

Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 14 novembre 2014

Informacoop N.30/2014

Amministrazione del personale

In collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative



LEGGE DI STABILITÀ: NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

Il disegno di legge di Stabilità 2015, all'esame del Parlamento, promette nuove misure per rilanciare l'occupazione e i consumi.

CCNL
MULTISERVIZI:
ADESIONE A
COOPERAZIONE E
SALUTE
Pag. 10

Pagina 1

INCENTIVO ALLE ASSUNZIONI IN AGRICOLTURA

L'INPS nella Circolare 137/2014 ha fornito le istruzioni per richiedere l'incentivo relativo alle assunzioni di giovani di età compresa tra 18 e 35 anni.

Pagina 5

RINNOVO CONTRATTUALE CCNL AGRICOLTURA OPERAI

Il 22 ottobre 2014 è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 25 maggio 2010 per gli operai agricoli e florovivaisti scaduto il 31.12.2013

Pagina 7

LEGGE DI STABILITÀ 2015: NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

Riportiamo di seguito i principali interventi del Governo che verranno sottoposti alle Camere, per tentare di rilanciare l'occupazione e i consumi. È importante tenere presente che si tratta di previsioni che **saranno sicuramente oggetto di modifiche e correzioni**: ci limitiamo qui a fare una carrellata sugli



DECONTRIBUZIONE 2013

L'Inps con **messaggio 7978 del 24 ottobre 2014** ha informato che sono pronte le modalità operative da osservare per la concreta fruizione dello sgravio contributivo operante sui premi percepiti in applicazione degli accordi di secondo livello.

argomenti di maggior interesse.

SGRAVI CONTRIBUTIVI. Ai datori di lavoro del settore privato, **ad esclusione del settore agricolo**, che effettueranno assunzioni a **tempo indeterminato (non sembra obbligatorio il full time)** tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2015, verrà riconosciuto **l'esonero dal versamento dei contributi** previdenziali a loro carico, nel limite **massimo di 8.060 Euro all'anno**, per un periodo massimo di **36 mesi**. Sono esclusi i contributi INAIL.

Nello specifico l'esonero dal versamento dei contributi:

- spetta per le assunzioni di lavoratori che nei **6 mesi precedenti non siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi altro datore di lavoro**;
- spetta anche nel caso di assunzioni di lavoratori che siano stati **precedentemente occupati con contratti a tempo determinato o collaborazioni a progetto**;
- non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio sia già stato fruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato;
- **non è cumulabile** con altri esoneri o agevolazioni;
- **non spetta** per le assunzioni di **apprendisti o lavoratori domestici**.



In considerazione di questo nuovo incentivo, **dal 1° gennaio 2015 viene soppresso l'agevolazione per le assunzioni di cassaintegrati e disoccupati di lunga durata che consentiva l'abbattimento del 50% dei contributi INPS e dei premi INAIL**. Per il momento la nuova agevolazione non è strutturale, ma è limitata al triennio 2015-2018: sarà da valutare la convenienza tra le nuove agevolazioni rispetto all'eliminazione di altre ma, soprattutto, sarà da capire se le nuove agevolazioni triennali, come quelle che si dovrebbero eliminare, saranno strutturali o, come appare dalla lettura dell'art. 12 del DDL, legate alle sole assunzioni del 2015.



TFR IN BUSTA PAGA.

L'art. 6 del DDL permette

- ai lavoratori dipendenti del settore privato (**esclusi i lavoratori agricoli e domestici**),
- che abbiano in essere un rapporto di lavoro **da almeno 6 mesi**,
- per i periodi di paga decorrenti **dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018**

I conguagli devono essere completati **entro il 16 gennaio 2015**.



ANTICIPO TFR: L'INPS CHIEDE I CONTRIBUTI

In sede di accertamento ispettivo, se il datore di lavoro **non rispetta le condizioni fissate dall'art. 2120 c.c. e non produce la documentazione comprovante le motivazioni della richiesta di anticipazione del TFR** da parte del dipendente, **l'INPS può provvedere al recupero della contribuzione previdenziale calcolata sull'anticipazione stessa**, al lordo delle ritenute fiscali, oltre alle sanzioni e agli interessi. Secondo l'INPS, inoltre, le suddette richieste devono essere necessariamente formulate per iscritto con indicazione delle motivazioni e corredate della relativa documentazione a supporto.

Questa dell'INPS sembra una presa di posizione **abbastanza rigida**, soprattutto alla luce del fatto che l'ultimo comma dell'art. 2120 c.c. prevede espressamente che i CCNL o accordi individuali possono

di richiedere di percepire la quota maturanda di TFR, compresa quella eventualmente destinata ad una forma pensionistica complementare, tramite liquidazione mensile come parte integrante della retribuzione.

Mentre per il lavoratore la monetizzazione del TFR in busta paga rappresenterà una mera facoltà, anche se irrevocabile fino al 30 giugno 2018, **per il datore di lavoro costituirà un vero obbligo ad adempiere**, senza possibilità di negare il consenso.

Il TFR che entrerà in busta paga diventerà parte integrante della retribuzione e sarà assoggettato a tassazione ordinaria: ad esso verranno applicati gli stessi criteri di tassazione progressiva, deduzioni e detrazioni a cui sono assoggettate le retribuzioni ordinarie, salvo l'eccezione della **non concorrenza alla formazione del limite di reddito rilevante ai fini della concessione del bonus degli 80 Euro.**

Non formerà, invece, imponibile ai fini previdenziali.

Il DDL prevede a favore dei datori di lavoro, a titolo di compensazione per il gravoso sforzo finanziario che potrebbero essere chiamati a sostenere, **due distinte misure di sostegno**, a seconda che il datore di lavoro scavalchi o meno la soglia dei 50 dipendenti in forza.

Per i datori di lavoro **con meno di 50 dipendenti**, sono previste le seguenti misure di compensazione:

- la possibilità di **dedurre un importo pari al 6% dell'ammontare del TFR annualmente liquidato** in busta paga;
- l'abbattimento del contributo al Fondo di garanzia TFR** previsto dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, **nella stessa percentuale di TFR liquidato in busta paga**;
- la concessione di un **esonero contributivo sui contributi sociali** (Anf, maternità e disoccupazione) **in proporzione al TFR liquidato in busta paga** (comma 3, articolo 10, D.Lgs. n. 252/2005; la percentuale di esonero applicabile all'anno 2014 è pari allo 0,28%).

In alternativa alle misure compensative appena elencate (ad eccezione dell'abbattimento del contributo al Fondo di garanzia TFR che resta in entrambi i casi operativo), **taли datori di lavoro potranno usufruire di un accordo-quadro che sarà stipulato dai ministri del lavoro e delle finanze con l'ABI**. L'accordo dovrà consentire di accedere al credito bancario allo stesso costo finanziario (o misure inferiori) cui è soggetto il TFR (75% dell'Istat più coefficiente fisso dell'1,50%). **Il credito così concesso dalle banche convenzionate sarà assistito dalla garanzia dello Stato**, per tramite di un apposito fondo ad hoc che sarà istituito presso l'INPS. **I datori di lavoro che opteranno per tale sistema di compensazione, tuttavia, saranno tenuti a contribuire al fondo INPS nella misura dello 0,20% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali nella stessa percentuale della quota di TFR liquidata in busta paga.**

Per i datori di lavoro con più di 49 dipendenti, invece, le misure compensative disponibili sono solo le prime. In sostanza, essi saranno tenute fuori dal credito agevolato con garanzia statale.

prevedere condizioni di miglior favore e non mancano sentenze (Cass. 4133 22 febbraio 2007) che abbiano sancito che la disciplina delle anticipazioni sia pacificamente derogabile per accordo, collettivo o individuale, tra le parti.



BANDO FIPIT INAIL

L'INAIL ha reso noto sul proprio sito internet che è disponibile dallo scorso 3 novembre, nella sezione "Incentivi alle imprese" dei Servizi online, la procedura telematica per la **compilazione delle domande di partecipazione al bando Fipit**. Si tratta del bando pubblicato sulla «Gazzetta Ufficiale» 165 del 18 luglio scorso che mette in palio **30 milioni destinati a finanziare micro o piccole imprese che investono in progetti d'innovazione tecnologica per gli impianti, le macchine e le attrezzature destinate al miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro**, che siano in grado d'incidere sulle principali cause d'infortunio o malattia professionale.



CREDITO D'IMPOSTA PER ATTIVITÀ DI RICERCA E SVILUPPO.

A tutte le imprese che effettuano **investimenti in attività di ricerca e sviluppo**, a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014 e fino a quello in corso al 31 dicembre

2019, è attribuito un **credito d'imposta nella misura del 25% delle spese sostenute in eccedenza rispetto alla media dei medesimi investimenti realizzati nei 3 periodi di imposta precedenti a quello in corso al 31 dicembre 2015**.

Il credito d'imposta è riconosciuto, fino ad un **importo massimo annuale di euro 5milioni di euro per ciascun beneficiario, a condizione che siano sostenute spese per attività di ricerca e sviluppo almeno pari a 30 mila euro**.

Sono ammissibili al credito d'imposta le seguenti attività di ricerca e sviluppo:

1. **lavori sperimentali o teorici** svolti aventi quale principale finalità l'acquisizione di nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili, senza che siano previste applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette;
2. **ricerca pianificata o indagini critiche** miranti ad acquisire nuove conoscenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria per la ricerca industriale;
3. acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi o servizi nuovi, modificati o migliorati. Può trattarsi anche di altre attività destinate alla definizione concettuale, alla pianificazione e alla documentazione concernenti nuovi prodotti, processi e servizi; tali attività possono comprendere l'elaborazione di progetti, disegni, piani e altra documentazione, purché non siano destinati a uso commerciale; realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota destinati a esperimenti tecnologici o commerciali, quando il prototipo è necessariamente il prodotto commerciale finale e il suo costo di fabbricazione è troppo elevato per poterlo usare soltanto a fini di dimostrazione e di convalida.

Destinatari degli incentivi, suddivisi in budget regionali/provinciali, sono le **micro e piccole imprese** dei settori **agricoltura** (a cui sono destinati 15.582.703 euro), **edilizia** (9.417.297 euro) ed **estrazione e lavorazione dei materiali lapidei** (5.000.000 euro).

Il contributo in conto capitale verrà erogato fino a una **misura massima corrispondente al 65% dei costi, al netto dell'Iva, sostenuti per la realizzazione del progetto**. Il contributo massimo che potrà essere concesso per ciascuna impresa, nel rispetto del **regime "de minimis"**, **non potrà superare l'importo di 50mila euro, mentre il contributo minimo non potrà essere inferiore a 1.000 euro**.

L'invio della domanda e della relativa documentazione dovrà avvenire **entro il termine perentorio delle ore 18 del 3 dicembre 2014**.



- produzione e collaudo di prodotti, processi e servizi, a condizione che non siano impiegati o trasformati in vista di applicazioni industriali o per finalità commerciali.

Non si considerano attività di ricerca e sviluppo le modifiche ordinarie o periodiche apportate a prodotti, linee di produzione, processi di fabbricazione, servizi esistenti e altre operazioni in corso, anche quando tali modifiche rappresentino miglioramenti.



MISURE PER L'INCREMENTO E IL SOSTEGNO DELLA NATALITÀ.

Verrà erogato, in favore dei nuclei familiari, **un assegno del valore di 900 euro per ogni bambino nato o adottato, a decorrere dal 1° gennaio 2015.**

Il nucleo familiare, per usufruire dell'incentivo, deve essere in possesso di un **valore dell'ISEE non superiore a 30.000 euro annui**. Il soggetto erogatore sarà l'Inps.

Nel caso si tratti del 3° o ulteriore figlio, detto contributo sarà erogato fino al compimento del terzo anno d'età. Nel caso in cui sia già nato o adottato, l'erogazione dell'assegno avverrà per gli anni residui fino al compimento del terzo anno d'età.

INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE DI GIOVANI IN AGRICOLTURA: ISTRUZIONI OPERATIVE

Nella nostra Informacoop 26/2014 avevamo parlato delle agevolazioni previste dall'art. 5 D.L. 91/2014 a favore dei datori di lavoro agricolo che hanno assunto, o assumeranno, nel periodo dal 1° luglio 2014 al

30 giugno 2015 giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni con determinate caratteristiche.

Tale agevolazione **non risultava applicabile in quanto necessitava delle indicazioni operative da parte dell'INPS, pubblicate ora con la circolare 137**

del 5 novembre 2014.

SOGGETTI BENEFICIARI. L'incentivo spetta ai datori di lavoro considerati imprenditori agricoli ai sensi dell'art.2135 c.c.

APPALTI: ELIMINATA LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE TRIBUTARIA



L'art. 28 del Decreto Semplificazioni, in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, prevede **l'abrogazione integrale della disciplina sulla responsabilità tributaria in caso di irregolarità nei versamenti riguardanti le prestazioni di appalto e subappalto.**

Vengono eliminate dal sistema le conseguenze negative sul committente e sull'appaltatore **nel caso in cui uno o più subappaltatori (ovvero l'appaltatore stesso) non abbiano versato regolarmente le ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente dovute in relazione al contratto di appaltato/subappalto.**

L'analogo obbligo per i **versamenti Iva** era stato abrogato dall'articolo 50 del Dl n. 69/2013 e che l'unico modo per evitare di essere chiamati in causa era costituito dall'ottenere, prima di versare il corrispettivo dovuto, la prova che la controparte e tutti gli altri "anelli" della



catena avessero regolarmente adempiuto ai propri obblighi di versamento.

CCNL COOPERATIVE SOCIALI: ERT



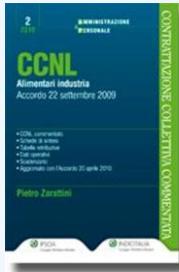
Con l'avvicinarsi della fine dell'anno si avvicina anche la scadenza per il pagamento

dell'acconto **dell'ERT**

2014 previsto dall'accordo Regionale stipulato il 3 dicembre 2013. Anche quest'anno, le cooperative potranno fare domanda al CMCP per chiedere il differimento dei termini o l'esonero dalla liquidazione dell'ERT.

CCNL ALIMENTARI INDUSTRIA: ACCORDO SUL CONTRATTO A TERMINE

Il 7 novembre 2014 è stato



sottoscritto un Accordo di recepimento del CCNL Industria Alimentare delle modifiche

LAVORATORI INTERESSATI. Ai sensi dell'art. 5, comma 4, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n.91, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, il nuovo incentivo si applica alle assunzioni dei lavoratori di **età compresa tra i 18 e i 35 anni**, che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- essere privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- essere privi di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Le assunzioni delle categorie sopraindicate dovranno essere effettuate nel periodo compreso tra il 1° Luglio 2014 e il 30 Giugno 2015.

La locuzione legislativa "giovani di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni", comprende persone che, **al momento dell'assunzione, abbiano compiuto diciotto anni e non abbiano ancora compiuto trentacinque anni.**

In merito alla nozione di soggetto "privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi", per i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato (OTD) nel settore agricolo, si precisa quanto segue:

➤ Sono da considerare **"svantaggiati"** in quanto **"privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"** coloro che non hanno prestato attività lavorativa nel semestre precedente l'assunzione e coloro che, pur avendo prestato attività lavorativa nel semestre precedente l'assunzione, **hanno lavorato per un numero di giornate inferiore a 100 nei 12 mesi antecedenti l'assunzione.**

RAPPORTI INCENTIVATI. L'incentivo in argomento spetta sia per le assunzioni a tempo determinato che per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale.

Per le assunzioni a **tempo determinato** il contratto deve presentare i seguenti requisiti:

- Avere una **durata almeno triennale**;
- Garantire al lavoratore un periodo di occupazione minima di 102 giornate annue;
- Essere redatto in forma scritta.

Il beneficio può altresì essere **riconosciuto in caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato** di un rapporto instaurato prima del primo luglio 2014, ma solo nel caso in cui si realizzi un incremento occupazionale netto.

In caso di assunzione e trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione il beneficio spetta a favore dell'agenzia.

L'incentivo è pari a **1/3 della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali** per un periodo complessivo di **18 mesi**.

Nell'ipotesi di assunzione di **OTI**, l'incentivo viene corrisposto in **un'unica soluzione** decorsi diciotto mesi dalla data di assunzione.

Nell'ipotesi di assunzione di **OTD**, l'incentivo viene corrisposto con le seguenti modalità:

al contratto a tempo determinato apportate dal D.L. 34/2014 (c.d. Jobs Act). Le novità riguardano:

- 🔍 Limite quantitativo di contratti a termine stipulabili pari al **25%** da calcolarsi in media annua **dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato** occupati nell'impresa alla data del **31 dicembre** dell'anno precedente. Sono **esclusi** dal limite i contratti stipulati nella **fase di avvio di nuove attività** per un periodo di **18 mesi** e quelli nella **fase di avvio di nuova linea/modulo** di produzione per un periodo di **12 mesi**.
- 🔍 Durata del contratto assistito stipulato in DTL: massimo 12 mesi.
- 🔍 I contratti stagionali possono essere prorogati massimo 4 volte, nel rispetto del massimo di durata di 8 mesi.
- 🔍 Non è obbligatorio lo "stop & go" nei casi di rapporti stagionali, contratti per motivi sostitutivi e contratti di durata inferiore a 12 mesi.

- sei mensilità dopo il primo anno di assunzione;
- sei mensilità dopo il secondo anno di assunzione;
- sei mensilità dopo il terzo anno di assunzione.

L'incentivo è riconosciuto dall'Istituto in base **all'ordine cronologico** di presentazione delle domande e fino ad esaurimento dei fondi stanziati, unicamente mediante compensazione con i contributi dovuti. **L'importo annuale** dell'incentivo **non potrà superare**, per ciascun lavoratore per la cui assunzione si richiede il beneficio in argomento, l'importo di:

- a) Euro **3.000,00** per lavoratori **OTD**;
- b) Euro **5.000,00** per lavoratori **OTI**.

In caso di rapporto a tempo parziale il beneficio è proporzionalmente ridotto.

Il diritto all'incentivo è subordinato:

- Al possesso del **DURC**,
- Al rispetto dei **principi** stabiliti dall'art.4, co. 12,13 e 15 della L. 92/2012.

Ai fini della fruizione dell'incentivo, altro requisito richiesto è quello, di carattere oggettivo, relativo alle assunzioni, **che devono comportare un incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il **numero di giornate lavorate** nei singoli **anni successivi** all'assunzione e il **numero di giornate lavorate nell'anno precedente all'assunzione**.

La condizione prevista dal paragrafo 3 dell'art.32 del Regolamento Comunitario 651/2014, inerente l'incremento occupazionale, deve essere verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate.

Ai sensi del paragrafo 3, l'incentivo spetta se l'assunzione **realizzi un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti**; l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale **comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato**, salvo il lavoro cosiddetto accessorio; devono essere **considerati anche i lavoratori che sono somministrati** nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. **Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.**

DOMANDA DI AMMISSIONE AL BENEFICIO. Per accedere all'incentivo è necessario inoltrare all'INPS specifica istanza a partire

FONDO RESIDUALE INPS: ESENZIONE PER I LAVORATORI SVANTAGGIATI

INPS

A completamento di quanto indicato nelle nostre precedenti circolari rispetto all'ambito di applicazione del Fondo di Solidarietà residuale, **confermiamo che il contributo dello 0,50% non è dovuto per tutti i lavoratori svantaggiati delle cooperative sociali di tipo b).** In base al principio solidaristico degli ammortizzatori sociali, spetteranno comunque le prestazioni – qualora richieste – del Fondo residuale quando diventerà operativo.

ESENZIONE DAL CONTRIBUTO DI MOBILITÀ

L'esenzione dal pagamento dal contributo di mobilità, prevista dall'articolo 3, comma 3, della Legge 223/91, **ha natura eccezionale** e si applica nella sola ipotesi, **espressamente** prevista dal legislatore, in cui il licenziamento collettivo sia

dal giorno **10 novembre 2014** esclusivamente in via telematica accedendo al modello di comunicazione "**GIOV/AGR (D.L. 91/2014)**" disponibile all'interno del "**Cassetto previdenziale aziende agricole**" sezione "**Comunicazioni bidirezionale – Invio Comunicazione**".

Tramite la medesima funzionalità sarà possibile consultare l'esito della richiesta di ammissione al beneficio che sarà riportato, a cura dell'operatore, previa verifica dei requisiti richiesti, nell'apposito campo "Note comunicazione".

Alle aziende ammesse al beneficio sarà attribuito il codice di autorizzazione (C.A.) **A3** che sarà consultabile, da parte del datore di lavoro, attraverso la specifica funzionalità "**Codice autorizzazione**" presente nella sezione "Dati Azienda" del Cassetto previdenziale Aziende agricole.

RINNOVO CONTRATTUALE CCNL AGRICOLTURA OPERAI E CCNL IMPIEGATI

CCNL OPERAI AGRICOLI

NUOVI MINIMI CONTRATTUALI. Le parti hanno convenuto che i salari contrattuali vigenti nelle singole Province alla data del 31 ottobre 2014, saranno aumentati nelle seguenti misure:

- 2,1%** a partire **dal 1° novembre 2014;**
- 1,8%** a partire **dal 1° maggio 2015.**

I nuovi minimi salariali vigenti nella provincia di Treviso sono i seguenti:

Operai a tempo indeterminato

Area	Livello	Qualifica	Retribuzione		
			Mensile	Giornaliera	Oraria
1	A	Specializzati super	1.579,17	60,74	9,34
	B	Specializzati	1.509,18	58,05	8,93
2	C	Qualificati super	1449,87	55,76	8,58
	D	Qualificati	1.370,01	52,69	8,11
3	E	Comuni	1.236,86	47,57	7,32

Operai a tempo determinato

Area	Livello	Qualifica	Retribuzione		
			Oraria	3' elemento	Totale
1	A	Specializzati super	9,34	2,84	12,18
	B	Specializzati	8,93	2,72	11,65
2	C	Qualificati super	8,58	2,61	11,19
	D	Qualificati	8,11	2,47	10,58
	E	Comuni A	7,32	2,23	9,55
3	F	Comuni B	6,3	1,92	8,76
	G	Comuni C	5,49	1,67	7,63

disposto dagli organi di una **procedura concorsuale**. Il principio è stato affermato dalla Cassazione con la sentenza 23984/14 .



LICENZIAMENTI DISCIPLINARI CON SANZIONI BLOCCATE

Quando si tratta di decidere la sanzione da applicare ad un licenziamento disciplinare ritenuto illegittimo, la linea di confine tra reintegrazione e mero indennizzo economico è la sussistenza o meno del fatto contestato nella sua materialità, senza margini per valutazioni discrezionali "di contesto". In particolare va verificata la ricorrenza delle condotte inadempienti ascritte al lavoratore nella loro componente materiale. La sentenza 23669 del 6 novembre, che afferma questo principio è il primo intervento della Cassazione sul regime sanzionatorio introdotto dal nuovo articolo 18 dalla riforma Fornero.



PERMESSI. Si conviene che in occasione della **nascita** o **dell'adozione** di un minore, al padre spettano **2 giorni** (in precedenza solo 1) di permesso retribuito.

MALATTIA ED INFORTUNIO. A favore degli operai agricoli e florovivaisti viene introdotta la possibilità da parte del lavoratore, in **caso di patologie oncologiche** debitamente documentate, di richiedere, al termine del periodo di conservazione del posto, **un'aspettativa retribuita di durata non superiore a 6 mesi**.

ESTENSIONE DEL CCNL AI LAVORATORI DELLA MANUTENZIONE DEL VERDE. Le parti che hanno sottoscritto il verbale di accordo del 22 ottobre hanno deciso, per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva del sistema della contrattazione collettiva, di far rientrare i relativi rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti. Di conseguenza il CCNL manutenzione del verde, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, verrà risolto consensualmente con effetto dal 31 dicembre 2014.

CCNL IMPIEGATI AGRICOLI

NUOVI MINIMI CONTRATTUALI. Il nuovo accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di lavoro per gli impiegati agricoli della provincia di Treviso, prevede un **aumento retributivo complessivo del 5%**, di cui **2,5% a partire dal 1° settembre 2014** e **il 2,5% a partire dal 1° gennaio 2015**.

I nuovi minimi salariali vigenti nella provincia di Treviso sono i seguenti:

1° Gruppo concetto	Min. Nazionale + Cntg + E.D.R. + Min.Prov.	Titolo di studio per assunti pre 01/08/1988	Valore scatti
Direttore (1°cat)	2.127,23	L. 76,05 D. 50,87	33,05
Agente Capo Reparto (2°cat)	1.889,96	L. 67,91 D. 45,45	29,44
Sottoagente (3°cat)	1.685,01	L. 60,94 D. 40,80	26,86
2° Gruppo d'ordine			
Gastaldo Addetti Servizi Amministrativi (4°cat)	1.519,23	L. 58,74 D. 38,73	24,79
Addetto mansioni di segreteria (5°cat)	1.381,13	L. 50,10 D. 33,57	23,76

L. = Laurea D. = Diploma

CO.CO.CO. E PROGETTO

Il Tribunale di Roma ha precisato, con sentenza dello scorso 23 ottobre , che i tratti peculiari e qualificanti del contratto di collaborazione a progetto sono costituiti, in linea con le previsioni di legge, dalla specifica formulazione di un progetto di lavoro, la quale non può tradursi nella mera previsione di funzioni e competenze che siano coincidenti con il "core business" aziendale, e dalla ulteriore previsione di un risultato finale cui il progetto stesso sia funzionalmente collegato. In mancanza di tali elementi, il Tribunale di Roma ha dichiarato l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, riconoscendo che la previsione di cui all'articolo 69, comma 1, del D.lgs. 276/03, per la quale i contratti di collaborazione instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto stesso, costituisce una presunzione assoluta.



CCNL MULTISERVIZI/PULIZIE: ADESIONE SANITARIO INTEGRATIVO “COOPERAZIONE SALUTE”



Nel corso di rinnovo degli ultimi CCNL è stato inserito, a carico delle imprese, il nuovo adempimento contrattuale relativo all'assistenza sanitaria integrativa.

Per quanto riguarda il CCNL Multiservizi/Pulizie del 31 maggio 2011, il contratto **all'articolo 69** prevede una **contribuzione a carico dell'impresa cooperativa dal 1 luglio 2013** di:

- una quota **una tantum** a titolo di **iscrizione** pari a **0,50 € per ciascun lavoratore a tempo indeterminato**;
- **48,00 € annui** per ciascun dipendente a tempo indeterminato impiegato fino a 28 ore settimanali;
- **72,00 € annui** per ciascun dipendente a tempo indeterminato impiegato più di 28 ore settimanali.

La Mutua Nazionale di Confcooperative che, come ben sapete, è stata costituita per dotare il sistema confederale di uno strumento interno che massimizzasse i benefici a favore dei lavoratori, e dei soci in particolare, è **Cooperazione Salute**.

L'adesione al sistema di Mutua nazionale Cooperazione Salute costituisce, quindi, uno dei modi per adempiere ad un obbligo contrattuale ed è certamente quello più adeguato a valorizzare il rapporto con i lavoratori.

Il piano sanitario previsto dalla Mutua nazionale Cooperazione Salute prevede un **contributo a carico dell'impresa Cooperativa uguale a quello previsto dal CCNL** (€ 48,00 annui per i lavoratori fino a 28 ore settimanali; € 72,00 annui per i lavoratori impiegati oltre le 28 ore settimanali; versamento una tantum per l'iscrizione di € 0,50 a lavoratore), ma **prestazioni decisamente più favorevoli** rispetto ad altri fondi attualmente esistenti (ad es. Asim) e riferibili **retroattivamente dal 1 gennaio 2014 a fronte del pagamento delle quota complessiva per l'anno in corso entro il 31 dicembre p.v.**

Questo costituisce un'ulteriore vantaggio, e concorre a rendere la Mutua Cooperazione Salute una valida alternativa al fondo di settore.