



NEWSLETTER

LUGLIO - AGOSTO
LUGLIO - AGOSTO

2015

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 e-mail: info@apiverona.net

ADERENTE CONFIMI

LEGNAGO

Via del Pontiere, 17 - C.A.P. 37045
Tel. 0442/28466 - Fax 0442/28008

CIRCOLARI

- **JOBS ACT – I principali contenuti dei decreti attuativi D.Lgs n.80 e n.81 del 15 giugno 2015**3
- **Sgravi contributivi – Premi di risultato erogati nell’anno 2014**.....7
- **Irap – Deducibilità del costo del lavoro nell’anno 2015**.....8
- **DURC ON LINE – Prime indicazioni**.....9

FLASHNEWS

- **Comunicazione obbligatoria per conciliazione - monitoraggio ministeriale**.....10
- **Buoni pasto elettronici - Aumento a € 7,00 giornalieri il limite di esenzione**.....11
- **Licenziamento – Comunicazione in forma scritta**.....12
- **Assegni nucleo familiare - Fissati i livelli reddituali validi dal 1° luglio 2015 al 30 giugno 2016**12

RICHIAMO

- **Le ferie - Disciplina e trattamento economico - previdenziale**.....13

RISORSE UMANE

- **Laureati/Diplomati**..... 18

JOBS ACT – I principali contenuti dei decreti attuativi D.Lgs n.80 e n.81 del 15 giugno 2015

Sono stati pubblicati sul Supplemento Ordinario n. 34 della Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015, conformemente a quanto stabilito dall'art. 1 (co. 7) della Legge n. 183/2014 :

- [Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80](#), recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro,
- [Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), con la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni.

Si riepilogano di seguito i contenuti principali dei decreti entrati **in vigore dal 25 giugno 2015**, ovvero dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

**D.Lgs. n. 80 del 15.06.2015 –
Decreto sulla conciliazione di esigenze di cura, vita e lavoro**

Congedo obbligatorio di maternità (artt. 2 e 4)

Divieto di adibire le donne al lavoro

È vietato adibire le donne al lavoro durante i giorni non goduti prima del parto, nel caso in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta: tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora il periodo di astensione prima e dopo il parto superi il limite complessivo di cinque mesi.

Rinvio e sospensione

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di goderne, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio, previa produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Tale disposizione vale anche in caso di adozione e affidamento.

Indennità di maternità (art. 3)

L'indennità di maternità è corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto per:

- colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice è impiegata;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o scadenza del termine;

qualora questi eventi si verificano durante l'astensione obbligatoria.

Congedo di paternità (artt. 5-6 e 18)

Il padre lavoratore ha diritto a fruire del congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono, anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma.

Al padre lavoratore autonomo spetta l'indennità di maternità prevista per le lavoratrici autonome, imprenditrici agricole e libere professioniste, per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte, grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre: per fruirne il padre dovrà inviare apposita istanza all'Inps.

In caso di adozione internazionale, il padre adottivo lavoratore che, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, non richieda o richieda

solo in parte il congedo di paternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità, anche qualora la madre non sia lavoratrice.

La durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore deve essere certificato dall'ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione.

Congedo parentale (artt. 7-10) – ex maternità facoltativa

Il tempo massimo di fruizione è innalzato da 8 a 12 anni di vita del bambino.

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva o aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Il periodo entro cui il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro della data di inizio e fine del congedo, passa da 15 a **5 giorni**; il termine di preavviso è ridotto a **2 giorni** nel caso di fruizione del congedo parentale su base oraria.

Il periodo di congedo parentale parzialmente retribuito al 30%, pari al massimo ai sei mesi, è innalzato dai 3 ai **6 anni** di vita del bambino.

Tali disposizioni si applicano anche ai casi di adozione e affidamento.

Prolungamento del congedo

In caso di figlio con *handicap* grave, entro il compimento dei 12 anni del bambino (non più 8 come previsto dalla previgente normativa), la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni.

Lavoro notturno (art. 11)

Viene estesa a uno dei due genitori adottivi o affidatari conviventi la possibilità di non prestare lavoro notturno nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre i 12 anni del bambino.

Lavoratori e lavoratrici iscritti alla Gestione Separata (art. 13)

Alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme obbligatorie, in caso di adozione o affidamento, spetta un'indennità per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

È stato esteso l'istituto dell'automaticità delle prestazioni, cioè l'erogazione dell'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi previdenziali, anche ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme obbligatorie.

Telelavoro (art. 23)

I datori di lavoro privati che facciano ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Congedo per donne vittime di violenza in genere (art. 24)

Per le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, è introdotto un congedo per un periodo massimo di tre mesi; per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei suddetti percorsi il rapporto è sospeso per un periodo massimo di tre mesi.

Le lavoratrici interessate dovranno avvisare datore di lavoro o committente con un preavviso di almeno 7 giorni.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento; il periodo è inoltre coperto da

contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste i trattamenti economici di maternità.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e oraria. Quest'ultima è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice dipendente vittima di violenza ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili; il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

a) Disciplina delle mansioni e del trasferimento

Il lavoratore potrà essere adibito a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento e non più solo a mansioni equivalenti.

In presenza di processi di riorganizzazione aziendale e nei casi individuati dai Ccnl l'impresa potrà adibire il lavoratore a mansioni del livello di inquadramento inferiore, senza modificare però il suo livello di inquadramento e il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro).

È inoltre prevista la possibilità di sottoscrivere in sede protetta accordi individuali per la modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori le stesse diverranno definitive trascorso il periodo stabilito dai contratti o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi, ma salvo diversa volontà del lavoratore e purché non si sia trattato della sostituzione di altro lavoratore.

In tema di trasferimento del lavoratore, confermata la necessità delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive per la sua legittimità, con riguardo alla nullità dei patti contrari, sono state escluse le ipotesi di ricorrenza delle condizioni sopra evidenziate in tema di assegnazione a mansioni del livello inferiore e fatto salvo quanto previsto in tema di patti individuali in sede protetta.

Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, in DTL o in sede sindacale, tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

b) Contratto a progetto (Co. Co. Pro.)

Le disposizioni di cui al D.Lgs 276/2003 relative al lavoro a progetto sono abrogate e, a partire dal 25 giugno 2015, tali contratti non possono più essere attivati, mentre quelli già in essere proseguiranno fino alla loro scadenza.

In ogni caso, dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro si applicheranno le norme del lavoro subordinato e verrà attuato un meccanismo di stabilizzazione (una forma di condono, in pratica) dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa;

Rimarranno invece in essere le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore e pochi altri tipi di collaborazioni.

c) Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica, il suo apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro. I contratti in atto sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

d) Lavoro a tempo determinato

Non sono state apportate modifiche sostanziali.

e) Somministrazione di lavoro

È esteso il campo di applicazione dello staff leasing, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi faccia ricorso (20%).

f) Lavoro intermittente

È confermata la modalità di comunicazione preventiva della durata della prestazione mediante posta elettronica o sms.

g) Lavoro accessorio

L'importo massimo annuale per il lavoratore è elevato fino a € 7.000,00 per anno civile (1 gennaio – 31 dicembre) ed è stata reintrodotta la possibilità, entro € 3.000,00 per anno civile, di svolgere queste prestazioni per i percettori di prestazioni integrative o di sostegno al reddito.

È inoltre introdotto un sistema di tracciabilità, secondo cui il committente imprenditore o professionista potrà acquistare i *voucher* solo in via telematica, comunicando preventivamente l'uso che ne farà, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

h) Apprendistato

È stata revisionata la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma, che ora assume la nuova denominazione di "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca. Si pongono le basi di un «sistema duale», in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa. Possono accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti degli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

i) **Lavoro a tempo parziale**

Sono stati definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni nel Ccnl applicato, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare in misura non superiore al **25%** dell'orario settimanale concordato e per il quale spetta la maggiorazione del **15%** della retribuzione. È consentito il lavoro straordinario.

Le parti possono pattuire clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione nel rispetto dei contratti collettivi. In assenza di contrattazione collettiva si può ricorrere alle commissioni di certificazione, avendo cura di prevedere le condizioni e le modalità per le modifiche, rispettando il limite del 25% della normale prestazione annua per le variazioni in aumento e la maggiorazione retributiva del 15% onnicomprensiva.

È inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al *part-time* in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Sgravi contributivi – Premi di risultato erogati nell'anno 2014

Si comunica che è stato pubblicato nella [G.U. n.123 del 29 maggio 2015 il D.M. 8 aprile 2015](#), che avvia la procedura per ottenere lo sgravio collegato all'erogazione di premi di produttività previsti da accordi di secondo livello erogati nell'anno 2014.

Oggetto dello sgravio

Sono agevolabili le “*erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati*”.

Ambito di applicazione e limite agevolabile

Il beneficio contributivo sarà concesso sulle predette somme nella misura massima dell'1,60% della retribuzione contrattuale percepita, ossia dell'imponibile contributivo annuo determinato secondo le regole dell'art.12, L. n.153/69, così come modificato dall'art.6, D.Lgs. n.314/97.

Detta misura agevolativa potrà essere rideterminata dall'Inps, sia in aumento sia in diminuzione, entro il 28 febbraio 2016.

Misura del beneficio

Il beneficio previsto dalla disposizione agevolativa consiste in una riduzione contributiva: entro il limite massimo di 25 punti dell'aliquota a carico del datore di lavoro, al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate, delle eventuali misure compensative spettanti e - in agricoltura - al netto delle agevolazioni per territori montani e svantaggiati; totale sulla quota del lavoratore. Non costituisce oggetto di sgravio il contributo aggiuntivo Ivs dell'1% dovuto sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile.

Ammissione allo sgravio e condizioni

Ai sensi dell'art.3 del D.M., per accedere al beneficio le aziende interessate dovranno inoltrare, anche per il tramite degli intermediari autorizzati, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'Inps secondo le modalità e i termini che l'Istituto renderà noti con successiva circolare.

Irap – Deducibilità del costo del lavoro nell'anno 2015

Si comunica che [l'Agenzia delle Entrate, con circolare 9 giugno 2015, n.22/E](#), ha reso note le novità introdotte dalla Legge di Stabilità per l'anno 2015 (L. n.190/14) in materia di Irap e, in particolar modo, relativamente alla nuova deducibilità del costo del lavoro del personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

In particolare detta circolare ha ribadito che i soggetti passivi del tributo possono dedurre integralmente il costo sostenuto per lavoro dipendente a tempo indeterminato, eccedente le altre deduzioni previste dalla norma “madre” (art.11, D.Lgs. n.446/97), cioè:

contributi per assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni sul lavoro;

deduzione forfetaria e contributi assistenziali e previdenziali per i lavoratori a tempo indeterminato;

spese per apprendisti, disabili, personale assunto con contratti di formazione e lavoro, personale addetto alla ricerca e sviluppo (co.1, lett.a);

indennità di trasferta, per la parte che non concorre al reddito del dipendente, sostenute dalle imprese di autotrasporto merci (1-bis);

deduzione per le imprese con componenti positivi non superiori a 400mila euro (4-bis.1) e deduzione per l'incremento della base occupazionale (4-quater).

In sostanza, quando la somma delle deduzioni già previste è inferiore al costo del lavoro, spetta un'ulteriore deduzione fino alla totale copertura della spesa sostenuta.

In merito alle predette novità l'Agenzia delle Entrate ha precisato inoltre che:

1. le *public utilities*, escluse per legge dalle deduzioni preesistenti, possono beneficiare della deducibilità integrale della spesa sostenuta per i lavoratori impiegati a tempo indeterminato;
2. per quanto riguarda i contratti di somministrazione, l'agevolazione spetta alle aziende che “comprano” la forza lavoro da agenzie interinali, purché il rapporto – tra il somministratore (datore di lavoro) e il lavoratore (dipendente) – sia a tempo indeterminato. Il beneficio è riconosciuto in capo all'utilizzatore per il periodo di effettivo impiego del personale somministrato;
3. nell'ipotesi di distacco di personale sono deducibili dalla base imponibile Irap dell'impresa distaccante i costi sostenuti in relazione ai dipendenti dislocati impiegati con contratto a tempo indeterminato, con conseguente rilevanza degli importi spettanti, a titolo di rimborso, delle spese per essi sostenute;
4. i contratti a termine, cioè i rapporti di lavoro regolati a tempo determinato, in funzione del tipo di attività svolta (ad esempio, lavoratori stagionali) ovvero della normativa di settore, sono esclusi dalla deducibilità integrale delle spese per il personale;
5. le quote di Tfr maturate a partire dall'esercizio 2015 – compresa la rivalutazione di quelle accantonate fino a tutto il 2014 – rientrano a pieno titolo nella determinazione delle spese per il personale dipendente, deducibili ai sensi della norma in esame, trattandosi di costi sostenuti a fronte di debiti certi a carico del datore di lavoro. Gli accantonamenti effettuati – sempre dal 2015 – per eventuali oneri futuri connessi al rapporto di lavoro, costituendo poste di natura estimativa ineducibili dall'Irap, non rientrano nel calcolo del costo del lavoro ammesso in deduzione.

DURC ON LINE – Prime indicazioni

Al fine di semplificare l'attuale sistema degli adempimenti richiesti alle Pubbliche Amministrazioni e alle imprese per l'acquisizione del documento di regolarità, il Legislatore ha demandato la definizione di una nuova disciplina a un decreto interministeriale, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° giugno 2015.

Secondo i dettami del D.M., quindi, dal 1° luglio 2015 entrerà in vigore la nuova modalità di verifica di regolarità contributiva.

Stante quanto sopra, in ossequio anche alle recenti indicazioni del [Ministero del Lavoro con la circolare n.19/15](#), si riepilogano le maggiori innovazioni:

- a) i soggetti abilitati alla verifica della regolarità contributiva sono: le Amministrazioni, Enti o altri soggetti aggiudicatrici, stazioni appaltanti; gli organismi di attestazione SOA, le Amministrazioni Pubbliche concedenti in materia di verifica di idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie; i concessionari e i gestori di pubblici servizi e le Amministrazioni Pubbliche procedenti; l'impresa o il lavoratore autonomo in relazione alla propria posizione contributiva o previa delega dell'impresa o del lavoratore autonomo, chiunque abbia interesse; le banche o gli intermediari, previa delega da parte del titolare del credito certificato ceduto. Resta ferma la possibilità di effettuare la verifica di regolarità da parte dei soggetti delegati ai sensi della L. n.12/79, già abilitati allo svolgimento degli adempimenti di carattere lavoristico e previdenziale (consulenti del lavoro, commercialisti, etc.);
- b) i soggetti abilitati di cui alla lett.a) potranno verificare in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti di Inail, Inps e Cassa Edile, sostituendo così ad ogni effetto il Durc;
- c) per quanto riguarda i requisiti di regolarità, essi sono da ricercarsi nella verifica dei pagamenti dovuti dall'impresa, a titolo di contribuzione previdenziale e assistenziale, per i lavoratori subordinati e per quelli iscritti alla Gestione Separata, nonché per i pagamenti dovuti dai lavoratori autonomi scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive. Va da sé che la regolarità sussisterà anche in caso di rateazioni concesse, crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione per la quale sia stato verificato il credito o di cui sia pendente il contenzioso amministrativo o in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza;
- d) nel caso in cui non sia possibile attestare la regolarità contributiva in tempo reale gli istituti sono tenuti ad inviare all'interessato, tramite posta elettronica certificata, l'invito a regolarizzare entro il termine non superiore a 15 giorni dalla data della notifica. L'esito positivo della verifica genererà un documento che avrà validità 120 giorni dalla data di effettuazione della verifica e sarà liberamente consultabile tramite le procedure telematiche messe a disposizione dagli istituti.

È opportuno ricordare che la verifica della regolarità contributiva viene effettuata:

per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici di qualunque genere; nell'ambito di procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubbliche e nei lavori privati dell'edilizia; per il rilascio dell'attestazione SOA.

Fino al 31 dicembre 2015 permarranno, inoltre, alcune ipotesi di rilascio del Durc secondo le previgenti modalità.

Comunicazione obbligatoria per conciliazione

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo sui contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti (Dlgs 23/2015) è stata introdotta una nuova procedura di conciliazione che può essere percorsa esclusivamente per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato stipulati in virtù delle tutele crescenti stabilite ovvero per:

- i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015
- i lavoratori trasformati da un rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015
- i lavoratori qualificati da un rapporto di apprendistato dal 7 marzo 2015.

Qualora il datore abbia proceduto ad un licenziamento (qualunque esso sia: per giusta causa, per giustificato motivo oggettivo o soggettivo) nei confronti di un lavoratore assunto a tutele crescenti, al solo fine di evitare l'alea del giudizio, può offrire al lavoratore, in una delle sedi previste dal legislatore ed entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), un importo pari a 1 mensilità, dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità.

Nel caso di lavoratori di aziende non rientranti nella disciplina dell'art.18, L. n.300/70 (di norma aziende con forza lavoro inferiore ai 15 dipendenti), gli importi da offrire risultano dimezzati, con un importo massimo non superiore a 6 mensilità.

L'importo non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali e non è assoggettato a contribuzione previdenziale e può essere pagato solo attraverso un assegno circolare.

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta:

1. l'estinzione del rapporto (alla data del licenziamento)
2. la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta
3. Il diritto all'ASpI qualora ci siano tutti gli elementi prescritti.

L'accordo dovrà essere redatto in una sede protetta.

Nulla vieta che le parti possano prevedere, nell'accordo conciliativo, la soluzione di altre questioni riguardanti il rapporto di lavoro, oltre il licenziamento. In questo caso, le somme eccedenti i limiti sopraindicati non saranno esenti da Irpef.

Con la recente [nota n.2788/15, il Ministero del Lavoro](#) interviene su un nuovo adempimento comunicativo a carico dei datori di lavoro, proprio in relazione a detta procedura conciliativa.

Si è voluto infatti monitorare, nel futuro, la tendenza verso tale forma di conciliazione e, per fare questo, si è posto sul datore di lavoro, come detto, un ulteriore onere.

Come noto, infatti, nei 5 giorni successivi al licenziamento l'azienda deve inviare al Centro per l'Impiego competente, a mezzo dei servizi *on line*, il modello Unilav di cessazione del rapporto.

Con questa ulteriore novità, inoltre, l'azienda sarà tenuta ad inviare, entro 65 giorni dal licenziamento (60 giorni di procedura più 5 giorni per l'adempimento), un'ulteriore comunicazione ai servizi per l'impiego, dove specificare l'avvenuta o meno conciliazione.

Dalla lettura del testo normativo non si evince chiaramente se tale ulteriore comunicazione sia comunque sempre dovuta, ovvero lo sia solo nel caso in cui sia effettivamente stata avviata la procedura conciliativa, al di là del suo esito positivo o meno, e se tale procedura conciliativa debba solo essere aperta o concludersi nei 60 giorni. Si auspica in tal senso un chiarimento ministeriale, anche considerando che il mancato invio dell'ulteriore comunicazione è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da € 100,00 a € 500,00 per ogni lavoratore interessato.

Buoni pasto elettronici - Aumento a € 7,00 giornalieri il limite di esenzione

Si comunica che, a decorrere dal 1° luglio 2015, a mente di quanto indicato dalla Legge n. 190/14, art. 1, co. 16 e 17, i buoni pasto elettronici saranno considerati esenti nel limite giornaliero di € 7,00, di fatto innalzando il limite di non concorrenza al reddito previsto fino al 30 giugno 2015 in € 5,29 giornalieri, sia per i buoni pasto in formato cartaceo sia per quelli in formato elettronico.

Pertanto, ai sensi dell'art.51, co.2, lett.c), Tuir, a decorrere dal 1° luglio 2015 non concorreranno al reddito di lavoro dipendente *“le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione”*.

Licenziamento – Comunicazione in forma scritta

Si informa che la Corte di Cassazione ha emanato, in data 3 giugno 2015, un'importante sentenza, la n.11479, relativa alla consegna della lettera di licenziamento a mano.

Il licenziamento deve essere formalizzato in un atto scritto, da trasmettersi al lavoratore in varie modalità, tra cui spesso viene utilizzata quella della consegna a mano diretta: in caso di mancata accettazione dell'atto, in presenza di testimoni, ne viene data lettura, verbalizzando poi quanto avvenuto, e considerando efficace da tale momento il licenziamento.

Nel caso oggetto della sentenza, la Suprema Corte ha ritenuto che la verbalizzazione operata non può provare l'esistenza della lettera di licenziamento in forma scritta, ma solo l'avvenuto tentativo di consegna.

Il requisito di forma, infatti, rende inammissibile la prova per testimoni dell'esistenza dell'atto ai sensi dell'art.2725 cod.civ., norma che esclude tale strumento probatorio in riferimento a contratti o, come in questo caso, ad atti unilaterali di cui la legge preveda la forma scritta a pena di nullità, se non nel caso in cui il documento sia andato perduto senza colpa. Essendo un divieto di testimonianza, è rilevabile anche d'ufficio in ogni grado e stato del giudizio.

La lettera di licenziamento prodotta nel corso del giudizio, con la verbalizzazione dell'avvenuta lettura, non risulta di data certa e, secondo il ragionamento della Cassazione, anche questo passaggio non può essere provato dai testimoni, per le ragioni sopra esposte.

Come conseguenza, l'esclusione della prova testimoniale rende nullo il licenziamento per difetto della forma scritta *ex lege* e l'applicazione della reintegra, sia nel caso di applicazione dell'art.18, L. n.300/70, sia del D.Lgs. n.23/15, *c.d. tutele crescenti*.

I principi affermati nella sentenza in commento, pertanto, evidenziano la delicatezza della fase di trasmissione/comunicazione del licenziamento, in quanto, se il datore di lavoro non riesce a provare l'esistenza della lettera di licenziamento, questione non semplice stante l'inammissibilità della prova testimoniale, rischia di essere considerato nullo con l'applicazione della reintegra, sia per l'art.18 che per le tutele crescenti. In caso di rifiuto alla trasmissione a mano, pertanto è opportuno procedere con la notifica mediante servizi postali o ufficiali giudiziari.

Assegni nucleo familiare - Fissati i livelli reddituali validi dal 1° luglio 2015 al 30 giugno 2016

L'Inps, con [circolare n.109 del 27 maggio 2015](#), ha pubblicato le tabelle contenenti i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei, valide dal 1° luglio 2015 al 30 giugno 2016.

Le ferie - Disciplina e trattamento economico - previdenziale

L'art. 36 comma 3 della Costituzione prevede il diritto irrinunciabile del lavoratore a godere di ferie annuali retribuite. L'istituto delle ferie è disciplinato anche da altre norme tra cui l'art. 2109 c.c., l'art. 10 del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66 e dalle disposizioni contenute nei singoli contratti collettivi.

Il periodo di ferie è volto a consentire al lavoratore di effettuare una pausa dopo un lungo periodo di lavoro (di regola un anno) e di reintegrare le proprie energie psichiche e fisiche usurate dalla prestazione di lavoro; non solo, esso ha anche lo scopo di consentirgli di porre maggior cura e tempo nelle relazioni affettive e sociali.

- **Maturazione delle ferie**

Il diritto alle ferie matura pro quota, ossia normalmente in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestato: normalmente l'aver lavorato per una frazione di mese pari o superiore a 15 giorni comporta la spettanza di un rateo mensile di ferie salvo previsione contraria da parte del contratto collettivo.

Le ferie maturano anche durante una serie di assenze, tra le quali: l'astensione per congedo di maternità (già congedo obbligatorio), per la malattia, le ferie stesse e il congedo matrimoniale. Per contro, salvo diverso accordo delle parti, le ferie non maturano durante l'aspettativa, (esempio per formazione), lo sciopero e le assenze non giustificate, la sospensione per cassa integrazione a zero ore, il congedo parentale (già maternità facoltativa).

- **Modalità di godimento**

La determinazione della misura delle ferie dipende dalla previsione del CCNL che regola il rapporto tra le parti, fermo restando le disposizioni di legge, mentre il **potere di stabilire quando il dipendente può assentarsi spetta al datore di lavoro**, il quale tuttavia, oltre che delle esigenze dell'impresa, deve tener conto degli interessi del prestatore subordinato.

L'imprenditore è comunque tenuto a comunicare preventivamente al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento.

Pertanto il lavoratore non può scegliere arbitrariamente il periodo di godimento delle ferie, trattandosi di evento che va coordinato con le esigenze di un ordinato svolgimento dell'attività dell'impresa e la cui concessione costituisce una prerogativa riconducibile al potere organizzativo del datore di lavoro: in caso contrario l'assenza si configura come ingiustificata con conseguente legittimità dell'attivazione di una procedura disciplinare (contestazione / sanzione).

Per quanto attiene alle modalità di richiesta delle ferie non esistono prescrizioni normative specifiche, la richiesta può avvenire anche in forma orale e altrettanto è a dirsi per il consenso da parte del datore di lavoro o del superiore. E' parimenti possibile che il contratto collettivo o il regolamento aziendale impongano l'uso della forma scritta, talvolta mediante il ricorso a facsimile prestampati da compilare con il nome e cognome del lavoratore e l'indicazione del periodo. E' legittima, se fondata su una consolidata prassi aziendale, la richiesta di ferie fatta via e-mail al capo del personale o ad alta persona indicata dalla direzione aziendale.

- **Richiamo al lavoro e modifica periodo di ferie già concordato**

Qualora il contratto collettivo applicato in azienda disciplini la **facoltà del datore di lavoro di richiamare il lavoratore** che si sia recato in ferie, debitamente autorizzato, per ragioni gravi, questi è tenuto a ritornare su posto di lavoro, fermo restando il suo diritto di godere delle ferie in un periodo successivo e di essere rimborsato così come previsto dalla stesso contratto collettivo.

Lo stesso **datore di lavoro può apportare della modifiche al periodo feriale già precedentemente concesso** al lavoratore a condizione che siano supportate esigenze aziendali e che tale modifica sia stata comunicata al lavoratore con un congruo preavviso e prima dell'inizio del godimento delle ferie, non essendo il prestatore tenuto a essere reperibile durante tale periodo, fermo restando il diritto del lavoratore di ottenere un risarcimento dal datore di lavoro per eventuali caparre già versate e non recuperabili.

In conseguenza del proprio potere di determinare il periodo di godimento delle ferie, il datore di lavoro può legittimamente decidere (di regola avviene in agosto) di chiudere l'impresa, sospendendo l'attività lavorativa oppure di fermare solo alcuni reparti: in questi casi il lavoratore non può opporsi.

- **Modalità di godimento e i diversi periodi**

Il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi o di quello individuale di lavoro

Il periodo di 4 settimane va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione ad eccezione fatta per l'ulteriore periodo previsto dalla contrattazione collettiva.

- **Mancato godimento**

Qualora venga meno la fruizione delle ferie per quanto concerne le due settimane da godere nell'anno di maturazione e le altre due che vanno fruiti nei 18 mesi successivi (o nel diverso periodo previsto dalla contrattazione) comportano un danno a carico del lavoratore in relazione al mancato recupero delle energie psicofisiche. In questo caso, il lavoratore può percorrere due strade:

- pretendere il godimento, seppur tardivo, dei periodi maturati ma non fruiti poiché la richiesta di godimento dopo il periodo di legge è sicuramente da ritenersi ammissibile.
- agire in giudizio per il risarcimento del danno biologico ed esistenziale. In questo caso il lavoratore, come sempre, dovrà provare l'esistenza e consistenza del danno medesimo nonché il nesso causale tra il danno come sopra configurato e il mancato regolare godimento delle ferie spettanti. In particolare, nel caso in cui il mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore, le ferie mancate dovranno essere oggetto di specifico risarcimento, facendo riferimento ai criteri generali di risarcimento del danno anche per quanto riguarda l'onere della prova: spetta al lavoratore dimostrare di volta in volta l'entità del danno subito che, si ritiene, non possa essere quantificabile se non in base al danno psicofisico derivante dalla mancata fruizione delle ferie.

Il mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie, ossia le 4 settimane entro il termine stabilito dalla legge o quello più ampio previsto dai contratti collettivi è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria articolata come segue:

- sanzione base: da 100 a 600 euro;
- violazione riferita a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni: da 400 a 1.500 euro;
- violazione riferita a più di 10 lavoratori (quindi almeno 11) o si è verificata in almeno 4 anni: da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta (art. 18 bis, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003, art. 7, L. 4.11.2010, n. 183)

La violazione si configura, dando luogo alle sanzioni di cui sopra, non solo nel caso in cui il lavoratore, nei periodi indicati, non abbia in alcun modo fruito delle ferie cui ha diritto ma anche qualora egli non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo e ciò anche nel caso in cui il godimento di detto congedo annuale sia in corso di godimento in quanto il periodo deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre il termine di esso .

Al fine di evitare l'applicazione della sanzione, vanno imputate con criterio di priorità le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento.

- **Aspetti contributivi delle ferie non godute**

In caso di mancata fruizione del periodo di ferie entro il termine previsto dalla legge (18 mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione) ovvero entro il termine più ampio fissato dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro è tenuto a **versare all'Inps i contributi sulle ferie maturate e non godute**.

Il medesimo obbligo riguarda anche il periodo di ferie eccedente le 4 settimane minime.

Il momento impositivo, cioè quello in cui sorge l'obbligazione contributiva, coincide con il mese successivo a quello di scadenza del periodo di fruizione previsto dalla legge (18 mesi) e dai contratti collettivi.

Nel mese in cui sorge l'obbligo contributivo (luglio, se si applica il limite generale dei 18 mesi), l'imponibile previdenziale è aumentato di un importo pari a quello delle ferie maturate e non godute.

Una deroga è stata prevista nel caso in cui il mancato godimento sia imputabile a una prolungata assenza dovuta a una causa legale di sospensione del rapporto di lavoro (malattia, infortunio, maternità etc): il termine di 18 mesi si deve intendere sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento.

- **Monetizzazione delle ferie**

Il pagamento delle ferie per il tramite della cd. indennità sostitutiva - è ammessa solamente per il terzo periodo, ossia per il periodo oltre i primi 28 giorni quindi delle prime quattro settimane.

Quindi la monetizzazione delle ferie è ammessa solo nei seguenti casi:

1. anche con riferimento alle prime 4 settimane in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno;
2. per le giornate previste dai contratti collettivi che eccedono le quattro settimane previste dalla legge;
3. in virtù di quanto al punto 1), con riferimento ai contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno, si precisa che non è ammissibile programmare anticipatamente la mancata fruizione delle ferie e prevedere il pagamento mensile di una maggiorazione retributiva a titolo di indennità sostitutiva.

- **Mancato rientro dalle ferie per malattia o prolungamento delle ferie non autorizzato**

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.

a) **Malattia**

Qualora la fruizione delle ferie sia impedita da eventi di malattia, da infortuni o maternità, non si ha violazione delle norme di legge e le parti concorderanno tra loro l'individuazione di un nuovo periodo, considerando sempre in via prioritaria gli interessi dell'impresa. In particolare:

- se l'assenza per malattia si verifica **prima dell'inizio del periodo feriale**, il lavoratore va considerato in malattia e le sue ferie - in caso di chiusura dell'azienda per ferie collettive - inizieranno al termine della malattia, fatta salva la necessità del consenso del datore per l'eventuale prosieguo delle ferie oltre la data di piena ripresa dell'attività produttiva;
- nel caso in cui la malattia sia **insorta durante il periodo feriale** ne sospenda il decorso, quindi, l'avviso, comunicato dal lavoratore, del suo stato di malattia, sul presupposto della sua incompatibilità con le finalità delle ferie, determina la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia, salvo che il

datore medesimo non provi l'infondatezza di detto presupposto allegando la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie; sicché in tal caso si dovrà valutare il sostanziale e apprezzabile pregiudizio anche temporale che la malattia arrechi alle ferie e al beneficio che ne deve derivare in riferimento alla natura e all'entità dello stato morboso.

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.

b) *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).

c) *Fruizione non autorizzata delle ferie*

Nel caso in cui 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 disciplinarmente 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.

RISORSE PER LE AZIENDE

Laureati/Diplomati

A.F. 281	Residente a Nogara (VR) – Maturità scientifica – Prossima iscrizione alla facoltà di ingegneria - Buona conoscenza della lingua inglese - Buona conoscenza informatica – Esperienza di soggiorno all'estero - Collaborazione come recensore letterario nel giornalino scolastico – Attività di peer tutoring scolastico in ambito matematico – Servizi di volantinaggio – Distribuzione materiale Avis in eventi – Servizio di baby sitting in ambito familiare.
A.V. 282	Anni 37 - Residente a Castiglione delle Stiviere (MN) – Laurea di primo livello in Economia – Laurea specialistica in Moneta, Finanza e Risk management – Diploma di ragioniere e perito commerciale - Conoscenza informatica molto buona – Utilizzo programma AS400 – Conoscenza delle lingue francese, inglese e spagnolo – Esperienza come impiegato amministrativo, area clienti, fatturazione e contabilità generale – Utilizzo del programma JDE.
M.Z. 283	Anni 41 – Residente a Buttapietra (VR) – Diploma di Perito aziendale corrispondente in lingue estere – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – SAP e AS400 Basis – Pluriennale esperienza come impiegato amministrativo – Iscritto alla lista di mobilità dal 24/02/2014.
A.N. 284	Anni 49 – Residente a Verona – Laurea in Scienze Biologiche – Esame di stato per la professione di biologo – Corso: Impiegato commerciale Italia/Estero di 325 ore – Buona conoscenza della lingua inglese – Ottima conoscenza informatica – Esperienza come docente di informatica presso l'Università di Verona, Impiegato tecnico, Impiegato analisi microbiologiche, Impiegato responsabile di produzione, Impiegato addetto all'area tecnico/scientifica ed elaborazione dati, procacciatore d'affari impianti fotovoltaici – Occupazioni desiderate: impiegato settore commerciale Italia/Estero, consulente alle vendite settore tecnologico, alimentare e scientifico.
A.V. 285	Anni 21 – Residente a Lugo di Grezzana (VR) – Diploma di ragioniere e perito commerciale – Buona conoscenza delle lingue inglese e tedesco – Buona conoscenza informatica – Occupazione desiderata nel settore impiegatizio.
E.B. 286	Anni 30 – Residente a Nogara (VR) – Maturità scientifica - Laurea triennale in chimica ambientale - Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Esperienza come tecnico di laboratorio chimico – Attualmente magazziniere.
F.C. 287	Anni 41 – Residente Verona – Diploma di ragioneria – Conoscenza di base delle lingue inglese e tedesco – Buona conoscenza informatica - Esperienza lavorativa come barista, commessa e impiegata ufficio vendite e ufficio acquisti.

E.B. 288	Anni 33 - Residente a Brentino Belluno (VR) – Laurea in Mediazione linguistica con votazione 110 e lode - Ottima conoscenza informatica – Ottima conoscenza delle lingue inglese, francese e tedesco e buona conoscenza del russo - Esperienza come impiegata ufficio commerciale – Attualmente export area manager in un'azienda che produce e commercializza prodotti per il settore edile, idraulico, accessori da giardino e isolamento.
M.L. 289	Anni 45 – Residente a Verona – Diploma di Perito in Informatica Industriale - Ottima conoscenza informatica – Eccellente conoscenza della lingua inglese – Russo in corso di studio – Esperienza lavorativa come: impiegata segreteria commerciale, responsabile telemarketing, socia fondatrice in gruppo per vendita computer, software e installazione reti, assistente di direzione nel settore delle costruzioni.

MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

Da compilare e inviare via fax al n. 045 8101988 per richiesta CV

Azienda _____

Indirizzo _____

Tel. _____ E-mail _____ Fax _____

Settore _____

Attività _____

Referente _____ E-mail _____

Codici richiesti _____