

INFORMACOOP

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Zona Delegada S.C.



Centro di assistenza fiscale

Informacoop n.31

09 Novembre 2016

Sommario

AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DI PERSONE CON DISABILITÀ.....	1
LAVORO ACCESSORIO, IL DERETO CORRETTIVO DEL JOBS ACT	4
LEGGE SULLE UNIONI CIVILI: I RISVOLTI IN MATERIA DI LAVORO	7
ANTICIPAZIONI LEGGE DI STABILITÀ 2017	7
RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA.....	9

AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DI PERSONE CON DISABILITÀ



DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Il beneficio è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla L n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore.

Rientrano tra i datori di lavoro ammessi a godere del beneficio anche gli enti pubblici economici (EPE).

LAVORATORI INTERESSATI, BENEFICIO E DURATA

L'incentivo è riconosciuto a **tutti i datori di lavoro privati**, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore.

La **misura** e la **durata** del beneficio variano a seconda del soggetto interessato e della tipologia di contratto instaurato. In particolare l'incentivo è pari:

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

RAPPORTI DI LAVORO INTERESSATI

L'incentivo spetta per le assunzioni a **tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016**.

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

L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:

- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L. 142/2001;
- rapporti di lavoro subordinato a domicilio;

Riformulato il criterio di calcolo della sanzione per mancato copertura della riserva

Diverse le modifiche apportate al regime sanzionatorio disciplinato all'art. 15 della legge n. 68/1999. Una prima novità interessa il criterio di determinazione della sanzione in caso di mancata assunzione del disabile dopo che siano decorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere. In precedenza, la sanzione amministrativa era stabilita in misura pari a euro 62,77 per ogni giorno lavorativo durante il quale la quota di riserva disabili risultava non coperta e per ciascun lavoratore disabile. Il criterio della misura fissa della sanzione diventa, con il Correttivo, proporzionale al contributo esonerativo: l'importo della sanzione è pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis, della stessa legge. Tuttavia, il Decreto Correttivo consente, per tale ipotesi sanzionatoria, l'applicazione della procedura di diffida (art. 13, D.Lgs. 124/2004), la quale conterrà l'intimazione a coprire la quota di riserva obbligatoria attraverso l'assunzione del disabile avviato dagli uffici del Collocamento obbligatorio. Con riguardo al citato contributo esonerativo, torna utile ricordare che il particolare istituto è utilizzabile dai datori di lavoro che, per le speciali condizioni dell'attività produttiva, non siano in grado di occupare l'intera percentuale dei disabili. L'esonero è accessibile in due diverse modalità e alle seguenti condizioni: > per la generalità dei datori di lavoro, l'esonero può essere parzialmente concesso, previa domanda ai Servizi competenti, alla condizione che questi versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato; > con riguardo ai datori di lavoro che occupino addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, l'esonero non è soggetto ad una procedura amministrativa; tali datori di lavoro, infatti, possono autocertificare l'esonero dall'obbligo purché versino il contributo esonerativo di 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. In definitiva, la misura della sanzione ex art. 15, L. n. 68/1999, per mancata copertura della quota di disabili, è determinata moltiplicando 30,64 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, aggravata del 500%.

- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato.

Con riferimento ai contratti di somministrazione, si precisa che, come espressamente previsto dall'art. 31, co. 1, lett. e), del d.lgs. 150/2015, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

CONDIZIONI DI FRUIBILITÀ

Ai fini della fruizione del beneficio è richiesto:

- il rispetto della regolarità contributiva (art. 1, co. 1175 e 1776 L. 296/2006);
- il rispetto delle condizioni generali in materia di sgravi (art. 31 d.lgs. 151/2015);
- la realizzazione di incremento occupazionale netto;
- il rispetto delle regole generali di compatibilità con il mercato interno ed in particolare alla circostanza che il datore di lavoro:
 - I) non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 46 legge 24 dicembre 2012, n. 234);
 - II) non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, paragrafo 18, del Regolamento (CE) 651/2014.

Di tali condizioni viene fatta menzione nell'istanza di ammissione al beneficio.

PROCEDURA DI RICHIESTA

Ai fini dell'ammissione all'incentivo il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS (**tramite l'applicazione DiResCo - modulo "151-2015"**) una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, specificando:

- i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- la tipologia di disabilità;
- la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
- l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità;

Entro 5 giorni dall'invio dell'istanza, l'Istituto, verificata la disponibilità residua delle risorse, comunicherà al datore di lavoro la possibilità di sfruttare il beneficio.

Nei successivi 7 giorni il datore di lavoro dovrà, dunque, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.

Entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

GESTIONE UNIEMENS: una volta effettuata la farraginosa procedura, il datore di lavoro, contraddistinto dal c.a. "2Y", potrà sfruttare il beneficio tramite UniEmens indicando all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, l'elemento <Incentivo>

contraddistinto da specifici codici appositamente predisposti per distinguere le varie tipologie sopra riportate.

DATORI DI LAVORO AGRICOLI CHE OPERANO CON IL SISTEMA DMAG

A seguito dell'ammissione al beneficio, i datori di lavoro agricoli potranno beneficiare dell'incentivo **a decorrere dalla denuncia DMAG di competenza Il trimestre 2016**.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI

In ragione della finalità della normativa di realizzare una concreta promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, **nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione**

dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili, sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto, il datore di lavoro può godere per il medesimo lavoratore di entrambi i benefici purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali.

Il limite alla possibilità di cumulo con altri benefici dovrà essere analizzato alla luce della normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato.

In particolare le disposizioni di riferimento (art. 33, par. 5 e art. 8, par. 6 del Regolamento CE 651/2014) affermano il principio secondo il quale i predetti benefici possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del medesimo Regolamento nel limite del 100% dei costi salariali.

A CHI SPETTA

Datori di lavoro privati, compresi Enti Pubblici Economici e le Agenzie di Somministrazione

BENEFICIO

Categoria di lavoratori	Misura	Durata	Tipologia di contratto
Disabili > 79%	70% imponibile previdenziale	36 mesi	<ul style="list-style-type: none">• Contratti a tempo indeterminato• Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato
Disabili dal 67% al 79%	35% imponibile previdenziale	36 mesi	<ul style="list-style-type: none">• Contratti a tempo indeterminato• Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato
Disabili psichici > 45%	70% imponibile previdenziale	60 mesi	<ul style="list-style-type: none">• Contratti a tempo indeterminato• Trasformazioni in contratti a tempo indeterminato
Disabili psichici > 45%	70% imponibile previdenziale	Durata contratto	<ul style="list-style-type: none">• Contratti a tempo determinato di almeno 12 mesi

LAVORO ACCESSORIO, IL DECRETO CORRETTIVO DEL JOBS ACT



Nel correttivo al Jobs Act sono stati modificati alcuni aspetti della disciplina dei voucher per lavoro accessorio.

In capo ad imprese e professionisti è stato previsto l'obbligo di tracciabilità delle prestazioni utilizzate: almeno 60 minuti prima dell'inizio dell'attività è necessario comunicare data e ora di inizio e fine, dati anagrafici del lavoratore e tutti i dettagli relativamente al luogo di lavoro.

Il nuovo adempimento, in vigore dall'8 ottobre 2016, non si applica ai committenti privati e agli enti che non svolgono attività a scopo di lucro.

Cambiano anche le modalità di trasmissione della comunicazione preventiva obbligatoria, che nella sostanza ricalcano quelle già in uso per il lavoro intermittente.

Pesanti le sanzioni previste in caso di violazione degli obblighi: si applica la **sanzione amministrativa non diffidabile che va da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore** con riferimento al quale è stata omessa la comunicazione. Non è prevista, invece, alcuna riduzione della sanzione qualora la comunicazione sia stata effettuata tardivamente.

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO, LE PRIME INDICAZIONI

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n° 1 del 17/10/2016, ha fornito alcune precisazioni in merito alle modifiche apportate dal D. Lgs. 185/2016 al lavoro accessorio con voucher.

In particolare ha previsto

- l'istituzione di un **indirizzo di posta elettronica specifico** per la comunicazione alla DTL

- e l'obbligo di indicare nell'oggetto della email i dati dell'azienda committente (la ragione sociale ed il codice fiscale);
- Nel testo della email devono essere riportati i **dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo della prestazione, il girono di inizio e fine della prestazione nonché l'ora di inizio e di fine della prestazione stessa**;
- **La email non deve contenere allegati.**

A seconda del tipo del committente cambia però il contenuto della comunicazione:

- i committenti imprenditori **non agricoli o professionisti** che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, **i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione.**
- i committenti imprenditori **agricoli** sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità, **i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni**. Non è dunque necessario comunicare l'ora di inizio e di fine dell'attività



La comunicazione deve essere inviata, tramite email (voucher.xxx@ispettorato.gov.it, dove la "xxx" sta per la Provincia competente) alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro ove a luogo la prestazione lavorativa. L'eventuale comunicazione effettuata erroneamente, presso un'altra sede dell'Ispettorato del lavoro, non vanifica l'obbligo comunicativo; l'importante è che il committente comprovi l'avvenuto adempimento entro i termini prescritti dalla norma, anche se effettuata presso la sede sbagliata.

Viene inoltre ribadito che:

- Eventuali modifiche od integrazioni delle informazioni già trasmesse dovranno essere comunicate non oltre i 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono;
- Continua ad essere obbligatoria la dichiarazione di inizio attività da parte del committente già prevista nei confronti dell'Inps per l'attivazione dei voucher.

MIN.LAVORO: LE FAQ SULLE COMUNICAZIONI PER LAVORO ACCESSORIO



La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha emanato la nota n. 20137 del 2 novembre 2016, con la quale fornisce alcune **risposte a quesiti inerenti il nuovo obbligo di comunicazione delle prestazioni lavoro accessorio.**

- 1) **D: Nelle ipotesi in cui il prestatore di lavoro accessorio svolga l'attività per tutta la settimana dal lunedì al venerdì i committenti non agricoli o professionisti devono effettuare la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro per ciascun singolo giorno ovvero possono effettuare un'unica comunicazione?**

R: Nelle ipotesi in cui il prestatore svolga l'attività per l'intera settimana, i datori di lavoro non agricoli possono effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione delle giornate interessate, del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata.

- 2) **D: I datori di lavoro agricoli come devono effettuare la comunicazione?**

R: La comunicazione per i datori di lavoro agricoli presenta contenuti parzialmente diversi rispetto a quella degli altri committenti. Può essere effettuata con riferimento ad un arco temporale "fino a tre giorni" e non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività.

- 3) D: Per il prestatore che svolge l'attività in un'unica giornata ma con due fasce orarie differenziate – ad esempio dalle 11:00 alle 15:00 e dalle 18:00 alle 24:00 – occorre effettuare due comunicazioni distinte oppure risulta sufficiente un'unica comunicazione?
- R: È sufficiente effettuare un'unica comunicazione con la specificazione degli orari in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorativa.
- 4) D: Le variazioni e/o modifiche devono essere comunicate almeno sessanta minuti prima delle attività cui si riferiscono?
- R: La variazione della comunicazione già effettuata va comunicata almeno 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono. Più in particolare, a titolo esemplificativo, è possibile individuare le seguenti ipotesi:
- o se cambia il nominativo del lavoratore: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa;
 - o se cambia il luogo della prestazione: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa presso il nuovo luogo della prestazione;
 - o se si anticipa l'orario di inizio della prestazione: almeno 60 minuti prima del nuovo orario;
 - o se si posticipa l'orario di inizio della prestazione: entro 60 minuti prima del nuovo orario;
 - o se il lavoratore prolunga il proprio orario di lavoro rispetto a quanto già comunicato: prima dell'inizio dell'attività lavorativa ulteriore;
 - o se il lavoratore termina anticipatamente l'attività lavorativa: entro i 60 minuti successivi;
 - o se il lavoratore non si presenta: entro i 60 minuti successivi all'orario di inizio della prestazione già comunicata.
- 5) D: La mancata comunicazione delle variazioni viene sanzionata con la medesima sanzione prevista per la mancata comunicazione?
- R: Ogni variazione e/o modifica che comporta una violazione dell'obbligo di comunicare entro 60 minuti dall'inizio della prestazione il nome, il luogo e il tempo di impiego del lavoratore si risolve in una mancata comunicazione di cui all'articolo 49, comma 3, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 81 del 2015 e dà luogo, pertanto, all'applicazione della relativa sanzione.
- 6) D: Nelle ipotesi in cui non siano state effettuate né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'INPS né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro si procede esclusivamente con il provvedimento di maxi sanzione per lavoro "nero" oppure occorre contestare anche la mancata comunicazione?
- R: Si procede esclusivamente con la contestazione della maxi sanzione per lavoro nero in quanto la mancata comunicazione risulta assorbita dalla prima.
- 7) D: I soggetti che, pur in possesso di partita IVA non sono imprenditori (P.A., ambasciate, partiti, associazioni sindacali, ONLUS ecc.) devono effettuare la comunicazione alla DTL competente per territorio?
- R: No. I soggetti indicati e gli altri soggetti che non rientrano nella nozione di imprenditore o professionista non sono tenuti ad effettuare la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro, ma provvedere esclusivamente alla dichiarazione di inizio di attività nei confronti dell'INPS.
- 8) D: La comunicazione può essere effettuata da un consulente del lavoro o altro professionista abilitato per conto dell'impresa?
- R: Sì. I consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati ai sensi della L. n. 12/1979 possono effettuare le comunicazioni in questione per conto dell'impresa ferma restando, come richiesto dalla circ. n. 1/2016 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, l'indicazione anche nell'oggetto della e-mail del codice fiscale e della ragione sociale dell'impresa utilizzatrice dei voucher.
- 9) D: Ogni comunicazione deve riguardare un singolo lavoratore al massimo?
- R: No, le comunicazioni possono riguardare cumulativamente anche una pluralità di lavoratori, purché riferite allo stesso committente e purché i dati riferiti a ciascun lavoratore siano dettagliatamente ed analiticamente esposti.
- 10) D: Qual è la sede competente dell'Ispettorato dove inviare la comunicazione?
- R: È quella individuata in base al luogo di svolgimento della prestazione. Se viene effettuata una comunicazione presso una sede diversa il committente potrà comunque comprovare l'adempimento dell'obbligo.

LEGGE SULLE UNIONI CIVILI: I RISVOLTI IN MATERIA DI LAVORO



La legge 76 del 20 maggio 2016, c.d. legge Cirinnà, ha introdotto nell'ordinamento italiano la regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e regolamentato la disciplina delle convivenze.

La legge, composta di un solo articolo e di 69 commi, in vigore dal 5 giugno 2016, **ha di fatto esteso la platea dei diritti precedentemente riservati unicamente ai coniugi uniti da matrimonio a tutte le coppie unite civilmente, anche se composte da persone dello stesso sesso.**

In particolare, sebbene molte novità riguardino i diritti ereditari di successione, di assistenza reciproca in caso di malattia, ci sono alcuni **aspetti giuslavoristici** che derivano dalla introduzione della denominazione coniuge

(includendo in essa anche la persona dello stesso sesso) unita civilmente di fronte all'ufficiale di stato civile.

Nulla invece cambia – sempre in relazione agli aspetti lavoristici e previdenziali – qualora una coppia, sia essa composta da persone dello stesso sesso che da persone di sesso differente, venga riconosciuta come convivente di fatto, sempre a seguito dell'emissione della legge 76/2016.

Le principali estensioni sono comprese nel comma 20, art. 1 e riguardano dunque:

- **Congedo matrimoniale:** i lavoratori uniti civilmente avranno diritto a normale congedo di durata prevista dal ccnl di riferimento, con conseguente retribuzione. È altresì nullo il licenziamento effettuato in concomitanza con il matrimonio.
- **Permessi retribuiti per gravi motivi familiari** e comunque permessi per disabilità accertata del coniuge, per lutto e per particolari eventi.
- **Diritto di priorità per la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro** da tempo pieno a tempo parziale per le necessità di assistenza al partner affetto da patologie oncologiche.
- **Diritto di percepire il 40% del Tfr** dell'altra/o partner in caso di scioglimento dell'unione civile con conseguente attribuzione del diritto all'assegno di mantenimento.
- **Assegno al nucleo familiare:** la coppia unita civilmente costituisce un nuovo nucleo familiare e quindi può richiedere la corresponsione degli assegni familiari. Detrazione per il coniuge
- **Welfare aziendale:** estensione dei diritti al coniuge in caso di esistenza di un piano di welfare aziendale.

ANTICIPAZIONI LEGGE DI STABILITÀ 2017

La Legge di Stabilità 2017 ha preso forma. Cosa cambierà? Nella nuova legge di bilancio che entrerà in vigore in gennaio sono presenti diversi interventi che dovrebbero contribuire a rilanciare gli investimenti e la competitività. Vediamo di seguito alcune anticipazioni sui principali interventi che potranno interessare il mondo del lavoro.



ESONERO CONTRIBUTIVO

La bozza della Legge di bilancio 2017 prevede – all'articolo 43 – un **esonero contributivo in caso di assunzioni a tempo indeterminato (anche in apprendistato), dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018**, da parte di un datore di lavoro del settore privato.

Queste le **caratteristiche dell'esonero contributivo** previsto dalla bozza di legge:

Periodo di vigenza dell'agevolazione: dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018;

Aziende: settore privato;

Esclusioni: lavoro domestico e operai del settore agricolo;

Contributi esonerati: contributi previdenziali (INPS) a carico dei datori di lavoro;

Durata: 3 anni;

Massimale di esonero: 3.250 euro su base annua;

Caratteristiche dei lavoratori ai quali applicare l'esonero: giovani entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, che siano nelle seguenti condizioni

- **studenti** che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di **alternanza scuola – lavoro** (tirocini curriculari) pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1 comma 33 della legge 13 luglio 2015, n. 107 (120 ore se trattasi di istituti tecnici e professionali e 60 ore se trattasi di licei)
- **studenti** che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di **alternanza scuola – lavoro** (tirocini curriculari) pari almeno al 30% del monte orario previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del Capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226,
- **studenti** che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di **alternanza scuola – lavoro** (tirocini curriculari) pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi degli Istituti tecnici superiori (ITS), di cui al Capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008,
- **studenti** che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di **alternanza scuola – lavoro** (tirocini curriculari) pari almeno al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.



LA DETASSAZIONE DEL PDR E DEL WELFARE NEL 2017

La bozza della Legge di bilancio 2017 prevede – all'articolo 24 – **alcune modifiche, di natura fiscale e contributiva, al premio di risultato ed al welfare aziendale**. In particolare, la legge di bilancio modifica i commi 182, 184, 186 e 189 e introduce il comma 184-bis, all'articolo 1, della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e modifica l'articolo 51, del TUIR (DPR n. 917 del 22 dicembre 1986).

Queste le principali novità:

- Innalzamento della soglia di premio detassabile **da 2.000 Euro a 3.000 Euro**;
- Il premio può essere concesso a dipendenti con reddito **fino a 80mila euro annui** (dai precedenti 50mila).
- Nel caso in cui l'impresa preveda la partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro, **il premio sale a 4.500 euro, dai precedenti 2500 euro**.
- Il lavoratore può scegliere di **sostituire** il premio di produttività, in tutto o in parte, con una serie di somme previste dall'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui redditi, Dpr 917/86, (ad esempio **buoni** pasto, **contributi** previdenziali, **borse** di studio). In questo caso, le somme non concorrono a formare il reddito complessivo del lavoratore e non sono soggette all'aliquota sostitutiva del 10%.
- Rientrano nelle soluzioni di "welfare aziendale" sostitutive del premio di produttività anche i **benefit** previste dal comma 4 dell'articolo 51 del Tuir, ovvero **autoveicoli** in uso promiscuo, **prestiti, fabbricati** in locazione, servizi di **trasporto** ferroviario. In questo caso, però, le regole sulla tassazione cambiano: le somme concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente (in base alle regole previste dallo stesso articolo 51 del Tuir) e non si applica l'aliquota del 10%.
- Ci sono poi nuove forme di welfare aziendale ammesse in sostituzione dei premi di produttività, senza concorrere alla formazione del reddito e senza applicare la tassazione al 10%.



ESONERO CONTRIBUTIVO PER NUOVI COLTIVATORI I DIRETTI E IMPRENDITORI AGRICOLI PROFESSIONALI

Al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, la bozza della Legge di bilancio 2017 prevede per il 2017 – all'articolo 47 – un **esonero contributivo per nuovi coltivatori i diretti e imprenditori agricoli professionali**.

Queste le **caratteristiche dell'esonero contributivo** previsto dalla bozza di legge:

A chi spetta: ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali, di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 99;

Età: età inferiore a 40 anni;

Caratteristica e periodo: nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017;

Durata: 36 mesi; decorsi i quali è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi nel limite del 66% e per un periodo massimo di ulteriori 12 mesi nel limite del 50%;

Esclusioni: l'esonero spetta ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali, in presenza delle nuove iscrizioni, con esclusione di quelle relative a coltivatori diretti e a imprenditori agricoli professionali che nell'anno 2016 siano risultati già iscritti nella previdenza agricola;

Contributi esonerati: ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dell'accreditto contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti;

Massimale di esonero: 100%;

Cumulo: L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.



DAL 2017 ALIQUOTA CONTRIBUTIVA AL 25% PER I LAVORATORI AUTONOMI

La bozza della Legge di bilancio 2017 prevede – all'articolo 25 – **l'abbassamento al 25% dell'aliquota contributiva per i lavoratori autonomi iscritti esclusivamente alla gestione.**

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

CASSAZIONE: DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE ANCHE PER LE FESTIVITÀ NON LAVORATE

Con la sentenza n. **21209** del **19 ottobre 2016**, la Corte di Cassazione ha affermato che in caso di rifiuto, da parte del lavoratore, a prestare la propria attività lavorativa durante un giorno festivo, spetta, comunque, la normale retribuzione senza alcuna maggiorazione prevista in caso di lavoro (es. straordinario).

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come il diritto del lavoratore ad astenersi dall'attività lavorativa in caso di festività sia pieno e generale, in quanto stabilito dalla legge, e non rilevano le ragioni che hanno determinato l'assenza di prestazione. In virtù di ciò, il trattamento economico ordinario è dovuto e non può essere negato da una disposizione di natura contrattuale.

REGOLAMENTO COOPERATIVE E DEROGA AL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Con la sentenza n. **18422**, depositata il **20 settembre 2016**, la Corte di Cassazione ha affermato la nullità del regolamento di una cooperativa che contenga disposizioni derogatorie rispetto a trattamenti retributivi e a condizioni di lavoro previsti dai Contratti collettivi nazionali di lavoro. I giudici della Suprema Corte hanno fatto notare come non può, il regolamento, a pena di nullità, contenere disposizioni derogatorie *in pejus* rispetto ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previste dai contratti collettivi nazionali. Sicché al socio lavoratore subordinato spetta la corresponsione di trattamento economico complessivo (ossia concernente la retribuzione base e le altre voci retributive) comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

Con la sentenza n. **20218**, depositata il **7 ottobre 2016**, la Corte di Cassazione ha avallato l'immediata risoluzione del

rapporto da parte del datore di lavoro per assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi, in base alla previsione del contratto collettivo applicato dall'azienda stessa.

I giudici della Suprema Corte si sono soffermati sul tipo di licenziamento da comminare e cioè per "giusta causa" o "giustificato motivo soggettivo". La scelta ricade in capo al datore di lavoro e dipende dalla gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario che deve sussistere tra le parti, facendo riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle singole mansioni, nonché dalla portata soggettiva del fatto, ossia dalle circostanze del suo verificarsi, dai motivi e dall'intensità dell'elemento intenzionale e di quello colposo (v. Cass. 26 luglio 2011 n. 16283; Cass. 1 marzo 2011 n. 5019; Cass. 3 gennaio 2011 n. 35).

Nel caso di specie la giusta causa del licenziamento è supportata non solo dall'assenza del lavoratore dal posto di lavoro senza giustificazione ma anche (e soprattutto) perché quest'ultimo ha fornito, in seguito, giustificazioni risultate non vere, che hanno portato alla dimostrazione della sua mancanza di

buona fede e che erano idonee a ledere irrimediabilmente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, tenuto conto anche della sua elevata qualifica e della posizione ricoperta.

PERIODO DI COMPORTO E RESPONSABILITÀ DEL DATORE PER LA MALATTIA

Con sentenza n. **21901/2016**, la Corte di Cassazione ha dichiarato la illegittimità di un licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto, nel caso in cui le assenze per malattia siano riconducibili ai postumi traumatici sofferti dal dipendente a seguito di una rapina subita nei locali dell'azienda.

I giudici della Suprema Corte hanno osservato come l'aggressione posta in essere da terzi sul posto di lavoro non integra gli estremi di un evento imprevisto, ma ricade tra quelle specifiche situazioni per le quali il datore di lavoro è tenuto ad adottare idonee misure di sicurezza.

CASSAZIONE: PERIODO DI COMPORTO E SPECIFICA DEI GIORNI IN CASO DI LICENZIAMENTO

Con la sentenza n. **18196** del **16 settembre 2016**, la Corte di Cassazione

ha affermato la illegittimità di un licenziamento comminato per superamento del periodo di comporto allorquando non sia possibile, da parte del lavoratore, una verifica sui giorni di assenza per malattia che hanno portato a detto superamento.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come sia obbligo del datore di lavoro, qualora richiesto dal lavoratore, comunicare i giorni di assenza per malattia che hanno portato al superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, soprattutto qualora detto superamento sia avvenuto per sommatoria di più periodi di malattia nell'arco di tempo contrattualmente previsto.

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO COLLETTIVO E VIZI PROCEDURALI

Con la sentenza n. **19320/2016**, la Corte di Cassazione ha stabilito che in caso di licenziamento collettivo, il vizio meramente procedurale, relativo alla comunicazione, fa nascere nei lavoratori esclusivamente una indennità risarcitoria, senza alcuna possibilità di reintegro nel posto di lavoro.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come la genericità della comunicazione (di cui all'art. 4, comma 9, della Legge n. 223 del 1991), che non ha consentito un

controllo sulla corretta applicazione dei criteri di uscita dei lavoratori, porta ad una fattispecie sanzionatoria meramente indennitaria e non risarcitoria.

CASSAZIONE: PERIODO DI PROVA NULLO SE MANSIONI GIÀ SVOLTE IN UNA PRECEDENTE CO.CO.PRO.

Con sentenza n. **17921** del **12 settembre 2016**, la Corte di Cassazione ha affermato la illegittimità di un licenziamento comminato per mancato superamento del periodo di prova a carico di un lavoratore che in precedenza aveva svolto la medesima mansione con un contratto di collaborazione a progetto.

I giudici della Suprema Corte hanno stabilito la nullità del patto di prova in quanto la "sperimentazione" delle attitudini e della qualità professionale del dipendente era già avvenuta durante lo svolgimento di un precedente contratto di lavoro; nel caso specifico di una collaborazione a progetto.

Inoltre, la Corte ha stabilito che la nullità del periodo di prova, in un'azienda in tutela obbligatoria (fino a 15 dipendenti), impone esclusivamente la tutela risarcitoria e non anche quella reintegratoria.