magistrale in Ingegneria per l’Ambiente ed il Territorio con votazione 110 e lode – Maturità scientifica – Ottima conoscenza informatica – Buona conoscenza della lingua inglese – Attività di consulenza in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, docenza nei corsi inerenti la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, igiene degli alimenti, consulenza ambientale e sistemi di qualità ISO – Consulente e tecnico presso aziende e Pubbliche amministrazioni in materia di salute, igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro.
GS 410	Anni 25 – Residente a Verona – Diploma di Ragioniere programmatore - Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Esperienza professionale come impiegata amministrativa.

MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

da compilare e inviare a
a.ricciardo@apiverona.net

Azienda _____

Indirizzo _____

Tel. _____ E-mail _____ Fax _____

Settore _____

Attività _____

Referente _____ E-mail _____

Codici richiesti _____

Azienda associata ad API si no