



## *NEWSLETTER*

Luglio – Agosto  
Luglio – Agosto

# 2016

**A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali**

**VERONA**

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138  
Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

[www.apiverona.net](http://www.apiverona.net) e-mail: [info@apiverona.net](mailto:info@apiverona.net)

**ADERENTE CONFIMI**

# SOMMARIO

## CIRCOLARI

- CIGO – Istruzioni INPS per la richiesta..... **3**
- CIGS – Proroga Cigs con cessazione attività..... **4**
- CIGS – Contributo aggiuntivo per la mancata rotazione dei lavoratori..... **5**
- Contribuzione INPS - Depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali..... **5**
- Collocamento Obbligatorio – Agevolazioni contributive per assunzioni disabili..... **6**
- Trasferte – Sanzioni per infedele registrazione sul Libro Unico del Lavoro (LUL)..... **7**
- Premi di risultato e Welfare aziendale..... **8**
- Ferie – Mancanti rientro dalle ferie per malattia e fruizione non autorizzata delle ferie..... **10**

## FLASHNEWS

- Malattia – Esclusione dall'obbligo di reperibilità per alcune specifiche patologie..... **11**
- INPS – Previsti i nuovi codici contratto all'interno del flusso UniEmens..... **11**

## APPROFONDIMENTO

- PART TIME agevolato – per dipendenti prossimi alla pensione di vecchiaia..... **12**

## RISORSE UMANE

- Elenco nominativi..... **14**

## CIGO - ISTRUZIONI INPS PER la RICHIESTA

In attesa di un'ulteriore annunciata circolare, l' [Inps emana il messaggio n.2908/2016](#), con il quale detta le prime indicazioni in ordine alla nuova procedura di presentazione telematica delle domande di cassa integrazione guadagni ordinaria, definita secondo i dettami del [D.M. n.95442/2016](#).

Le nuove regole si applicano alle **domande presentate dal 29 giugno** scorso e si possono qui riassumere:

- competenza esclusiva delle sedi Inps, con corrispondente soppressione delle commissioni provinciali Cigo;
- individuazione di criteri univoci e standardizzati per la valutazione delle domande;
- obbligo a carico delle aziende di una **relazione tecnica dettagliata**, resa come dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione (è questa la vera novità della nuova procedura);
- facoltà per l'Inps di richiedere l'integrazione della documentazione ai fini procedurali.

Unitamente all'istanza, l'azienda dovrà redigere (**si vedano i fac simile allegati al messaggio Inps**), e trasmettere telematicamente, con i consueti canali, una dettagliata relazione tecnica, con la quale dovrà specificare le ragioni che hanno determinato la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa e gli elementi oggettivi attendibili in base ai quali si dimostra il continuo operare sul mercato della stessa azienda. Sarà comunque facoltà delle competenti strutture Inps richiedere l'esibizione anche documentale delle ragioni a supporto della domanda e, eventualmente, in caso di non sufficienza degli elementi probatori esibiti, di avviare una specifica richiesta di integrazione di dati o notizie a cui l'azienda dovrà rispondere entro i 15 giorni successivi mediante Pec o Cassetto bidirezionale.

In caso di richiesta di intervento dell'ammortizzatore sociale per eventi meteo, il richiedente dovrà altresì allegare i bollettini meteo rilasciati dagli Enti accreditati. Quest'indicazione è sicuramente innovativa e aggrava l'adempimento, infatti fino a giugno era lo stesso Istituto che, predisponendo l'istruttoria, reperiva la documentazione necessaria per verificare l'evento meteorologico.

Stante la centralità della relazione tecnica, l'Istituto precisa che la relazione deve corredare anche le richieste di proroga della domanda originaria, in quanto vengono considerate, ai fini della concessione del trattamento, domande distinte e, pertanto, occorre dimostrare il perdurare degli elementi probatori presenti nella prima istanza. La relazione tecnica dettagliata dovrà essere resa come dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (*ex art.47, D.P.R. n.445/00*) e va sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda o da suo delegato e trasmessa in via telematica tramite i consueti canali.

In ultimo, l'Istituto precisa che per le domande presentate dal 29 giugno e non corredate dalla relazione tecnica, obbligatoria nelle forme previste dal decreto, le aziende dovranno procedere alla loro integrazione.

Si riportano di seguito le causali di intervento:

CAUSALI DI INTERVENTO:
Motivi meteorologici-Settore industria
Motivi meteorologici-Settore edilizia
Incendi, crolli o alluvioni
Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità
Sciopero e picchettaggio di maestranze non in C.I.G.
Mancanza di energia elettrica
Sospensione lavori per ordine Autorità/Ente Pubblico
Crisi temporanea di mercato
Mancanza di ordini, commesse e lavoro
Mancanza di materie prime o componenti

Fine cantiere
Fine lavoro
Fine fase lavorativa
Manutenzione straordinaria
Guasto ai macchinari
Perizia di variante e suppletiva al progetto

\*\*\*

## CIGS – Proroga Cigs con cessazione attività

Il [Ministero del Lavoro, con la circolare n.22 dell'11 luglio 2016](#), ha fornito i primi chiarimenti operativi in ordine al [D.I. n.95075 del 25 marzo 2016](#), emesso ai sensi dell'art.21, co.4, D.Lgs. n.148/15. Quest'ultima norma individua un'ipotesi di deroga alla durata massima complessiva del trattamento di Cigs qualora, all'esito di un programma di crisi aziendale, l'impresa cessi l'attività produttiva e proponga concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda stessa e il conseguente riassorbimento del personale.

### *Trattamento di integrazione salariale concedibile*

Il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere prorogato fino a un limite massimo:

- di 12 mesi per le cessazioni di attività intervenute nell'anno 2016,
- di 9 mesi per le cessazioni intervenute nell'anno 2017 e
- di 6 mesi per quelle intervenute nell'anno 2018.

Detto limite temporale si riferisce all'anno in cui si determina la cessazione.

Il trattamento di integrazione salariale concedibile è da intendersi come una proroga di un trattamento di Cigs – (per crisi aziendale) già in corso; per potervi accedere è necessario che:

1. l'impresa che intenda accedere a tale ulteriore periodo di integrazione salariale per i propri dipendenti, abbia già in corso un trattamento di integrazione salariale, di cui all'art.21, co.1, lett.b, D.L.gs n.148/15, ovvero ai sensi dell'art.1, co.5, L. n.223/91;
2. stante l'aggravarsi delle iniziali difficoltà, presupposto del programma di crisi aziendale in corso, l'impresa sia nell'impossibilità di portare a termine il piano di risanamento contenuto nel sopra citato programma.

Se si determina la cessazione dell'attività aziendale e contestualmente si indichino concrete e rapide prospettive di cessione dell'azienda stessa e del trasferimento dei lavoratori, può essere richiesta la proroga del trattamento di Cigs.

### *L'iter procedurale*

Il piano di cessione, sostenuto dalla procedura di cui all'art. 47, di cui alla L. n.428/90, deve essere articolato in modo tale che sia garantita il più possibile la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Determinata la cessazione di attività e individuate le prospettive di cessione, l'impresa deve stipulare uno specifico accordo con le parti sociali presso il Ministero del Lavoro, anche con la presenza del Ministero dello Sviluppo Economico, motivando e ricollegando le sospensioni ai tempi e nei modi alla prospettata cessione di attività. Nella medesima sede va presentato, altresì, un articolato e dettagliato piano per il riassorbimento del personale sospeso.

Verificati i requisiti di accesso a tale ipotesi di proroga del trattamento di Cigs, per il perfezionamento dell'accordo governativo stesso e per la conseguente autorizzazione al trattamento di sostegno al reddito è necessaria la verifica della sostenibilità finanziaria dell'intervento programmato, stanti le risorse finanziarie contingentate. Prima della sottoscrizione dell'accordo, infatti, deve essere accertato che le risorse finanziarie annualmente destinate siano sufficienti a coprire l'intervento.

Dopo la stipula dell'accordo la società cedente è tenuta a presentare, in tempi congrui, istanza al Ministero del Lavoro – Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O., div. IV, per il tramite del sistema informatico di Cigs on line. Tale istanza deve essere corredata dal verbale di accordo, dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni orarie e coinvolti nel trasferimento aziendale, dal programma di cui all'art.2, D.I., e dal piano delle sospensioni del personale.

\*\*\*

## **CIGS - Contributo aggiuntivo per la mancata rotazione dei lavoratori**

Si informano i Signori clienti che il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha emanato il [decreto n.94956 in data 10 marzo 2016](#), pubblicato sulla G.U. n.138 del 15 giugno 2016, che ha definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione, per il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori in caso di Cigs.

Ai sensi dell'art.24, co.6, [D.Lgs. n.148/15](#), infatti, qualora in sede di verifica ispettiva, anche a seguito di segnalazione da parte delle organizzazioni sindacali o di singoli lavoratori, emerga il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori sospesi concordate in sede di esame congiunto o indicate nella domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, il contributo addizionale di cui all'art.5, D.Lgs. n.148/15, è **incrementato nella misura dell'1%**.

Il contributo addizionale, escluso l'incremento per mancata rotazione, è pari a:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale fino a 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre le 52 settimane e fino a 104 in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

L'incremento è applicato sul contributo addizionale dovuto per i singoli lavoratori ai quali non è stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione. La DTL competente trasmette gli esiti dell'accertamento alla sede territoriale Inps competente, che provvede ad applicare la sanzione comminata in sede di verifica ispettiva.

\*\*\*

## **Contribuzione INPS - Depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di versare le ritenute previdenziali e assistenziali operate sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti. Tali somme non possono nemmeno essere conguagliate con quelle anticipate ai lavoratori per conto delle gestioni previdenziali e assistenziali, con l'unica eccezione dell'ipotesi in cui, a seguito di conguaglio tra importi contributivi a carico del datore di lavoro e somme anticipate, risulti un saldo attivo a favore del datore di lavoro.

Con la [circolare n.121/16](#) l'Inps ha commentato il nuovo quadro normativo formatosi a seguito della parziale depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali, che ora prevede due diverse fattispecie sanzionatorie legate al valore dell'omissione compiuta dal datore di lavoro:

1. la sanzione penale della reclusione fino a 3 anni, congiunta alla multa fino a € 1.032,00 per gli omessi versamenti di importo superiore a € 10.000,00 annui,
2. la sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000,00 a € 50.000,00 per gli importi omessi inferiori a tale soglia.

È confermata la non punibilità con la sanzione penale per le omissioni più gravi e la non assoggettabilità alla sanzione amministrativa per quelle sotto soglia a fronte del versamento delle ritenute omesse entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione.

### *Regime intertemporale*

È prevista l'applicazione retroattiva delle sanzioni amministrative, con riguardo alle violazioni commesse prima del 6 febbraio 2016, purché il procedimento penale non sia stato definito con sentenza o con decreto divenuti irrevocabili. In tal caso gli atti sono trasferiti dall'autorità giudiziaria all'Inps (salvo che il reato sia prescritto o estinto per altra causa alla medesima data), che deve notificare gli estremi della violazione agli interessati.

### *Determinazione della soglia annua*

L'arco temporale da considerare per il controllo sul corretto adempimento degli obblighi contributivi è quello che intercorre tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ciascun anno (anno civile).

I versamenti che concorrono alla determinazione della soglia di € 10.000,00 annui sono quelli relativi al mese di dicembre dell'anno precedente all'annualità considerata (da versare entro il 16 gennaio) fino a quelli relativi al mese di novembre dell'annualità considerata (da versare entro il 16 dicembre), il che vincola l'avvio del

procedimento di contestazione alla consuntivazione necessaria per determinare il valore complessivo dell'omissione che terrà conto di tutte le omissioni accertate, anche se riferite a diverse Gestioni previdenziali ed indipendentemente dallo stato gestionale di ciascuna denuncia. Sarà quindi effettuata un'unica contestazione di violazione per ogni singola annualità considerata.

*Procedimento di contestazione per ritenute di importo non superiore a euro 10.000 annui*

La notifica dell'accertamento della violazione costituisce l'avvio del procedimento sanzionatorio. Entro 30 giorni dalla notifica gli interessati potranno far pervenire scritti difensivi e documenti o fare richiesta di audizione. Il datore di lavoro avrà 3 mesi di tempo per il versamento delle ritenute omesse, che, se effettuato nei termini previsti, costituisce causa di non assoggettabilità alla sanzione amministrativa. Chi non paghi nei 3 mesi potrà però versare, entro i successivi 60 giorni, l'importo della sanzione amministrativa quantificata nella misura ridotta pari a € 16.666,00, cui si devono aggiungere le spese del procedimento. Il termine per versare le ritenute omesse sospende l'efficacia delle sanzioni comminate sino alla scadenza del termine di 3 mesi per effettuare il versamento di quanto dovuto. L'assenza del pagamento nei termini assegnati consentirà l'avvio del procedimento di emissione dell'ordinanza ingiunzione per l'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000,00 a € 50.000,00, comunque di importo superiore a quello determinato in misura ridotta.

*Procedimento di contestazione per ritenute di importo superiore a € 10.000,00 annui*

Per quanto l'illecito assuma rilevanza penale, occorre comunque attendere la conclusione dell'annualità di riferimento per procedere alla configurazione piena del reato.

Anche per questa fattispecie, con l'atto con il quale viene effettuata la notifica dell'avvenuto accertamento della violazione, sarà assegnato al datore di lavoro il termine di 3 mesi per il versamento delle ritenute omesse che esclude la punibilità. Tuttavia, a conclusione del procedimento di regolarizzazione, pare che l'Inps denuncerà comunque il reato all'autorità giudiziaria anche se sia intervenuto il versamento delle ritenute dovute, ma, sul punto, l'Istituto si è riservato di fornire ulteriori precisazioni.

\*\*\*

## **Collocamento Obbligatorio – Agevolazioni contributive per assunzioni disabili**

L'Inps, con [circolare n.99 del 13 giugno 2016](#), ha illustrato le novità in vigore dal **1° gennaio 2016** relativamente agli sgravi contributivi previsti dall'art.10, D.Lgs. n.151/15 a fronte di assunzioni di persone con disabilità.

Il beneficio è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla L. n.68/99, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore.

La misura e la durata del beneficio variano a seconda del soggetto interessato e della tipologia di contratto instaurato.

In particolare l'incentivo è pari al:

1. 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra (durata beneficio: per contratti a tempo indeterminato – 36 mesi);
2. 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra (durata beneficio: per contratti a tempo indeterminato – 36 mesi);
3. 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (durata beneficio: per contratti a tempo indeterminato – 60 mesi; per contratti a tempo determinato non inferiori a 12 mesi – per tutta la durata del contratto).

L'incentivo spetta per le

- assunzioni a **tempo indeterminato** e
- **trasformazioni** a tempo indeterminato di un contratto a termine, **anche a tempo parziale**, decorrenti dal 1° gennaio 2016.

L'incentivo è riconosciuto:

- nel limite delle risorse appositamente stanziare ed
- in base all'ordine cronologico di presentazione delle relative istanze.

Per i lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo può essere riconosciuto, **per tutta la durata del contratto**, anche per le assunzioni a tempo determinato, purché tali rapporti abbiano una durata non inferiore a dodici mesi.

Ai fini dell'ammissione all'incentivo il datore di lavoro dovrà seguire la seguente procedura:

- 1) inoltrare all'Inps (*tramite l'applicazione DiResCo – modulo "151-2015"*) una domanda preliminare di ammissione all'incentivo;
- 2) entro 5 giorni dall'invio dell'istanza, l'Istituto, verificata la disponibilità residua della risorse, comunicherà al datore di lavoro la possibilità di sfruttare il beneficio;
- 3) nei successivi 7 giorni il datore di lavoro dovrà stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione;
- 4) entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Schematizzando:

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>MISURA DELL'INCENTIVO</b>	<b>DURATA DELL'INCENTIVO</b>
Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1 <sup>a</sup> alla 3 <sup>a</sup> categoria	<b>70%</b> della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	<b>36 mesi</b>
Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4 <sup>a</sup> alla 6 <sup>a</sup> categoria	<b>35%</b> della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	<b>36 mesi</b>
Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	<b>70%</b> della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	<b>60 mesi</b>
		<b>tutta la durata del contratto a tempo determinato</b> (non inferiore a 12 mesi)

\*\*\*

### **Trasferte – Sanzioni per infedele registrazione sul Libro Unico del Lavoro (LUL)**

[Il Ministero del Lavoro, con nota 14 giugno 2016, prot. n.11885](#), ha fornito chiarimenti sulle sanzioni applicabili in caso di "disconoscimento" delle trasferte, con particolare riferimento all'applicazione della sanzione per infedele registrazione sul LUL. Per infedele registrazione si intendono le scritturazioni di dati diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.

In via generale, salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria:

- da € 150,00 a € 1.500,00 fino a 5 lavoratori e a 6 mesi;
- da € 500,00 a € 3.000,00 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o a un periodo superiore a 6 mesi;
- da € 1.000,00 a € 6.000,00 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi.



Tali condotte sono sanzionabili purché determinino omissioni di carattere retributivo, previdenziale o fiscale, non essendo rilevanti le irregolarità meramente formali ed ogni altra inesattezza che non incida sull'imponibile retributivo. Ad esempio sono sanzionabili il c.d. fuori busta o l'indicazione di ore di lavoro quantitativamente diverse rispetto a quelle effettivamente prestate, mentre non lo sono la mancata corresponsione di determinate somme previste dalla contrattazione collettiva applicata o applicabile o i casi di riqualificazione del rapporto di lavoro.

Per quanto concerne in particolare le trasferte, occorre ricordare che la disciplina fiscale e contributiva applicabile è diversa a seconda che le trasferte siano effettuate nell'ambito del territorio comunale, fuori di esso o all'estero, anche in relazione alla tipologia di indennità corrisposta al lavoratore (ad es. rimborsi analitici, indennità forfettaria o sistema misto).

La registrazione della voce trasferta può ritenersi infedele tutte le volte in cui sia riscontrata in sede ispettiva una difformità tra la realtà "fattuale" e quanto registrato sul LUL e purché si sia determinata una differente quantificazione dell'imponibile, come nel caso di trasferta non effettuata o corrisposta in sostituzione di emolumenti dovuti ad altro titolo o dell'applicazione del regime delle trasferte anziché dei trasfertisti per compensare prestazioni lavorative normalmente rese in luoghi variabili e diversi.

Considerati i non trascurabili importi delle sanzioni e l'attenzione che il Ministero ha dedicato al tema, pare consigliabile, laddove se ne ravvisasse l'opportunità, valutare con cura le prassi aziendali per uniformarle al dovuto.

\*\*\*

## **Premi di risultato e Welfare aziendale**

L'Agenzia delle Entrate, con [circolare n.28/E del 15 giugno 2016](#), interviene sul tema della tassazione agevolata dei premi di risultato e delle somme derivanti dalla partecipazione agli utili nonché sullo sviluppo del welfare aziendale. Si tratta di disposizioni che interessano diverse componenti di reddito di lavoro dipendente, collegate tra loro da un disegno di legge unitario, finalizzato a ridurre l'onere fiscale gravante sul lavoro subordinato, sia a favore dei dipendenti sia, in alcuni specifici casi, a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri contributivi dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito di lavoro dipendente e alla possibilità di dedurre – nella determinazione del reddito – spese sostenute per il welfare aziendale soggette in precedenza a limitata deducibilità.

### *La detassazione*

La circolare ricorda come la Legge di Stabilità per il 2016 abbia reintrodotto a decorrere dal 2016 un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% per i premi di produttività del settore privato.

I dipendenti interessati sono i soggetti che, nell'anno precedente la percezione della somma detassabile, abbiano conseguito un reddito di lavoro dipendente (comprese le pensioni di ogni genere e gli assegni equiparati) non superiore a € 50.000,00, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, esclusi i redditi assoggettati a tassazione separata. Devono essere conteggiate anche le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate in Italia. Rientra nel computo della soglia reddituale di € 50.000,00 anche la quota maturanda di Tfr richiesta dal lavoratore e liquidato in busta paga (QuIR). Il regime agevolato è applicabile anche nel caso in cui non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente.

I premi di risultato assoggettabili all'imposta sostitutiva devono essere erogati, quale presupposto ineludibile, in esecuzione della contrattazione collettiva di secondo livello: ciò significa che sarà possibile procedere alla detassazione solo sulle somme erogate successivamente alla sottoscrizione del contratto.

L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra il datore di lavoro e il prestatore di lavoro. Al fine, poi, dell'applicazione del beneficio fiscale, ricorda la circolare, è necessario che i premi variabili di produttività siano ancorati alla previsione di criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto a un periodo congruo definito nell'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati. Sono esclusi dal regime agevolativo, a titolo esemplificativo, le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari.



L'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionale o comunale, pari al 10% dei premi e somme erogate dal sostituto d'imposta, opera entro il limite di importo complessivo di € 2.000,00, sia per i premi di risultato che per gli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti. L'importo può essere incrementato a € 2.500,00 qualora i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipino, con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le condizioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Come in passato, le somme assoggettate a imposta sostitutiva non concorrono a formare il reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini delle detrazioni. L'esclusione dal reddito complessivo di tali somme incide favorevolmente anche sulla spettanza del bonus Irpef (c.d. bonus Renzi), posto che le somme assoggettate a imposta sostitutiva non devono essere computate nel reddito complessivo al fine di calcolare l'importo del credito spettante in relazione alla soglia di € 26.000,00. È però opportuno ricordare che le medesime somme rilevano a favore del contribuente nei casi in cui il diritto a percepire il bonus venisse meno non per assenza del requisito reddituale, ma per assenza di imposta da versare, e rilevano anche ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (Isee). In luogo dei premi in danaro i lavoratori possono optare per ricevere il medesimo valore in welfare aziendale, anche mediante documenti di legittimazione (voucher) nominativi, non frazionabili e non cedibili a terzi.

### *Il welfare aziendale*

La Legge di Stabilità è intervenuta anche nel ridefinire (art.51, co.2, lett.f, f-bis, f-ter e co.3-bis) le erogazioni del datore di lavoro che configurano anche il c.d. welfare aziendale. Si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale escluse dal reddito di lavoro dipendente messe a disposizione della generalità dei dipendenti o dei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti. In base alla nuova formulazione del Tuir, le erogazioni di benefit – per la finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto – in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina, oltre la non imponibilità fiscale e contributiva per i lavoratori e i datori di lavoro, la piena deducibilità dei relativi costi da parte dell'azienda. La norma interviene anche nella riscrittura, come detto, della lett.f-bis, co.2, art.51, ampliando e meglio definendo i servizi di educazione e istruzione fruibili dai familiari del dipendente anche fiscalmente non a carico.

Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione e educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne e include, in sostituzione delle "colonie climatiche", "centri estivi e invernali" e "ludoteche". Rimane la menzione alle borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti, per cui continuano ad essere escluse dalla base imponibile le erogazioni di somme corrisposte per assegni, premi di merito, rette scolastiche (comprese le rette universitarie) rimborsate al lavoratore nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico. La norma, poi, nell'intento di conciliare le esigenze di vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di escludere dalla base imponibile (fiscale e previdenziale) le prestazioni di assistenza per i familiari anziani (soggetti che abbiano compiuto 75 anni) e per quelli non autosufficienti. Come già anticipato, i richiamati benefit possono essere erogati anche mediante voucher: tale previsione è forse la più innovativa e foriera di reale semplificazione. I suddetti documenti, connotati da un valore nominale, non configurano denaro e devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, pertanto non possono essere emessi a parziale copertura del costo e non possono rappresentare più prestazioni, opere o servizi.

I voucher richiedono la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore del benefit anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

\*\*\*

## **Ferie – Mancanti rientro dalle ferie per malattia e fruizione non autorizzata delle ferie**

In molti casi il lavoratore dipendente non rientra dal periodo di ferie annuali principalmente per due motivi: l'insorgenza di malattia durante il periodo di vacanza o il non autorizzato prolungamento delle ferie, spesso per i lavoratori stranieri che si recano nel Paese di origine.

### **Malattia**

#### ***Effetti della malattia sulle ferie***

Nel caso in cui il lavoratore subordinato si ammali prima della fruizione delle ferie, queste verranno godute successivamente. Nel caso in cui, invece, l'evento morboso insorga durante il periodo di fruizione delle ferie, in genere si determina la sospensione dello stesso, senza che si verifichi il prolungamento automatico.

#### ***Sospensione delle ferie***

La sospensione delle ferie è limitata alle sole patologie che risultino incompatibili con il godimento delle stesse, ad esempio elevati stati febbrili, ricoveri ospedalieri, ingessature di grandi articolazioni, malattie gravi di apparati e organi. Pertanto deve essere valutata la specificità della malattia in relazione alla funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche e rigenerazione propria delle ferie.

#### ***Adempimenti del lavoratore e del datore di lavoro***

Il lavoratore, per convertire il titolo della sua assenza da ferie in malattia, è tenuto a:

- comunicare al datore di lavoro, nei tempi e con le modalità stabilite dal contratto collettivo, la sopravvenienza della malattia;
- inviare il protocollo del certificato medico attestante lo stato di malattia, nei termini previsti da legge e contratto collettivo, al datore di lavoro.

La sospensione decorrerà a partire dalla data di ricevimento della comunicazione da parte del datore di lavoro.

La comunicazione del dipendente è sufficiente a determinare la conversione delle ferie in malattia, ma il datore di lavoro può provare attraverso i previsti controlli sanitari, tramite Inps e Asl, che la malattia non pregiudica la finalità delle ferie.

#### ***Malattia del bambino***

La malattia del bambino che comporti il ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento per i medesimi periodi previsti per gli ordinari congedi per malattia del bambino (art.47, D.Lgs. n.151/01).

#### ***Fruizione non autorizzata delle ferie***

Qualora il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie e non avvisi l'azienda del ritardo né produca documenti giustificativi, nella maggior parte dei casi si è costretti ad intervenire disciplinarmente; il mancato rientro dalle ferie, infatti, è sanzionato come assenza ingiustificata da quasi tutti i contratti collettivi. Tale sanzione disciplinare può essere comminata solo al termine di un procedimento disciplinare. Infatti è necessario considerare:

- le disposizioni del contratto collettivo in materia di assenze ingiustificate, poiché molti contratti collettivi contemplano la fattispecie del mancato rientro dalle ferie e prevedono la relativa sanzione;
- le disposizioni del contratto collettivo in materia di procedimenti disciplinari, poiché alcuni contratti collettivi prevedono tempi più ampi, rispetto a quelli legali, per la presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore;
- che la contestazione deve essere tempestiva e specifica e deve contenere l'indicazione che il lavoratore, a seconda dei casi, non ha avvisato l'azienda né ha giustificato il mancato rientro o lo ha fatto con ritardo;
- la scelta del mezzo attraverso il quale si porta a conoscenza del lavoratore la contestazione disciplinare.

\*\*\*

### Malattia – Esclusione dall'obbligo di reperibilità per specifiche

In linea generale, i lavoratori dipendenti del settore privato, in caso di malattia, hanno l'obbligo di essere reperibili presso l'indirizzo abituale o il domicilio occasionale durante tutta la durata della malattia, comprese le domeniche e i giorni festivi, nelle fasce giornaliere dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19. Tale obbligo si rende necessario per consentire il controllo dello stato di malattia da parte delle strutture competenti di Asl e Inps.

**Dal 22 gennaio 2016**, a seguito dell'emanazione del [decreto interministeriale 11 gennaio 2016](#), sono esclusi dall'obbligo di rispettare le suddette fasce di reperibilità i lavoratori subordinati la cui assenza sia connessa con:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comprovate da idonea documentazione della struttura sanitaria,
- stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta in misura pari o superiore al 67%.

È opportuno evidenziare che i lavoratori interessati sono esclusivamente quelli con contratto di lavoro subordinato appartenenti al settore privato, rimanendo esclusi quelli iscritti alla Gestione Separata Inps.

I datori di lavoro, nell'ambito dei controlli medico legali richiesti all'Inps nei confronti dei lavoratori dipendenti assenti per malattia, sono tenuti ad escludere gli attestati telematici che riportino valorizzati i campi riferiti a "terapia salvavita" e "invalidità".

Pur non potendo richiedere la visita medica di controllo domiciliare, resta ferma la possibilità per il datore di lavoro di segnalare tramite Pec istituzionale, alla struttura Inps territorialmente competente, possibili eventi riferiti a fattispecie per le quali i lavoratori risultino esentati dalla reperibilità, per i quali si ravvisino la necessità di effettuare la visita medica. Sarà cura dell'istituto valutare, mediante il proprio centro medico legale, l'opportunità o meno di esercitare l'azione di controllo, dandone conseguente notizia al datore di lavoro richiedente.

\*\*\*

### INPS – Previsti i nuovi codici contratto all'interno del flusso UniEmens

L'Inps, con il [messaggio n. 3132 del 20 luglio 2016](#), comunica l'istituzione, con decorrenza da luglio 2016, dei seguenti nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> del flusso di denuncia Uniemens:

<i>Codice</i>	<i>Contratto</i>
“300“	C.c.n.l. CONFIMI IMPRESA MECCANICA per i dipendenti dalle piccole e medie industrie metalmeccaniche e della installazione impianti
“301 “	C.c.n.l. CONFIMI IMPRESA LEGNO per i dipendenti dalle piccole e medie industrie del legno, del sughero, del mobile, dell'arredamento e boschivi forestali
“302 “	C.c.n.l. ANIEM per i dipendenti dalle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione materiali lapidei”
“303 “	C.c.n.l. ANIEM per i dipendenti dalle piccole e medie imprese produttrici di manufatti in cemento e laterizi”
“304 “	C.c.n.l. ANIEM per i dipendenti dalle piccole e medie imprese cemento calce e gesso

## **PART-TIME Agevolato – per dipendenti prossimi alla pensione di vecchiaia**

In attuazione della Legge di Stabilità per il 2016, l'[Inps, con circolare n.90 del 26 maggio 2016](#), ha fornito la regolamentazione operativa e le istruzioni per la fruizione dei benefici a favore dei lavoratori dipendenti a tempo pieno e indeterminato del settore privato che maturano il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018 e che concordano con il datore di lavoro la riduzione, in misura compresa fra il 40 e il 60%, dell'orario di lavoro.

L'accesso al beneficio comporta, per il lavoratore, il riconoscimento (a carico della finanza pubblica) della contribuzione figurativa previdenziale commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata a seguito della riduzione part-time. Inoltre, a carico del datore di lavoro, al prestatore sarà riconosciuta una somma, che non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente, pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici (Ivs) commisurata sempre alla prestazione lavorativa non effettuata.

Dal punto di vista operativo i datori di lavoro potranno presentare all'Istituto previdenziale l'istanza di autorizzazione al part-time agevolato, avvalendosi della procedura telematica, a partire dal 2 giugno 2016.

Riepiloghiamo qui di seguito le indicazioni fornite nella citata circolare.

### *Requisiti soggettivi*

Il diritto di accesso al part-time agevolato, previo accordo con il proprio datore di lavoro, può essere riconosciuto ai lavoratori in possesso dei seguenti requisiti e al ricorrere delle seguenti condizioni:

- sussistenza, al momento della richiesta, della titolarità di un rapporto di lavoro subordinato del settore privato, anche agricolo, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato;
- iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive o esclusive della medesima;
- maturazione entro il 31 dicembre 2018 del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia da parte dei lavoratori già in possesso, al momento della domanda, del relativo requisito contributivo.

### *Misura del beneficio*

La disciplina dettata dal Legislatore prevede che l'accesso al beneficio comporti, per il lavoratore, il riconoscimento della contribuzione figurativa previdenziale commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata e la corresponsione di una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativamente alla prestazione lavorativa non effettuata.

Con riguardo alla contribuzione figurativa previdenziale, la stima del contributo Ivs sarà effettuata, in fase di ammissione al beneficio, assumendo a riferimento, per ciascuna annualità, la retribuzione lorda imponibile dell'anno o sua frazione non percepita, in quanto riferita alla prestazione lavorativa non effettuata. Sulla retribuzione così determinata sarà applicata l'aliquota contributiva ordinaria fissata al 33%, salvo una diversa aliquota stabilita dalla Legge.

Con riguardo alla corresponsione, in busta paga, al dipendente di una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro, la determinazione dell'importo sarà effettuata tenendo conto dell'onere contributivo che si sarebbe sostenuto mantenendo il lavoratore full-time. Per quantificare il bonus, che per espressa previsione non costituisce reddito imponibile, il datore di lavoro dovrà tener conto dell'assetto contributivo relativo all'ultimo periodo di paga del rapporto full-time. La durata del beneficio è pari al periodo intercorrente tra la data di accesso al medesimo e la data di maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia.

### *Procedimento di ammissione al beneficio*

Ai fini della sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo parziale agevolato è necessario che venga acquisita idonea certificazione atta a comprovare, per il lavoratore, l'avvenuto raggiungimento del requisito contributivo nonché la maturazione, entro il 31 dicembre 2018, del requisito anagrafico per il conseguimento del trattamento pensionistico di vecchiaia. La domanda per l'ottenimento del certificato dovrà essere trasmessa dal lavoratore avvalendosi delle procedure telematiche Inps o avvalendosi dell'assistenza degli enti di patronato.

Acquisita la predetta certificazione, il lavoratore e il datore di lavoro che hanno concordato la riduzione dell'orario di lavoro possono trasformare il rapporto da tempo pieno a part-time mediante la stipula di un apposito "contratto di lavoro a tempo parziale agevolato", i cui effetti saranno, tuttavia, decorrenti dal primo giorno del periodo di paga mensile successivo a quello di accoglimento della domanda. Tale contratto sarà trasmesso, a cura del datore di lavoro, alla competente DTL, affinché la medesima rilasci, entro cinque giorni lavorativi decorrenti dalla ricezione, apposito provvedimento di autorizzazione. Se la DTL non si esprime nei termini l'autorizzazione si intende rilasciata.

Solo dopo aver ricevuto l'autorizzazione della DTL il datore di lavoro potrà inoltrare, direttamente o tramite professionista abilitato, la domanda, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line denominato "PT-284", all'interno dell'applicazione "DiResCo" sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

Dopo le opportune verifiche l'Istituto accoglie o rigetta, nei cinque giorni successivi, la domanda e il datore di lavoro deve inviare il flusso Uniemens secondo le apposite istruzioni.

\*\*\*

## RISORSE PER LE AZIENDE

### Laureati/Diplomati

<b>B.M.</b> <b>351</b>	Anni 30 - Residente a San Martino Buon Albergo (VR) - Qualifica professionale di operatrice contabile – Discreta conoscenza della lingua inglese - Buona conoscenza informatica – Gestionale Data Services e Centro Paghe Verona per l'elaborazione del cedolino paga – Decennale esperienza presso Studi di Commercialisti e Consulenti del Lavoro, come impiegata addetta all'amministrazione del personale: gestione autonoma delle ditte, elaborazione mensile del cedolino paga e di tutti gli adempimenti ad esso connessi.
<b>M.P.</b> <b>352</b>	Anni 24 – Residente a Pescantina (VR) – Diploma di Maturità Scientifica – Sufficiente conoscenza delle lingue inglese e tedesco - Buona conoscenza informatica – Esperienza di tirocinio come impiegata amministrativa – Apprendista impiegata amministrativa settore assicurativo.
<b>C.D.</b> <b>353</b>	Anni 29 - Residente a Pescantina (VR) – Diploma di Ragioneria – Conoscenza base della lingua inglese – Discreta conoscenza informatica – Esperienza come impiegata addetta alla reception, elaborazione cedolini paga, impiegata allo sportello addetta alla cassa e prenotazioni.
<b>A.T.</b> <b>354</b>	Anni 41 – Residente a Pescantina (VR) – Diploma di Perito aziendale e Corrispondente in lingue estere - Buona conoscenza informatica – Buona conoscenza della lingua inglese – Esperienza lavorativa come segreteria generale, impiegata e hostess di terra, impiegata commerciale Italia/Estero – Occupazione desiderata: assistente commerciale, addetta alla reception, addetta alla segreteria generale – <b>Agevolazioni in caso di assunzione per disoccupazione almeno 24 mesi.</b>
<b>F.B.</b> <b>355</b>	Anni 58 – Residente a Bussolengo (VR) - Diploma di Geometra – Attestato di tecnico per la gestione dei sistemi Qualità, Ambiente e Sicurezza – Buona conoscenza informatica – AUTOCAD 2D 3D – Sufficiente conoscenza della lingua inglese – Esperienza lavorativa come Responsabile ufficio tecnico e produzione nei settori: mobili e arredamenti su misura, marmo e granito, costruzioni metalmeccaniche.
<b>M.R.</b> <b>356</b>	Anni 26 – Residente a Costermano (VR) – Laurea Magistrale in Giurisprudenza – Operatore della gestione aziendale – Assistente alla contabilità generale e alla gestione di cassa – Esperienza professionale settore impiegatizio con le seguenti mansioni: attività contabile, fatturazione, DDT, registrazione fatture, archiviazione.
<b>D.M.</b> <b>357</b>	Anni 50 – Residente a Verona – Diploma di tecnico di laboratorio chimico-biologico - Buona conoscenza della lingua tedesca, discreta conoscenza dell'inglese – Conoscenza informatica molto buona - Pluriennale esperienza come Addetto al controllo qualità presso varie aziende.
<b>A.B.</b> <b>358</b>	Anni 34 – Residente a Belfiore (VR) – Diploma Magistrale – Conoscenza ottima dello spagnolo, buona del francese, inglese scolastico – Esperienza come operatrice di call center, indagini di mercato, segretaria addetta al centralino, recupero crediti.
<b>G.DD.</b> <b>359</b>	Anni 45 – Residente ad Angiari (VR) – Diploma di Ragioneria - Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica - AS400 – Abilitazione alla guida del muletto - Esperienza come magazziniere e come impiegato tecnico/amministrativo.
<b>A.M.</b> <b>360</b>	Anni 24 – Residente a Verona – Diploma di perito meccanico industriale – Sufficiente conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Autocad – Capacità di effettuare lavorazioni con macchine utensili tradizionali e a CNC – Esperienza come manutentore elettropneumatico: riparazione e revisione di materiali per rotabili ferroviari.



## MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

Da compilare e inviare a

[a.ricciardo@apiverona.net](mailto:a.ricciardo@apiverona.net)

per richiesta CV

Azienda \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_

Attività \_\_\_\_\_

Referente \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Codici richiesti \_\_\_\_\_

Azienda associata ad API      Si       No