



NEWSLETTER

MAGGIO

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 e-mail: info@apiverona.net

ADERENTE CONFIMI

SOMMARIO

CIRCOLARI

- Detassazione anno 2016 – Pubblicato il Decreto..... 3
- Prospetto disabili – Pubblicato il decreto di autocertificazione all’esonero ([clicca qui](#)).. 4
- Congedo per donne vittime di violenza di genere - modalità di fruizione..... 5
- Tutela della maternità – Modifiche operative ([clicca qui](#))..... 5
- Cigo - Nuovo sistema di gestione con ticket..... 6
- Esonero contributivo triennale e biennale (legge di stabilità 2015 e 2016) – Verifiche ispettive in corso ([clicca qui](#))..... 6
- Attività di vigilanza e del procedimento ispettivo INPS – Chiarimenti..... 7
- Fondo di solidarietà residuale - Pagamento diretto assegno ordinario..... 7
- “Part time agevolato” – Lavoratori prossimi alla pensione di vecchiaia ([clicca qui](#))..... 8

FLASHNEWS

- Cemento Confimi - Firmato accordo di rinnovo ([clicca qui](#))..... 9
- Cigs - Proroga per le crisi aziendali ([clicca qui](#))..... 9
- Dimissioni e risoluzione consensuale – Nuove Faq..... 9
- Voucher - Per l’acquisto di servizi di baby-sitting..... 9
- Contratti di solidarietà - Recupero sgravio contributivo 2014 e fruizione 2015..... 10
- Giurisprudenza 10..... 10
 - Aspettativa: legittimo il licenziamento per mancata giustificazione assenza
 - Accesso abusivo se il capo consulta l’email del dipendente
 - Immediatezza della contestazione per false registrazioni dell’orario di lavoro
 - Qualificazione del rapporto di lavoro: lo svolgimento concreto dell’attività prevale sulla volontà delle parti

APPROFONDIMENTO

- Cassa integrazione ordinaria – Nuovi criteri per la concessione..... 11

RISORSE UMANE

- Laureati/Diplomati..... 13

Detassazione anno 2016 – Pubblicato il Decreto

In data 16 maggio 2016 e' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 che disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata (c.d. detassazione 2016).

Il Decreto applica i contenuti della legge di stabilità 2016, che prevede una tassazione agevolata, con imposta sostitutiva del 10%, per i premi di risultato di ammontare variabile e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di 2.000 euro lordi (che sale a 2.500 euro per le aziende che "coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro") in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a 50 mila euro.

Condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10 % sono, alternativamente:

- erogazione di un premio di risultato di ammontare variabile secondo le somme e i criteri definiti dal contratto di secondo livello, aziendale o territoriale, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, qualità, redditività, efficienza ed innovazione come precisato dal presente Decreto interministeriale.
- somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

I contratti di secondo livello devono essere depositati esclusivamente in modalità telematica (clicca qui) presso la Direzione Territoriale del Lavoro:

- entro 30 giorni dalla sottoscrizione, insieme all'autodichiarazione, redatta in conformità allo specifico modello che è reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- entro il prossimo 13 giugno (30 giorni dalla data di pubblicazione del Decreto nella Gazzetta Ufficiale) per i premi di risultato e/o partecipazione agli utili previsti dai contratti di secondo livello in corso e per quelli sottoscritti negli anni precedenti e ancora vigenti congiuntamente alla suddetta autocertificazione di conformità.

Le somme erogate nel corso di quest'anno in applicazione dei contratti sottoscritti negli anni precedenti sono detassabili qualora gli stessi stabiliscano il pagamento del premio di risultato e/o partecipazione agli utili nell'anno successivo a quello di riferimento.

Il Decreto 25 marzo 2016 disciplina:

- i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile e
- i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale (come, ad esempio, servizi di educazione e istruzione per i figli, o di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, ecc.).

I criteri di misurazione per i premi di risultato

Il Decreto dispone che i contratti collettivi di lavoro di secondo livello, aziendali o territoriali, devono prevedere i criteri di misurazione e verifica degli incrementi di:

- produttività,
- redditività,
- qualità,
- e efficienza ed 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 ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

La partecipazione agli utili dell'impresa

Il Decreto chiarisce che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% si applica anche alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, tra cui quelle erogate a titolo di partecipazione agli utili relativi al 2015, qualora via siano le condizioni previste dal Decreto 25 marzo 2016.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il Decreto stabilisce che l'incremento del limite a 2.500,00 euro lordi per i premi di risultato con tassazione agevolata viene riconosciuto qualora i contratti collettivi di lavoro prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Tale coinvolgimento deve essere previsto in un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono invece strumenti e modalità utili al fine dell'incremento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Prospetto disabili – Pubblicato il decreto di autocertificazione all'esonero

Il Ministero del Lavoro, in data 2 maggio, ha pubblicato sulla pagina Pubblicità legale del proprio sito internet il decreto interministeriale 10 marzo 2016, recante le modalità di versamento del contributo esonerativo per autocertificare l'esonero dall'obbligo degli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille (art. 3, L. n.68/99).

L'autocertificazione, da presentare in via telematica entro il 1° luglio 2016 (60 giorni dall'entrata in vigore del decreto), deve contenere la data dalla quale il datore di lavoro ha inteso avvalersi dell'esonero.

Nelle more dell'attivazione della procedura telematica per l'autocertificazione, il datore di lavoro potrà indicare, nel prospetto informativo, la data dalla quale ha inteso avvalersi dell'esonero, che non può essere né antecedente al 24 settembre 2015 né successiva al 31 dicembre 2015, poiché il prospetto fa riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre.

Si ricorda inoltre che i requisiti richiesti dalla norma sono:

- occupare addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille;
- presentare l'autocertificazione riguardante l'esonero dall'obbligo per quanto concerne i medesimi addetti;
- versare preventivamente al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Congedo per donne vittime di violenza di genere - modalità di fruizione

L'Inps, con [circolare n.65 del 15 aprile](#), ha fornito le istruzioni per la fruizione del congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere, previsto dall'art.24, D.Lgs. n.80/15.

L'Inps eroga l'indennità alle lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere del settore privato, escluse le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

Per fruire del congedo e dell'indennità è necessario che le donne interessate abbiano un rapporto di lavoro in corso di svolgimento e siano inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio. Il congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi (90 giorni di astensione effettiva dall'attività lavorativa), da fruire entro i 3 anni dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Il congedo può essere goduto in coincidenza di giornate nelle quali è previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa (con esclusione quindi dei giorni festivi, dei periodi di sospensione dell'attività lavorativa o dei periodi di aspettativa e dei giorni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro), in modalità giornaliera o oraria, secondo quanto stabilito dai Ccnl stipulati dalle organizzazioni più rappresentative.

Per le giornate di congedo utilizzate per svolgere i percorsi di protezione è corrisposta un'indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione. In caso di fruizione oraria, l'indennità è pagata in misura pari alla metà dell'indennità giornaliera. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro, salvo conguaglio, secondo le modalità previste per le indennità di maternità; è invece corrisposta direttamente dall'Istituto alle lavoratrici per le quali è previsto il pagamento diretto delle indennità di maternità.

La circolare precisa inoltre che le lavoratrici che abbiano usufruito di periodi di congedo dall'entrata in vigore della riforma (25 giugno 2015) ad oggi, devono presentare istanza anche per tali periodi, in modo da consentire la verifica dei conguagli eventualmente già effettuati.

Tutela della maternità – Modifiche operative

L'Inps, con [circolare n.69 del 28 aprile 2016](#), illustra le istruzioni in ordine all'indennità di maternità per i giorni ulteriori rispetto ai 5 mesi riconosciuti nei casi di parto molto prematuro ex art. 16 D.Lgs. 151/2001, (*c.d. Testo Unico in materia di congedo di maternità in caso di parto prematuro e sospensione del congedo in caso di ricovero del bambino*) come modificato alla lett. d).

Le istruzioni riguardano sia il conguaglio delle indennità anticipate dai datori di lavoro sia i casi residuali di pagamento diretto.

Sono altresì fornite istruzioni per l'accredito della contribuzione figurativa ai fini pensionistici, sia per i lavoratori del settore privato che per i lavoratori del settore pubblico, e indicazioni operative per il monitoraggio della spesa ed il regime fiscale della prestazione.

La circolare fornisce, inoltre, istruzioni operative per il pagamento delle indennità, nei casi di sospensione del congedo post partum per ricovero del neonato o del bambino adottato o affidato.

E' confermato infine il diritto della lavoratrice licenziata per colpa grave di conservare l'indennità di maternità oltre la data del licenziamento (art. 24 T.U.).

Si riporta di seguito l'indice degli argomenti Trattati:

1. Periodo di congedo post partum nei casi di parto prematuro.
2. Rinvio e sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato.
3. Istruzioni operative per le Strutture INPS.
4. Conservazione del diritto all'indennità di maternità in caso di licenziamento per colpa grave della lavoratrice dipendente.
5. Contribuzione figurativa per dipendenti privati e pubblici.
6. Finanziamento degli oneri e monitoraggio della spesa.
7. Modalità di compilazione del flusso Uniemens per il conguaglio delle indennità anticipate
8. Regime fiscale della prestazione.
9. Istruzioni contabili.

Cigo - Nuovo sistema di gestione con ticket

L'Inps, con [messaggio n.1759 del 20 aprile](#), ha indicato le nuove modalità di comunicazione e gestione con ticket dei dati relativi ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che possono dar luogo a integrazione salariale ordinaria (Cigo).

A seguito del termine del periodo di sperimentazione, infatti, **a partire da 23 maggio 2016** il nuovo sistema di gestione della Cigo con ticket diventerà obbligatorio per tutte le domande di Cigo industria presentate mediante acquisizione on line. Tale obbligo sarà esteso alle domande trasmesse off line mediante *file .xml* a partire dal 6 settembre prossimo, con modalità che saranno descritte con un apposito messaggio.

Viene precisato che per le domande di Cigo edilizia sarà rilasciata a breve la possibilità per le aziende di utilizzare le suddette modalità di presentazione, che diverranno obbligatorie, per l'acquisizione on line e off line, a partire dal 6 settembre 2016.

L'UniEmens sarà pertanto lo strumento cui ricondurre ogni informazione che i datori di lavoro rendono all'Inps in ordine alle vicende relative ai rapporti di lavoro subordinato, anche ai fini della gestione delle integrazioni salariali ordinarie a conguaglio, con l'obiettivo di rendere più agevole e automatica la comunicazione e l'elaborazione di tutte le informazioni necessarie per la concessione della Cigo e il controllo dei relativi limiti e requisiti, soggettivi e aziendali, così come delineati dalla riforma di cui al [D.Lgs. n.148/2015](#).

L'Istituto puntualizza che per le domande di Cigo a pagamento diretto le richieste di pagamento successive alla domanda potranno essere trasmesse con le consuete modalità. Con successivo messaggio verranno illustrati i servizi in corso di realizzazione, che consentiranno l'invio delle suddette richieste mediante UniEmens in alternativa all'invio dei modd. SR41.

Per inviare le domande di Cigo con ticket UniEmens è disponibile l'applicazione UNICIGO, all'interno delle funzioni di "CIG Ordinaria" dalla voce "Flusso web" sul link "Domanda semplificata (UNICIGO)". Per l'invio di una domanda telematica Cigo è necessario associare a questa uno specifico codice (ticket) prelevato dalla stessa applicazione UNICIGO oppure dalla procedura UniEmens, dove è identificato da <IdentEventoCIG>.

Il predetto codice dovrà essere utilizzato anche su UniEmens in fase di esposizione degli eventi di Cigo richiesta.

Nella compilazione della domanda telematica Cigo andrà obbligatoriamente indicata l'Unità produttiva interessata alla richiesta di prestazione, selezionandola tra quelle censite su UniEmens.

L'istituto rimanda a un successivo messaggio le istruzioni concernenti la gestione del ticket e del relativo flusso UniEmens anche nei casi di fruizione di Cigs.

Esonero contributivo triennale e biennale (legge di stabilità 2015 e 2016) – Verifiche ispettive in corso

Il Ministero del Lavoro, con un [Comunicato stampa del 24 marzo 2016](#), rende noto che sta proseguendo l'attività di verifica, da parte degli ispettori delle DTL, sul ricorso all'esonero contributivo triennale e biennale previsto, rispettivamente, dalla Legge di Stabilità 2015 e 2016.

In base ai dati aggiornati al mese di febbraio 2016, sono stati disposti accertamenti mirati nei confronti di 338 imprese che hanno richiesto l'esonero contributivo in relazione a 1.986 lavoratori. Per 64 imprese è già stata trasmessa informativa di reato all'Autorità giudiziaria (percentuale di irregolarità pari al 18,93%).

Grazie all'incrocio dei dati forniti dall'INPS con quelli in possesso del Ministero del Lavoro sono state selezionate alcune fattispecie sulle quali sono stati effettuati specifici accertamenti.

A seguito di tali accertamenti:

- in diverse occasioni è stato revocato l'esonero contributivo e
- sono stati denunciati i responsabili alle Procure della Repubblica per comportamenti penalmente rilevanti, finalizzati alla fruizione indebita di erogazioni pubbliche.

Inoltre il Ministero del lavoro segnala che gli accertamenti proseguiranno nei prossimi mesi e potranno contare su dati ancora più affinati, utili a far emergere le ipotesi di fruizione illecita dell'esonero contributivo

Fonte: Ministero del Lavoro, Comunicato stampa del 24 marzo 2016

Attività di vigilanza e del procedimento ispettivo INPS - Chiarimenti

L'Inps, con la circolare 76/2016, torna a rivedere il meccanismo dell'attività di vigilanza e del procedimento ispettivo.

L'istituto ricorda ai propri ispettori che le verifiche in azienda vanno seguite sempre in due anche se nella prima fase possono agire anche più funzionari per identificare velocemente i lavoratori e non vanificare il cosiddetto "effetto sorpresa", il quale – a detta dell'Inps – è di fondamentale importanza.

In linea con gli indirizzi precedenti, la circolare rammenta che il corpo ispettivo non deve essere distratto da altre attività espletabili in via amministrativa.

Quando i verificatori accedono di diritto ai locali aziendali si devono qualificare e dovrebbero assumere atteggiamenti collaborativi, recando la minore turbativa possibile. Inoltre, qualora il datore di lavoro non sia presente, dovrebbero attendere il suo arrivo (se previsto in tempi ragionevoli). Se l'azienda è assistita da un consulente del lavoro, va verificata l'abilitazione dello stesso; se si tratta di soggetto diverso (dottore o ragioniere commercialista ecc.), il controllo si effettua appurando che sia stata eseguita la comunicazione alla Dtl, prevista per l'assistenza in materia di lavoro. In ogni caso, i verificatori non devono mai consentire che soggetti non legittimati assistano all'ispezione, gravando sugli stessi l'obbligo di denunciare tempestivamente l'esercizio abusivo della professione.

La circolare ricorda i poteri attribuiti dall'ordinamento agli addetti alla vigilanza, i quali possono accertare e acquisire tutte le notizie finalizzate a far emergere l'esistenza del rapporto obbligatorio assicurativo da cui discendono sia l'obbligazione contributiva, sia il diritto alle prestazioni.

Le dichiarazioni acquisite durante la verifica e l'esito dell'intervista (o interrogatorio) dei lavoratori non costituiscono "*prova per sé sola, ma elemento indiziario, liberamente valutabile dall'autorità amministrativa e/o giudiziaria chiamata a decidere in sede di contenzioso*".

Nella circolare si ribadisce che quando gli ispettori interrogano i soggetti che hanno trovato in loco, il datore non può essere presente e che, per evitare condizionamenti, il verificatore può anche decidere (se il lavoratore è d'accordo) di eseguire l'intervista fuori dal luogo di lavoro. Le indagini si possono estendere anche a persone occupate in periodi precedenti. Condivisibile appare la raccomandazione dell'Istituto con cui si invitano i verificatori a rivolgere domande chiare e comprensibili e auspicabilmente con possibile ampia argomentazione. Ciò per evitare che domande le quali ammettono una sola risposta finiscano per far affermare esattamente quello che ci si aspetta di sentir dire. Se si tratta di stranieri è necessario sincerarsi che gli stessi siano in grado di comprendere e parlare l'italiano.

Gli ispettori non possono rilasciare al datore di lavoro copie delle dichiarazioni rese dai lavoratori. Per prenderne visione, l'azienda deve fare ricorso alla normativa prevista in materia di accesso agli atti amministrativi. Al termine delle verifiche relative al primo intervento, il datore di lavoro ha diritto di ricevere il verbale di primo accesso che deve, tra l'altro, contenere l'identificazione delle persone trovate al lavoro e la descrizione delle mansioni svolte. Al completamento dell'ispezione viene rilasciato il verbale conclusivo con cui si procede alla constatazione e alla notificazione di tutti gli illeciti riscontrati.

Fondo di solidarietà residuale - Pagamento diretto assegno ordinario

L'Inps, con [messaggio n.1985 del 5 maggio](#), ha comunicato che è possibile effettuare il pagamento diretto dell'assegno ordinario per le istanze al Fondo di solidarietà residuale presentate fino al 12 gennaio 2016, e ha fornito le relative istruzioni operative.

Si ricorda che rientrano nel campo di applicazione del Fondo le aziende interessate da processi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in relazione alle causali previste in materia di Cigo o Cigs.

Per consentire l'istruttoria e il pagamento della prestazione direttamente in favore del lavoratore, le aziende, una volta inoltrata la domanda alla sede territorialmente competente, devono trasmettere per ciascun lavoratore interessato il Mod. SR41; i modelli, raggruppati in file aziendali con periodicità mensile, dovranno essere inoltrati collegandosi al sito www.inps.it > Servizi online > sezione Servizi per le aziende e consulenti > CIG > Invio richieste pag. dir SR41.

L'invio del modello SR41 potrà essere effettuato anche prima dell'adozione della delibera da parte del Comitato amministratore, anche se il pagamento ai lavoratori è subordinato all'adozione della delibera e nei limiti della stessa. La delibera di concessione, contenente il periodo, le ore, il numero dei lavoratori e l'importo autorizzato,

verrà comunicata tramite Pec alla struttura territoriale Inps competente per il rilascio della relativa autorizzazione di pagamento. Tale autorizzazione è presupposto per la corresponsione del trattamento economico ai lavoratori interessati da parte della struttura territoriale, che provvede anche alla notifica della delibera all'azienda.

Per tale motivo, nell'ambito della procedura informatica di autorizzazione Cigs, è istituito il codice intervento 400 e, come ulteriore classificazione, evento 401, che individuerà le prestazioni in oggetto ai fini della corretta imputazione contabile e del connesso monitoraggio.

L'erogazione della prestazione è gestita per il tramite della procedura Sistema Unico per le prestazioni a sostegno del reddito.

Per quanto riguarda la contribuzione, il Fondo provvede, ai sensi dell'art.4, co.3, D.I. n.79141/14, al versamento alla competente gestione assicurativa obbligatoria della contribuzione correlata per i periodi di erogazione dell'assegno ordinario. Invece, ai sensi dell'art.5, co.1, lett.b), D.I. n.79141/14, è a carico del datore di lavoro un contributo addizionale pari al 3%, per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti, e al 4,50%, per le imprese che occupano più di 50 dipendenti. Il contributo, così individuato, è calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori interessati alle prestazioni.

L'Inps precisa che le modalità applicative concernenti le richieste e il recupero del contributo addizionale dovuto in ragione dei pagamenti diretti effettuati dall'Istituto saranno comunicate con separato messaggio.

“Part time agevolato” – Lavoratori prossimi alla pensione di vecchiaia

(in attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale)

In data 13 aprile 2016 il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha firmato il [decreto](#) attuativo che agevola la riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori prossimi alla pensione, cosiddetto "part-time agevolato".

Si tratta di una misura sperimentale prevista da una norma contenuta nella (art. 1, comma 284 della Legge di Stabilità 2016).

Tale intervento consentirà al lavoratore di concordare col datore di lavoro il passaggio al part-time, con una riduzione dell'orario tra il 40 ed il 60%, e di ricevere mensilmente l'importo corrispondente ai contributi previdenziali e alla contribuzione figurativa.

In base alle previsioni del testo normativo, la misura è rivolta ai lavoratori:

- dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato,
- che possiedono il requisito contributivo minimo per la pensione di vecchiaia (20 anni di contributi) e che maturano il requisito anagrafico entro il 31 dicembre 2018

Per i lavoratori che faranno ricorso all'agevolazione, cambierà, dunque, il contenuto della busta paga. In aggiunta alla retribuzione per il part-time, sarà erogata una somma esentasse corrispondente ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro sulla retribuzione per l'orario non lavorato.

Inoltre, per il periodo di riduzione della prestazione lavorativa, verrà riconosciuta al lavoratore la contribuzione figurativa corrispondente alla prestazione non effettuata, in modo che alla maturazione dell'età pensionabile il lavoratore percepirà l'intero importo della pensione, senza alcuna penalizzazione.

La somma erogata mensilmente dal datore di lavoro oltre a non concorrere alla formazione del reddito da lavoro dipendente, l'importo in denaro corrispondente ai contributi previdenziali sull'orario non lavorato è onnicomprensivo e non è assoggettato ad alcuna forma di contribuzione previdenziale, inclusa quella relativa all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Fonte: Ministero del Lavoro

Cemento Confimi - Firmato accordo di rinnovo

In data 18/4/2016 è stato siglato tra l'ANIEM Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere, l'ANIER Associazione Nazionale Imprese Edili in Rete aderenti a CONFIMI IMPRESA e la FENEAL-UIL, la FILCA-CISL, LA FILLEA-CGIL, l'accordo per il rinnovo del CCNL 15/7/2014 per i dipendenti delle Imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte, con decorrenza dalla data di stipula fino al 31/12/2018.

[Ccnl Cemento Confimi](#)

Cigs - Proroga per le crisi aziendali

Il Ministero del Lavoro, con notizia sul proprio sito, ha reso noto che in data 25 marzo, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha sottoscritto il [decreto n.95075](#), che definisce, ai sensi dell'art.21, co.4, del D.Lgs. n.148/15, i criteri per l'accesso a un ulteriore periodo di integrazione salariale straordinaria, da concedersi 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.

Dimissioni e risoluzione consensuale – Nuove Faq

In data 7 aprile 2016, sono state pubblicate le risposte fornite dal Ministero del Lavoro ai 20 dubbi sulla nuova procedura telematica per la comunicazione delle dimissioni volontarie e dalla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sollevati dai Consulenti del Lavoro.

Lo stesso Ministero ha aggiornato sul proprio sito le risposte ai quesiti più frequenti (FAQ). ([clicca qui](#))

Voucher - Per l'acquisto di servizi di baby-sitting

L'Inps, con [circolare n.75 del 6 maggio](#), innova e integra le istruzioni operative fornite dalla [circolare n.169/14](#) in tema di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, beneficio prorogato anche per l'anno 2016 dall'art.1, co.282, L. n.208/15.

In aderenza al principio di tracciabilità dei buoni lavoro previsto dal D.Lgs. n.81/2015, è stata realizzata una procedura che introduce nuove funzionalità internet per l'assegnazione dei voucher baby-sitting e per la successiva gestione, senza più ricorrere alla consegna dei buoni cartacei in sede.

La lavoratrice madre interessata, per accedere alla procedura telematica, deve munirsi di Pin Inps (anche nel caso in cui la domanda di accesso al beneficio sia stata presentata tramite patronato) oppure autenticarsi tramite CNS (Carta Nazionale dei Servizi) o SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale). La madre, riconosciuta beneficiaria dei voucher, opera al pari di un committente che utilizzi la procedura telematica per gli adempimenti connessi alle nuove funzionalità introdotte:

- registrazione del committente;
- accredito del prestatore e richiesta e attivazione della Inps card presso l'Ufficio postale;
- comunicazione all'Inps da parte del committente prima dell'inizio della prestazione;
- consuntivazione ad opera del committente al termine della prestazione.

La circolare illustra la procedura da seguire sia per l'appropriazione che per la restituzione del bonus.

Contratti di solidarietà - Recupero sgravio contributivo 2014 e fruizione 2015

L'Inps, con [circolare n.77 del 10 maggio](#), ha fornito istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà difensivi accompagnati da Cigs, che fruiscono degli sgravi contributivi ex art.6, D.L. n.519/96, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2015.

L'Istituto illustra anche le modalità per il recupero degli sgravi contributivi a valere sulle somme residue dello stanziamento 2014.

Giurisprudenza

Aspettativa: legittimo il licenziamento per mancata giustificazione assenza

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 6 aprile 2016, n.6697, ha stabilito che, in caso di malattia del dipendente, la concessione, di fatto, da parte del datore di lavoro, del periodo di aspettativa previsto dal Ccnl di categoria, ancorché richiesto allorquando il periodo di comporta sia già esaurito, non elimina l'effetto di giustificare l'assenza sino allo scadere del periodo di aspettativa, restando escluso che il licenziamento intimato pochi giorni dopo l'esaurimento di detta aspettativa possa considerarsi illegittimo, sia sotto il profilo della rinuncia tacita al recesso per superamento del comporta sia sotto il profilo dell'affidamento del dipendente circa la prosecuzione del rapporto.

Accesso abusivo se il capo consulta l'email del dipendente

Con la Sentenza n. 13057/2016 la Corte di Cassazione è intervenuta in merito al configurarsi o meno di illecito penale nel caso di consultazione abusiva di email di un subalterno.

In particolare la Suprema Corte ha stabilito che, qualora anche per motivi lavorativi il responsabile acceda all'indirizzo di posta elettronica lavorativa di un suo sottoposto, si configura il reato di accesso abusivo a sistema informatico, ai sensi dell'articolo 615 del Codice penale.

Immediatezza della contestazione per false registrazioni dell'orario di lavoro

In tema di licenziamento per giusta causa, la Corte di Cassazione ha statuito l'illegittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente scoperto ad effettuare false registrazioni dell'orario di lavoro, mediante un controllo a campione svolto a notevole distanza di tempo dai fatti contestati.

Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 9051 del 5 maggio 2016, ha chiarito che le verifiche ex post da parte del datore di lavoro non possono riferirsi a fatti di parecchi mesi prima, dal momento che il lavoratore non può ricordare tutti i suoi turni di servizio, con conseguente violazione del principio dell'immediatezza della contestazione

Qualificazione del rapporto di lavoro: lo svolgimento concreto dell'attività prevale sulla volontà delle parti

La Corte di Cassazione ha ribadito la supremazia del concreto svolgimento della prestazione lavorativa, rispetto alla volontà delle parti, al fine di qualificare correttamente il rapporto di lavoro: nel caso in specie, il designer d'interni assunto come dipendente da un'azienda si vede ricondurre il rapporto alla prestazione di lavoro autonomo, in quanto più coerente con la qualità professionale di architetto del lavoratore.

Nella Sentenza n. 8376 del 27 aprile 2016, i giudici della Cassazione hanno evidenziato come la volontà delle parti all'atto della stipula del contratto possa venire meno di fronte alle reali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, in quanto le parti potrebbero voler eludere la disciplina legale in materia, a partire dagli obblighi contributivi, oppure potrebbero non trovarsi in rapporti di forza paritari. Questi elementi fanno sì che solo il concreto svolgimento della prestazione possa portare a qualificare correttamente il rapporto lavorativo e, nel caso in specie, far prevalere la natura autonoma rispetto a quella subordinata.

Cassa integrazione ordinaria – Nuovi criteri per la concessione

In data 17 maggio 2016 è stato pubblicato sul sito internet del ministero del Lavoro il [decreto ministeriale 95442 del 15 aprile](#), il quale ha già ricevuto il via libera dalla Corte dei conti tuttavia per l'entrata in vigore si dovrà attendere la pubblicazione in Gazzetta ufficiale.

Il decreto ministeriale, secondo quanto previsto dall'articolo 16 del D.Lgs. 148/2015 che ha riformato gli ammortizzatori sociali, contiene i criteri di esame delle domande di Cigo che dovranno essere adottati dalle sedi Inps competenti per territorio nell'esaminare le richieste di Cassa.

A tal proposito ricordiamo che dal 1° gennaio di quest'anno il D.Lgs 148/2015 - di riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di lavoro - ha attribuito alla sede Inps territorialmente competente l'autorità a decidere sulle domande di Cigo. La definizione delle istanze, quindi, non spetta più all'apposita commissione provinciale ma al direttore di sede o altro dirigente delegato.

Ai fini della concessione della domanda di cassa integrazione ordinaria (Cigo), l'azienda che vi ricorre deve produrre all'Inps una **relazione tecnica dettagliata**, resa sotto forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà. La relazione dovrà prevedere:

- le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività e
- dimostrare che l'impresa continua ad operare sul mercato facendo riferimento a fatti oggettivi (documentazione accertante la solidità finanziaria dell'impresa, documentazione tecnica concernente la situazione temporanea di crisi del settore, acquisizioni di nuovi ordini, partecipazione qualificata a gare di appalto, analisi della ciclicità della crisi, CIGO già concessa)

Nella nuova logica dell'integrazione salariale assume una particolare rilevanza il dato probante, supportata dall'eventuale documentazione, relativa alla ripresa dell'attività lavorativa. A tal fine, infatti, proprio per garantire la ripresa dell'attività lavorativa dopo il periodo di interruzione, il decreto pone l'accento sulla necessità che sia dimostrata la solidità finanziaria dell'impresa.

Il Dm ricorda inoltre che la cassa integrazione ordinaria può essere concessa solo per eventi transitori delle situazioni aziendali e non imputabili all'impresa o ai lavoratori e per situazioni di mercato. In particolare le situazioni che danno diritto a richiedere la Cigo individuate nel decreto sono:

- mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato
- la fine del cantiere, del lavoro o di una fase, la perizia di variante e suppletiva al progetto
- la mancanza di materie prime o di componenti
- eventi meteorologici
- lo sciopero di un reparto o di un'altra impresa
- calamità naturali quali alluvioni, terremoti, incendi non dolosi e la cui responsabilità non è dell'impresa
- guasti ai macchinari o manutenzione straordinaria

Il ministero precisa che la cassa integrazione ordinaria può essere compatibile con la Cigs per contratto di solidarietà, purché la Cigo riguardi lavoratori distinti e abbia una durata in genere non superiore a tre mesi.

In caso di contemporaneità tra Cigo e Cigs per contratto di solidarietà, ai fini della durata massima complessiva dei trattamenti le giornate in cui si realizza la coesistenza sono conteggiate per intero e attribuite alla Cassa integrazione ordinaria.

Infine il decreto si sofferma sulle varie fattispecie integrabili illustrate di seguito:

CASISTICA	DESCRIZIONE
<i>Mancanza di lavoro o di commesse</i>	Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivante dalla significativa riduzione di ordini e commesse (co. 1, art. 3, DM 95442/2016). La relazione tecnica documenta l'andamento degli ordini di lavoro e delle commesse e ad essa può essere allegata la documentazione relativa al bilancio e al fatturato. A richiesta l'impresa produce la documentazione attestante l'andamento degli indicatori economico-finanziari di bilancio (co. 2, art. 3, DM 95442/2016). Non applicabili per le imprese che, alla data di presentazione della domanda, hanno avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre (co. 4, art. 3, DM 95442/2016).
<i>Crisi di mercato</i>	Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per mancanza di lavoro o di commesse derivante dall'andamento del mercato o del settore merceologico a cui appartiene l'impresa (co. 3, art. 3, DM 95442/2016). Non applicabile per le imprese che, alla data di presentazione della domanda, hanno avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre (co. 4, art. 3, DM 95442/2016).
<i>Fine cantiere o fine lavoro</i>	Brevi periodi di sospensione dell'attività lavorativa, non superiori a 3 mesi, tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro (co. 1, art. 4, DM 95442/2016). La relazione tecnica documenta la durata prevista e la fine dei lavori e, ove necessario, ad essa sono allegati copia del contratto con il committente o del verbale del direttore dei lavori (co. 3, art. 4, DM 95442/2016).
<i>Fine fase lavorativa</i>	Sospensione dell'attività dei lavori specializzati addetti ad una particolare lavorazione che, al termine della fase lavorativa, rimangono inattivi in attesa di reimpiego (co. 1, art. 4, DM 95442/2016). La relazione tecnica documenta la durata prevista e la fine della fase lavorativa e, ove necessario, ad essa sono allegati copia del contratto con il committente o del verbale del direttore dei lavori (co. 3, art. 4, DM 95442/2016).
<i>Perizia di variante e suppletiva al progetto</i>	Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a situazioni di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle parti o al committente e non derivante da necessità di variare il progetto originario o di ampliarlo per esigenze del committente sopraggiunte in corso d'opera (co. 2, art. 4, DM 95442/2016).
<i>Mancanza di materia prime o componenti</i>	Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a mancanza di materie prime o di componenti necessari alla produzione non imputabile all'impresa (co. 1, art. 5, DM 95442/2016). La relazione tecnica documenta le modalità di stoccaggio e la data dell'ordine delle materie prime o dei componenti nonché le iniziative utili al reperimento delle materie prime o dei componenti di qualità equivalente ivi comprese le attività di ricerca di mercato sulla base di idonei mezzi di comunicazione, intraprese senza risultato positivo (co. 2, art. 5, DM 95442/2016).
<i>Eventi meteo</i>	Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta ad eventi meteorologici

	(co. 1, art. 6, DM 95442/2016). La relazione tecnica documenta l'evento meteorologico e illustra l'attività e la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento nonché le conseguenze che l'evento stesso ha determinato. Alla stessa sono allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati (co. 2, art. 6 DM 95442/2016).
<i>Sciopero di un reparto o di altra impresa</i>	Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a sciopero e picchettaggio di maestranze non sospese dall'attività lavorativa all'interno della medesima impresa o di sciopero di altra impresa la cui attività è strettamente collegata all'impresa richiedente la CIGO (co. 1, art. 7, DM 95442/2016). La relazione tecnica documenta gli effetti dello sciopero sui reparti per i quali è stata chiesta la CIGO e sull'impresa e, in caso di sciopero di altra impresa, il collegamento dell'attività con quest'ultima (co. 2, art. 7, DM 95442/2016). La domanda viene accolta se: - lo sciopero non ha riguardato il reparto per il quale è stata richiesta la CIGO; - vi sono ordini non evasi per effetto dello sciopero; - in caso di sciopero di altra impresa, sussiste il collegamento con l'attività di quest'ultima (co. 3, art. 7, DM 95442/2016).
<i>Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica</i>	Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per evento non doloso e non imputabile alla responsabilità dell'impresa (co. 1, art. 8, DM 95442/2016). La relazione tecnica documenta la non imputabilità della sospensione o riduzione dell'attività all'impresa o ai lavoratori e ad essa sono allegati, ove necessario, i verbali e le attestazioni delle autorità competenti, quali i vigili del fuoco e gli enti erogatori comprovanti la natura dell'evento (co. 3, art. 8, DM 95442/2016).
<i>Impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità</i>	Sospensione o riduzione dell'attività per eventi improvvisi e di rilievo quali alluvioni o terremoti (co. 2, art. 8, DM 95442/2016). La relazione tecnica documenta la non imputabilità della sospensione o riduzione dell'attività all'impresa o ai lavoratori e ad essa sono allegati, ove necessario, le dichiarazioni della pubblica autorità, quali le ordinanze che attestano l'impraticabilità dei locali e le cause che hanno determinato la decisione di sospendere l'attività lavorativa (co. 3, art. 8, DM 95442/2016).
<i>Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori</i>	Sospensione o riduzione dell'attività per fatti sopravvenuti, non attribuibili ad inadempienza o responsabilità dell'impresa o dei lavoratori, dovuti ad eventi improvvisi e di rilievo o da ordini della pubblica autorità determinati da circostanze non imputabili all'impresa (co. 2, art. 8, DM 95442/2016). La relazione tecnica documenta la non imputabilità della sospensione o riduzione dell'attività all'impresa o ai lavoratori e ad essa sono allegati, ove necessario, le dichiarazioni della pubblica autorità, quali le ordinanze che attestano l'impraticabilità dei locali e le cause che hanno determinato la decisione di sospendere l'attività lavorativa (co. 3, art. 8, DM 95442/2016).
<i>Guasti ai macchinari</i>	Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a guasto ai macchinari causato da un evento improvviso e non prevedibile (co. 1, art. 9, DM

95442/2016). La relazione tecnica documenta la puntuale effettuazione della manutenzione e l'imprevedibilità del guasto e ad essa è allegata l'attestazione dell'impresa che è intervenuta per riparare il guasto, il tipo di intervento effettuato e la non prevedibilità del guasto (co. 2, art. 9, DM 95442/2016).

Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a revisione e sostituzione di impianti con carattere di eccezionalità e urgenza che non rientra nella normale manutenzione (co. 1, art. 9, DM 95442/2016).

*Manutenzione
straordinaria*

La relazione tecnica documenta la puntuale effettuazione della manutenzione e l'imprevedibilità del guasto e ad essa è allegata l'attestazione dell'impresa intervenuta da cui risulti l'eccezionalità dell'intervento, non riferibile ad attività di manutenzione ordinaria e programmabile (co. 2, art. 9, DM 95442/2016)

SCADENZE

01 Luglio 2016 - Prospetto disabili – Pubblicato il decreto di autocertificazione all'esonero

Presentazione in via telematica dell'autocertificazione per gli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille (art. 3, L. n.68/99).

Laureati/Diplomati

S.S. 361	Anni 30 - Residente a Fumane (VR) – Diploma di Maturità Scientifica – Laurea in Lingue Orientali con tesi e specializzazione in Storia dell'Arte Giapponese - 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.
S.L. 362	Anni 26 – Residente a Bolzano – Laurea Magistrale in Psicologia, Abilitazione all'esercizio della professione – Diploma di Maturità scientifica - Buona conoscenza della lingua inglese e conoscenza di base del tedesco – Buona conoscenza informatica - Esperienza di tirocinio formativo e volontariato – Esperienza lavorativa come commessa e receptionist.
R.C. 363	Anni 37 - Residente a Tregnago (VR) – Diploma di Agrotecnico – Specializzazione di “Addetto al controllo qualità nelle aziende alimentari” – Qualifica di Operatore informatico in automazione d'ufficio – Patente europea del computer – Corsi effettuati: Segretaria d'azienda e assistente alla direzione, Esperto di centralino, Specialista in progettazione e gestione siti web - Conoscenza della lingua inglese – Esperienza come impiegata addetta alla segreteria e centralino, impiegata di magazzino e addetta alle vendite presso ipermercato e negozio di abbigliamento – Addetta al controllo qualità in azienda alimentare.
U.L. 364	Anni 50 – Residente a Sommacampagna (VR) – Diploma di Perito aziendale e Corrispondente in lingue estere - Buona conoscenza informatica – Ottima conoscenza della lingua tedesca, buona conoscenza del francese, sufficiente conoscenza dell'inglese e nozioni di base dello spagnolo – Pluriennale esperienza come impiegata commerciale estero.
M.B. 365	A disposizione per ruoli di fiducia in Italia o all'estero, oppure per collaborazioni personalizzate mirate a specifiche necessità o richieste: vendita, organizzazione aziendale, efficienza e motivazione del personale, inserimento operativo di venditori o di personale, creazione e gestione di reti vendita, delega e passaggio generazionale, eliminazione di sprechi e di tempo e risorse, stress e sovraccarichi, eccetera.
P.Z. 366	Anni 47 – Residente a Villabartolomea (VR) – Qualifica di Segretaria d'azienda – Buona conoscenza delle lingue inglese e francese – Pluriennale esperienza come impiegata amministrativa, addetta ufficio acquisti e vendite, promoter e marketing.
M. A. 367	Anni 31 – Residente a Sona (VR) – Qualifica di Manutentore di sistemi elettromeccanici – Programmatore di Building Automation per impianti civili – Programmatore PLC su apparecchiature SIEMENS S7300 con linguaggio KOP di terzo livello. Esperienza di stage – Esperienza lavorativa come operaio metalmeccanico lattoniere, manutentore di impianti civili e industriali – Lingua madre arabo, buona conoscenza di italiano e inglese – Buona conoscenza informatica.

M.S. 368	Residente a Roma – Laurea in Scienze Politiche indirizzo politico sociale – Corso di perfezionamento post-laurea in: “Comunicazione istituzionale: profili professionali e profili di attività” - Buona conoscenza informatica – Conoscenza di base delle lingue inglese e francese – Esperienza professionale come: Progettista nella formazione finanziata, docente, consulente area formazione, responsabile del processo di analisi e definizione dei fabbisogni formativi, consulenza giornalistica e ufficio stampa.
S.F. 369	Anni 35 – Residente a San Giovanni Lupatoto (VR) – Maturità scientifica – Corso di elaborazione buste paga - Buona conoscenza informatica – Gestionale Zucchetti – Pluriennale esperienza lavorativa come impiegata amministrativa, segretaria in studi professionali e aziende, ufficio personale ed elaborazione buste paga.
E.D. 370	Anni 49 – Residente a Verona – Diploma di perito aziendale corrispondente in lingue estere – Corso di contabilità base e prima nota – Buona conoscenza delle lingue inglese e tedesco - Buona conoscenza informatica – Esperienza come receptionist, impiegata amministrativa, assistente ufficio post-vendita, assistente ufficio import.

MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

Da compilare e inviare a
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