

APPRENDISTATO

Regime previdenziale INPS

10% - Contribuzione a carico dell'apprendista: 5,84%

Il premio INAIL non è dovuto

I benefici contributivi in materia di previdenza ed assistenza sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Benefici normativi

- possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria di destinazione finale ovvero erogazione della retribuzione modulata in misura percentuale e graduale all'anzianità di servizio (secondo le previsioni dei CCNL);
- **esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai fini dell'applicazione di particolari normative, limitatamente per il periodo di formazione;**

APPRENDISTATO

Inadempimento nella formazione – sanzione

In caso di inadempimento della formazione, di cui sia responsabile esclusivamente il datore di lavoro e che sia tale da impedire il raggiungimento delle sue finalità (formazione e occupazione), lo stesso è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine dell'apprendistato, maggiorata del 100%.

APPRENDISTATO

Inadempimento nella formazione – sanzione

dunque il datore di lavoro è sanzionabile laddove ricorrono congiuntamente i seguenti tre requisiti:

- a. deve essere accertato un effettivo inadempimento nella erogazione della formazione prevista per l'apprendista;
- b. il datore di lavoro deve risultare esclusivamente responsabile dell'inadempienza;
- c. La mancata formazione deve risultare tale da impedire la realizzazione delle finalità formative e occupazionali.

Il lavoratore può chiedere al giudice di dichiarare la sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato

APPRENDISTATO

Inadempimento nella formazione –

Disposizione ex art. 14, D.Lgs. 124/2004

Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo adotterà un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Avverso la disposizione è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi 15 giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

La mancata ottemperanza alla disposizione impartita comporta l'applicazione della sanzione pecuniaria amm.va **da euro 515 ad euro 2.580**, oltre naturalmente a quella del disconoscimento dell'apprendistato (art. 11, c. 1, D.P.R. 520/1955, come mod. dall'art. 11 del D.Lgs. 1994/758 e dal dall'art. 1, c. 1177, della legge 296/2006)

APPRENDISTATO - REGIME SANZIONATORIO

Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro - da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva, per ogni violazione relativa a:

- ✓ Forma scritta del contratto e del piano formativo individuale;
- ✓ **Divieto di retribuzione a cottimo;**
- ✓ Divieto di sottoinquadramento oltre due livelli inferiori;
- ✓ **Retribuzione percentualizzata**
- ✓ Assenza del tutor o referente

Licenziamento dell'apprendista

Si estende all'apprendistato l'applicazione delle misure sanzionatorie dettate dal D.Lgs. 23/2015 per il licenziamento illegittimo nel contratto a tempo indeterminato (*c.d. tutele crescenti*);

Per l'apprendistato di 1° livello si individua come giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestato dall'istituzione formativa.

**RAFFORZAMENTO TUTELE
LAVORO AUTONOMO E
LAVORO AGILE**

Legge 22 maggio 2017, n. 81

TUTELA LAVORO AUTONOMO

Clausole relative a modifiche unilaterali, recesso e termini di pagamento (art. 3)

Devono considerarsi abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente,

- la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto
- o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso,
- nonché le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni,
- così come il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

TUTELA LAVORO AUTONOMO

Prestazioni sociali aggiuntive

Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge in esame, **uno o più decreti legislativi** finalizzato all'abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato, anche in forma associata ad attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre **prestazioni sociali**, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che hanno subito una **significativa riduzione del reddito professionale** per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da **gravi patologie**.

TUTELA LAVORO AUTONOMO

Estensione della cd. DIS-COLL

A decorrere dal 1° luglio 2017, la c.d. DIS-COLL è riconosciuta che ai collaboratori coordinati e continuativi, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data. A decorrere dal 1°luglio 2017, per i collaboratori e gli assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51 per cento.

Congedo parentale

A decorrere dal 1 gennaio 2017, viene riconosciuto il diritto ad un trattamento economico per congedo parentale, per un periodo massimo di sei mesi entri i primi tre anni di vita del bambino, alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata. I trattamenti economici eventualmente fruiti in altra gestione o cassa previdenziale non possono complessivamente superare il limite di sei mesi.

TUTELA LAVORO AUTONOMO

Gravidanza, malattia e infortunio del lavoratore autonomo

La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non determinano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

In caso di **maternità** e previo consenso del committente, è consentita la sostituzione delle lavoratrici autonome da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

In caso di **malattia o infortunio** di gravità tale da impedire lo svolgimento della attività lavorativa per oltre sessanta giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi resta sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio, fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

TUTELA LAVORO AUTONOMO

Deducibilità delle spese per formazione e aggiornamento professionale (art. 9)

E' prevista l'integrale deducibilità, entro il limite annuo di 10.000 euro, delle spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi.

Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro, le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-impresonditorialità, mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro, erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente.

Sono, altresì, integralmente deducibili gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.

LAVORO AGILE O SMART WORKING

Non si tratta di una nuova tipologia contrattuale, ma di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato da eseguirsi in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva). **Lo *smart working* si rivolge a professionalità qualificate** di tipo impiegatizio o manageriale.

L'accordo, scritto, sul lavoro agile tra azienda e lavoratore, può essere a tempo determinato o indeterminato.

L'accordo definisce altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro e **può** riconoscere il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

LAVORO AGILE O SMART WORKING

Recesso - Nel caso di accordo a tempo indeterminato, per il recesso dalla modalità lavoro agile è richiesto un preavviso non inferiore a 30 giorni, che sale a 90 giorni nel caso in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto di lavoro agile con un lavoratore disabile. La presenza di un giustificato motivo consente ad entrambe le parti di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

Trattamento economico - Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Infortuni e malattie - Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

LAVORO AGILE O SMART WORKING

Diritto alla disconnessione - I dipendenti potranno lavorare in parte presso i locali dell'azienda, in parte dove vorranno, ma sempre entro gli orari giornalieri e settimanali massimi. Una parte dell'accordo dovrà essere dedicata al dettagliare il "diritto alla disconnessione": dovrà esser fissato il tempo di riposo del lavoratore, "nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

Salute e sicurezza - Il datore di lavoro consegna al lavoratore agile e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici. Viene riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali. Il lavoratore, dal canto suo, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Tirocini

(Accordo Stato Regioni e Province autonome 24 gennaio 2013; Deliberazione della Giunta Regionale 23 luglio 2013, n. 3124; Circolare 4 marzo 2014, n. 16 l'INAIL)

Con l'accordo in Conferenza Stato-Regione del 25 maggio 2017 sono state adottate le nuove [linee guida in materia di tirocini extracurricolari](#) che aggiornano e sostituiscono le precedenti del 23 gennaio 2013, adottate ai sensi dell'art. 1, commi 34 – 36, della Legge 92/2012. Novità, ampliamento della platea dei soggetti promotori, la disciplina dei tirocini in mobilità interregionale, l'introduzione di nuovi criteri per la durata minima e di forme di premialità per i soggetti ospitanti che assumono tirocinanti.

Le Regioni e le Province Autonome hanno sei mesi per adeguare la propria normativa di riferimento.

Tipologia di tirocinio

Durata massima
(minimo 2 mesi – 1 mese soggetti stagionali)

Tirocini formativi e di orientamento
(neo, qualificati – diplomati – laureati –dottorati)

6 mesi
(proroghe comprese)

Tirocini estivi di orientamento (studenti)

3 mesi
(proroghe comprese)

Tirocini di inserimento o reinserimento
(disoccupati/inoccupati, lavoratori sospesi)

12 mesi

Tirocini a favore di soggetti in condizione di svantaggio

12 mesi

Categorie particolari di soggetti svantaggiati

9 mesi
(proroghe comprese)

Tirocini a favore di soggetti disabili

18 mesi
24 mesi (convenzioni art. 11, legge 68/199)

*Il tirocinio è **sospeso** in caso di astensione obbligatoria per maternità, nonché di lunga assenza per infortunio o malattia, intendendosi per tale quella che si protrae per una durata pari o superiore ad un terzo del tirocinio (nuove 30 giorni e 15 giorni per chiusura aziendale). Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio.*

Tirocini

“**tirocinio**”: esperienza formativa e lavorativa temporanea, non costituente rapporto di lavoro, finalizzata a consentire ai soggetti coinvolti di conoscere e di sperimentare in modo concreto la realtà lavorativa attraverso una formazione professionale e affiancamento direttamente sul luogo di lavoro, al fine di favorire l’inserimento lavorativo e l’occupabilità del soggetto;

Tirocini

- **“tirocini formativi e di orientamento”**: i tirocini avviati entro 12 mesi dal conseguimento di un titolo di studio o di formazione professionale finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l’occupabilità nella fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una formazione in ambiente produttivo e una conoscenza diretta del mondo del lavoro. E’ unico e non ripetibile
- **“tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo”**: i tirocini finalizzati ad agevolare l’inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori disoccupati, inoccupati, sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l’erogazione di ammortizzatori sociali e/o appartenenti a specifiche categorie di soggetti. Ripetibile per soggetti disabili o svantaggiati su richiesta espressa dei servizi pubblici
- **“tirocini estivi di orientamento”**: tirocini non curriculari promossi durante le vacanze estive, nel periodo di sospensione degli studi, a favore di un adolescente o giovane, regolarmente iscritto ad un corso di laurea o ad un ciclo di studi di istruzione secondaria di secondo grado o di formazione professionale, con fini orientativi e formativi. Ripetibile l’anno successivo

Tirocini

Tirocini Curricolari

Per tirocini curricolari si intendono i tirocini formativi e di orientamento inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari ovvero altre esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione la cui finalità non sia quella di favorire direttamente l'inserimento lavorativo bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione con una modalità di cosiddetta alternanza.

Tirocini

Natura e oggetto del rapporto

I rapporti di lavoro che i datori di lavoro intrattengono con i tirocinanti non costituiscono rapporti di lavoro subordinato. Come in altri casi (borse di studio, Lsu, ecc.) anche nel “contratto” (rectius, convenzione) di tirocinio, infatti, non è ravvisabile quella correlazione sinallagmatica tra prestazione lavorativa resa in forma subordinata e retribuzione che caratterizza lo schema contrattuale tipico del lavoro dipendente. **Il contratto difatti è tra ente promotore e datore di lavoro; il tirocinante è solo il beneficiario**

Oggetto esclusivo del “contratto” è l’insegnamento impartito dal soggetto ospitante ai fini della formazione o dell’orientamento professionale (Cass. 630/1988). La prestazione fisica o intellettuale del tirocinante, in quanto indispensabile per lo scopo cui è preordinato il negozio è estraneo al sinallagma contrattuale.

Tirocini

PROGETTO FORMATIVO

Il progetto formativo è una pianificazione, realizzata tra il soggetto promotore ed il soggetto ospitante, sui contenuti del tirocinio. E' individuale e va costruito in base alla valutazione delle esperienze e delle caratteristiche professionali del tirocinante, individuando le capacità e conoscenze che lo stesso dovrà acquisire attraverso l'esperienza formativa e di orientamento. Accompagna il tirocinante ed il tutor per tutta la durata del tirocinio. E' il punto di riferimento per le verifiche intermedie e le valutazioni finali.

Tirocini

Il progetto formativo, redatto secondo la modulistica in vigore, **per essere valido, deve contenere alcuni elementi** imprescindibili:

1. gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio o per gli studenti, la corrispondenza tra il tirocinio e lo studio effettuato o i nominativi del tutor didattico-organizzativo e del tutor tecnico;
2. **gli estremi identificativi delle assicurazioni o contro gli infortuni sul lavoro o per la responsabilità civile verso terzi;**
3. Importo mensile indennità;
4. **la durata del tirocinio;**
5. i tempi di presenza giornalieri in azienda;
6. **il settore aziendale di inserimento o è possibile svolgere il tirocinio in più settori operativi della medesima organizzazione.**

Elemento decisivo ai fini della identificazione concreta del tirocinio instaurato tra tirocinante e soggetto ospitante è la rispondenza tra progetto formativo e di orientamento ed attività effettivamente espletata dal tirocinante.

Tirocini

Conseguenze dalla natura giuridica del rapporto

- ❖ il rapporto di tirocinio può essere interrotto in qualunque momento tanto dal tirocinante che dall'azienda ospitante;
- ❖ **il tirocinante, durante tutto il periodo di effettuazione del tirocinio, conserva di norma il diritto ad essere iscritto nelle liste del collocamento e a percepire a relativa indennità;**
- ❖ il rapporto di tirocinio non dà diritto ad alcuna retribuzione (è riconosciuta una somma a titolo di rimborso spese non inferiore a 400 euro lordi, riducibile a 300 se previsto buono pasto o servizio mensa – per impegno orario fino a 80 l'indennità è ridotta del 50%;
- ❖ **il tirocinante non è soggetto ad alcun potere disciplinare da parte del datore di lavoro;**
- ❖ il tirocinante non ha diritto ad alcuna prestazione economica in caso di malattia, infortunio o maternità;
- ❖ **al termine del tirocinio l'eventuale assunzione del tirocinante può avvenire anche con un contratto avente finalità formativa (ad esempio con contratto di apprendistato, contratto di inserimento);**
- ❖ Al termine del tirocinio l'eventuale assunzione del tirocinante può avvenire conservando le agevolazioni previste per l'assunzione dei lavoratori in mobilità, disoccupati da almeno 24 mesi e cassaintegrati).
- ❖ **Nel contratto di lavoro subordinato successivo al tirocinio può essere apposto il periodo di prova.**

Tirocini

Soggetti coinvolti

I promotori dell'iniziativa formativa (soggetti pubblici e privati non aventi scopo di lucro), i datori di lavoro che ospitano i tirocinanti ed i tirocinanti.

Procedure di attivazione

I soggetti promotori, eventualmente su iniziativa degli enti bilaterali o delle associazioni sindacali, devono stipulare con i datori di lavoro disponibili ad ospitare i tirocinanti apposita convenzione alla quale viene allegato il progetto predisposto dall'ente promotore.

Attestazione competenze

Al termine del tirocinio il soggetto promotore, anche sulla base delle valutazioni del soggetto ospitante, rilascia al tirocinante un documento di attestazione dei risultati, specificando le competenze eventualmente acquisite.

Tirocini

Tutor

Per il corretto svolgimento della esperienza formativa è prevista la presenza di un *tutor* che assume la responsabilità delle attività didattiche ed organizzative e che è designato dal soggetto promotore

Responsabile/referente aziendale

designazione da parte del soggetto ospitante di un responsabile aziendale del tirocinio che svolge la funzione di interfaccia con il *tutor* esterno

Tirocini

Limiti Numerici

Il numero massimo dei tirocinanti o stagisti ospitabili contemporaneamente presso un'azienda è individuato sulla base dell'entità numerica del personale a tempo indeterminato (anche part-time) in forza al soggetto ospitante:

- Liberi professionisti o piccoli imprenditori: 1 tirocinante
- unità operative fino a 5 dipendenti: 1 tirocinante
- unità operative con un numero di dipendenti fra 6 e 20: 2 tirocinanti
- unità operative con 21 o più dipendenti: tirocinanti in misura non superiore al 10% dell'organico

Tirocini

Proroga

La proroga del tirocinio è possibile, di intesa esplicita con il tirocinante, soltanto in due ipotesi:

- se nel progetto formativo la durata del tirocinio è inferiore a quella massima prevista dalla legge: in questo caso la proroga è possibile per un periodo non superiore a quello mancante per il raggiungimento della durata massima del tirocinio e in ogni caso in conformità con gli accordi convenuti con l'Ente promotore;
- se si verifica un effetto sospensivo: in questo caso la durata della proroga sarà pari a quella dell'evento verificatosi

Tirocini

Controlli ispettivi

Il personale ispettivo (anche sulla base di apposite intese con la Regione) è tenuto a verificare:

- la tipologia del tirocinio (se di formazione e orientamento oppure di reinserimento/inserimento);
- la legittimità del tirocinio.

Sanzioni

In caso di non conformità alla nuova disciplina ed alla relativa regolamentazione regionale di riferimento troveranno applicazione le sanzioni amministrative e si dovrà riqualificare il rapporto come di natura subordinata; gli organi di vigilanza procederanno al recupero dei contributi e premi omessi

POTERI DI CONTROLLO
DATORE DI LAVORO
decreto legislativo 151/2015

Come cambia l'articolo 4 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) modificato dall'art. 23 del D.LGS. 15 settembre 2015 n. 151

È vietato l'uso di **Gli impianti audiovisivi** e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma **gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati** soltanto **previo accordo** con le **collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali** oppure. **In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in** mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di **diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo**, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti (circolare ITL ; Garante, provvedimento 4 ottobre 2011, n. 370 e decisione 16 marzo 2017, n. 625314)

Come cambia l'articolo 4 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) modificato dall'art. 23 del D.LGS. 15 settembre 2015 n. 151

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in **può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo** con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato **gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro** provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza **sociale delle politiche sociali**

Come cambia l'articolo 4 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) modificato dall'art. 23 del D.LGS. 15 settembre 2015 n. 151

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Le novità dell'articolo 4 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)

- Impiego di impianti audiovisivi e strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori esclusivamente per:
 - ❖ esigenze organizzative e produttive;
 - ❖ la sicurezza del lavoro;
 - ❖ la tutela del patrimonio aziendale.
 - Impianti e strumenti possono essere installati previo accordo collettivo con:
 - ❖ RSU o RSA;
 - ❖ Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - ❖ DTL o Ministero Lavoro.
-

Le novità dell'articolo 4 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)

- Non è richiesto alcun accordo e/o autorizzazione per gli *strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.*
 - Possibilità di utilizzare le informazioni raccolte *a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro* (ad esempio sanzioni disciplinari).
 - Le informazioni raccolte possono essere utilizzate solo a condizione che sia data al lavoratore *adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice della Privacy).*
-

Poteri di controllo: tutela della privacy del lavoratore

- I controlli da parte del datore di lavoro per motivi organizzativi o di sicurezza sono leciti solo se sono rispettati i principi elaborati dal Garante della Privacy di:
 - ❖ Pertinenza;
 - ❖ Correttezza;
 - ❖ Non eccedenza del trattamento;
 - ❖ Divieto di profilazione.
 - I sistemi software devono essere programmati e configurati in modo da cancellare periodicamente ed automaticamente i dati personali relativi agli accessi ad internet e al traffico telematico, la cui conservazione non sia necessaria.
 - I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, possono trattare i dati personali del lavoratore, diversi da quelli sensibili, per illegittimo esercizio di un diritto in sede giudiziaria, a fronte della manifestazione di un libero consenso o per un legittimo interesse
-

Poteri di controllo: tutela della privacy del lavoratore

- Il datore di lavoro può trattare informazioni personali solo se strettamente indispensabili all'esecuzione del rapporto di lavoro.
 - I dati possono essere trattati solo dal personale incaricato assicurando idonee misure di sicurezza per proteggerli da intrusioni o divulgazioni illecite.
 - Sul luogo di lavoro va assicurata la tutela dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità delle persone garantendo la sfera della riservatezza nelle relazioni personali e professionali.
 - Le informazioni personali trattate possono riguardare, oltre all'attività lavorativa, la sfera personale e la vita privata dei lavoratori (ad esempio i dati sulla residenza e i recapiti telefonici) e dei terzi (ad esempio dati relativi al nucleo familiare per garantire determinate provvidenze).
-

Poteri di controllo: tutela della privacy del lavoratore

- I trattamenti di dati personali devono rispettare il principio di necessità, secondo cui i sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzo di informazioni personali e identificative.
 - Si deve inoltre rispettare il principio di correttezza, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori.
 - I trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime in base ai principi di pertinenza e non eccedenza.
 - Il trattamento di dati personali anche sensibili riferibili a singoli lavoratori è lecito, se finalizzato ad assolvere obblighi derivanti dalla legge, dal regolamento o dal contratto individuale (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribuzione).
-

Esercizio del potere disciplinare e rispetto della normativa sulla privacy

Le possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare sulla scorta delle informazioni raccolte ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2 dello Statuto dei Lavoratori è condizionato al rispetto di quanto previsto nel Codice della Privacy:

- Adeguata informativa scritta al lavoratore: *Il datore di lavoro ha l'onere di informare, chiaramente e in modo particolareggiato, i dipendenti su quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengono effettuati controlli anche in accordo con le organizzazioni sindacali, utilizzando ad esempio un disciplinare interno, chiaro e aggiornato affiancato da un'idonea informativa.*
 - Acquisizione del consenso del lavoratore;
 - Rispetto delle prescrizioni e linee guida del Garante Privacy (posta elettronica e internet; biometria; video sorveglianza ; localizzazione veicoli; localizzazioni dispositivi mobili (smart phone) ecc.;
-

Esercizio del potere disciplinare, rispetto della normativa sulla privacy e adeguamento del modello 231/2001 e regolamenti aziendali

- Aggiornamento del Modello Organizzativo 231/2001 nella parte relativa alle sanzioni disciplinari;
 - Aggiornamento Regolamenti aziendali;
 - Aggiornamento Codici disciplinari.
-

Controlli a distanza: alcuni casi pratici sanzionabili disciplinarmente

- Inadempimenti del lavoratore verificati tramite strumenti di lavoro (computer, tablet, smartphone, e-mail, internet ecc.)
Esempio: violazione obbligo di fedeltà ex art. 2105 cod. civ. (attività in concorrenza, divulgazione di notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione ecc.)
 - Inadempimenti del lavoratore verificati tramite strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
Esempio: assenze ingiustificate, ritardi, frequenti assenze a ridosso di festività, ecc.
-

Sanzioni per il datore in caso di violazione normativa privacy su controlli a distanza e sul divieto di indagini delle opinioni

Il comma 2 dell'art. 23 del D.lgs. 151/2015 ha modificato l'art. 171 del Codice della Privacy prevedendo che: *«La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970».*

L'art. 113 del Codice della Privacy richiama la disposizione dell'art. 38 dello Statuto dei Lavoratori che prevede che: *«È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore».*

L'art. 38 dello Statuto dei Lavoratori prevede che le violazioni *«sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.*

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale

PREMI (*non retribuzioni*) DI RISULTATO

e

WELFARE AZIENDALE

FONTI NORMATIVE

- ✓ Art. 1 commi da 160 a 162 Legge 232/2016 (Legge di Stabilità 2017)
- ✓ Art. 1 commi da 182 a 190 Legge 208/2015 (Legge di Stabilità 2016)
- ✓ Decreto Interministeriale 25 marzo 2016
- ✓ Circolare n. 28/E 15 giugno 2016 dell' Agenzia delle Entrate
- ✓ Prassi applicata 2008-2014

Disciplina applicabile alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2017 e successivi (A REGIME)

Modifica sostanzialmente la previgente disciplina 2008-2014 e modifica importo e reddito di riferimento rispetto allo scorso anno

Decontribuzione – decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 coordinato con la legge di conversione 21 giugno 2017, n. 96

OGGETTO DELL'AGEVOLAZIONE

OGGETTO DELL'AGEVOLAZIONE

I premi di risultato di *ammontare variabile* la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, *misurabili e verificabili* erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali (art. 51, D.Lgs. 81/2015) sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali IRPEF pari al 10% (sulla parte di retribuzione che residua dopo aver operato le trattenute previdenziali)

L'art.1, comma 182, della legge di Stabilità 2016 dispone che rientrano nell'agevolazione – a prescindere dagli incrementi di produttività – anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa (ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile).

Resta ferma la **possibilità** per il **dipendente** di **optare** per la **tassazione ordinaria** (rinunciando **in forma scritta** alla detassazione), se ritenuta più favorevole, in termini di applicazione di deduzioni o detrazioni d'imposta sul reddito percepito.



REQUISITO DEI CONTRATTI

Il contratto deve prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che *possono consistere* nell'aumento della produttività 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 (smart working) 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



SCHEMA COSTRUZIONE PREMIO DETASSABILE

SCHEMA COSTRUZIONE PREMIO DETASSABILE

OBIETTIVO che deve essere incrementato Produttività
Redditività Qualità Efficienza Innovazione **DETASSAZIONE PREMI
2017**

INDICATORE necessario per verificare incrementalità
Produzione/dipendenti, fatturato/dipendenti, MOL, valore
aggiunto/dipendenti, indice soddisfazione clienti, scarti
lavorazione, rispetto tempi di consegna, modifiche regimi di
orario, riduzione assenteismo, n° brevetti depositati, riduzione
numeri infortuni, riduzione tempi di commessa ecc...

STRUTTURAZIONE condizioni previste negli accordi al verificarsi delle
quali matura il diritto ad una somma. Regolata esclusivamente dalla
contrattazione



BENEFICIARI E MISURA DELL'AGEVOLAZIONE

L'agevolazione si applica solo al settore privato per i titolari di reddito da lavoro dipendente nell'anno precedente non superiore ad euro 80.000 (era 50.000), al lordo delle somme detassate (anche lavoro all'estero, pensioni ed assegni. Esclusi redditi assimilati, tassati separatamente e tassati in base alle convenzionali)

Somma massima detassabile pari a 3.000 (era 2.000) euro lordi annui (al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie)

Aumentata a 4.000 (era 2.500) euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Il coinvolgimento deve essere previsto dal contratto e deve prevedere strutture permanenti (non sono ammessi gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione)

Le somme detassate non concorrono alla formazione del reddito complessivo soggetto ad IRPEF ordinaria. Rilevano ai fini ISEE



ADEMPIMENTI SOSTITUTI D'IMPOSTA E ASPETTI FISCALI

- ✓ Deposito, in via telematica, del contratto presso ITL entro 30 giorni dalla sottoscrizione.
- ✓ Compilazione ed invio - prima di procedere alla detassazione - della scheda di monitoraggio con dichiarazione di conformità del contratto al DPCM (che può essere contestuale al primo punto).
- ✓ Verifica delle condizioni soggettive di detassazione (se il sostituto è diverso da quello dell'anno precedente richiedere dichiarazione di spettanza al dipendente).
- ✓ Applicare l'imposta sostitutiva in via automatica. Il dipendente può chiedere l'applicazione della tassazione ordinaria.
- ✓ Se ho tassato ordinariamente somme detassabili, posso applicare successivamente l'imposta sostitutiva.
- ✓ Per chi ha detassato senza le condizioni: ravvedimento con sanzioni e interessi.

WELFARE SUD

‘Welfare Sud’ rima iniziativa di welfare aziendale, promossa da Legacoop Campania e CONFAPI Campania – grazie all’impegno delle aziende Aleph Service Cooperativa Sociale, Studio Impresa APL, ELDAX e Lada – specializzata nella gestione di servizi per il Welfare Aziendale, Pubblico e Territoriale, con particolare attenzione alla piccola e media impresa e impresa cooperativa.

Attraverso una **piattaforma web**, sono messi a disposizione dei dipendenti di aziende convenzionate dei flexible benefits per l’acquisto di servizi (elencati dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi) assistenziali sociali e sanitari, per il tempo libero, l’istruzione, per gli acquisti nei supermercati, viaggi e molto altro.

La piattaforma **consente** anche di supportare nella emissione e gestione di Voucher motivazionali delle aziende (voucher incentive, buoni regalo e voucher di conciliazione) e dei Titoli di Servizio della pubblica amministrazione (voucher sociali, buoni servizio ecc...).

L’**informatizzazione** dei processi permette la rilevazione dei dati relativi ai servizi offerti in piattaforma, quale strumento informativo utile alla programmazione delle politiche di welfare territoriali e nella gestione di Accordi-Quadro con le principali organizzazioni d’Impresa e parti sociali per l’accesso ai servizi di Welfare.



CONVERTIBILITA' IN BENI E SERVIZI

WELFARE AZIENDALE

Prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse del reddito di lavoro dipendente.

CONVERTIBILITA' IN BENI E SERVIZI

Normativa vigente dal 2016

Il contratto **può** prevedere la convertibilità (integrale o parziale) delle somme «detassabili» in welfare (somme e valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR) :

- ✓ - *Contributi assistenza sanitaria, Previdenza complementare;*
- ✓ - *Buoni acquisto entro i 258 euro annui;*
- ✓ - *Educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.*

Convertibili solo le somme «detassabili» (verifica requisiti soggetti e di importo).

Ammessi **VOUCHER** (nuovo comma 3 bis, art. 51 TUIR): nominativi, non monetizzabili, non cedibili, che diano diritto solo ad un bene o servizio, non integrabili.

Sono previsti quelli cumulativi per i beni e servizi inferiori ai 258 euro. Nulla cambia per i servizi sostitutivi di mensa.

Normativa vigente dal 2017

In caso di conversione del PdR in Previdenza complementare e Assistenza Sanitaria l'importo convertito non concorre a formare il reddito e non è soggetto all'imposta sostitutiva anche se eccedente i limiti previsti dal TUIR



FLEXIBLE BENEFITS – VOCI CLASSICHE

- **PREVIDENZA INTEGRATIVA**
(limite massimo annuo 5.164,27 euro)

- **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**
(limite massimo annuo 3.615,20 euro)

- **BENI E SERVIZI IN NATURA** (buoni acquisti generici) 258,64 euro annui

Art. 51 TUIR – A RIMBORSO

- ✓ Asilo nido
- ✓ Baby sitter
- ✓ Scuola materna
- ✓ Dalla scuola primaria all'università
- ✓ Testi scolastici
- ✓ Campus estivi
- ✓ Assistenza anziani non autosufficienti
- ✓ Interessi passivi su prestiti

SENZA LIMITI DI IMPORTO

Art. 100 TUIR – FORNITI DALL'IMPRESA (direttamente o tramite convenzioni)

- ✓ Attività sportive
- ✓ Check up medici
- ✓ Corsi extra professionali
- ✓ Viaggi, musei, parchi
- ✓ Teatri, spettacoli, cinema
- ✓ Abbonamenti a riviste

SENZA LIMITI DI IMPORTO

REGOLE E MODALITA' DI UTILIZZO

Il Piano Welfare non deve sostituire elementi di retribuzione già in essere

Può nascere volontario, da accordo o regolamento

Offerto alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee

Gestione INTERNA od ESTERNA

Fondamentale fase iniziale di comunicazione

CASI AZIENDALE

BUONI ACQUISTO PER RICORRENZA AZIENDALE

10° anniversario dell'impresa

A tutti i dipendenti (35)

In base a Regolamento aziendale

250 euro in buoni benzina nell'anno (nessun dipendente aveva altri compensi in natura)

+

PIANO SANITARIO INTEGRATIVO con Previdir (divenuto strutturale)



CASI AZIENDALI – PIANO WELFARE IMPIEGATI

Azienda uscita da grave crisi durata anni, riconosce la fedeltà agli impiegati rimasti

A tutti gli impiegati (8)

Su base volontaria dell'impresa (limite deducibilità IRES)
1.000 euro a testa nel anno a valere su

- Previdenza complementare e/o
- Rimborso spese scolastiche

CASI AZIENDALI

PIANO WELFARE ANNUALE

Dopo anni senza contratto aziendale si avvia una nuova stagione di contrattazione

In attesa di arrivare al contratto aziendale pluriennale, piano welfare per l'anno in corso

A tutti i dipendenti (180)

In base a Contratto firmato da RSU

750 euro, spendibili su piattaforma web



CCNL MECCANICO COOPERATIVO

IPOSTESI ACCORDO 26 GENNAIO 2017

Dal 1° giugno 2017 a disposizione dei dipendenti **100 euro**, da utilizzarsi entro 12 mesi 150 euro nel 2018 e 200 euro dal giugno 2019.

RINVIO CONTRATTAZIONE AZIENDALE



PREMIO DI PRODUTTIVITA' DECONTRIBUZIONE

L'art. 55 del D.L. 50/2017, convertito in legge 21 giugno 2017, n. 96, che sostituisce il comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208189 prevede che le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro (ad esempio attraverso gruppi e strumenti di consultazione permanente ex art. 3, DM 25 marzo 2016), hanno diritto all'abbassamento del 20% della ordinaria aliquota contributiva a loro carico (interessata è la sola contribuzione IVS) su una quota delle erogazioni non superiore a 800 euro. Sulla stessa quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico dei singoli lavoratori interessati. L'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici viene parimenti ridotta.

Tale disposizione si applica ai soli premi e somme erogate in esecuzione di contratti aziendali e territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle rispettive RSA/RSU, dal 25 aprile 2017. A quelli sottoscritti prima di tale data continuerà ad applicarsi la normativa previgente.



PREMIO DI PRODUTTIVITA' DECONTRIBUZIONE

Rimangono ferme le regole stabilite per la detassazione dei premi di 2° livello, di conseguenza le agevolazioni sono riconosciute a condizione che il premio di produttività sia di ammontare variabile e legato ad incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione e sia previsto nell'ambito di un contratto collettivo di 2° livello, aziendale o territoriale; tale accordi, per **ottenere l'agevolazione contributiva, devono** essere sottoscritti **successivamente al 24 aprile 2017**. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.



PREMIO DI PRODUTTIVITA'

DECONTRIBUZIONE – coinvolgimento lavoratori

D.M. 25 marzo 2016; l'art. 4 precisa che il predetto coinvolgimento si realizza attraverso 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. Il Ministero precisa che non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui sopra i gruppi di semplice consultazione, addestramento e formazione.



WELFARE AZIENDALE

L'accesso al particolare regime di favore fiscale e contributivo, previsto dall'attuale regolamentazione in materia di **welfare aziendale**, non è subordinato al **rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge 296/2006 (INL, Forum lavoro ed. 2017)**

Secondo l'orientamento dell'INL criteri e logica della previsione contenuta al comma 1175 della legge finanziaria 2007 non hanno alcuna relazione con il regime fiscale e contributivo stabilito per il welfare aziendale per la cui applicazione, quindi, non operano le limitazioni previste e non è richiesto neanche il possesso del DURC.

LAVORO AGILE O SMART WORKING

Legge 22 maggio 2017, n. 81 (artt. 18 – 24)

LAVORO AGILE O SMART WORKING

Non si tratta di una nuova tipologia contrattuale, ma di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato da eseguirsi in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva). **Lo *smart working* si rivolge a professionalità qualificate** di tipo impiegatizio o manageriale.

L'accordo, scritto, sul lavoro agile tra azienda e lavoratore, può essere a tempo determinato o indeterminato.

L'accordo definisce altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro e **può** riconoscere il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

LAVORO AGILE O SMART WORKING

Recesso - Nel caso di accordo a tempo indeterminato, per il recesso dalla modalità lavoro agile è richiesto un preavviso non inferiore a 30 giorni, che sale a 90 giorni nel caso in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto di lavoro agile con un lavoratore disabile. La presenza di un giustificato motivo consente ad entrambe le parti di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

Trattamento economico - Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Infortuni e malattie - Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

LAVORO AGILE O SMART WORKING

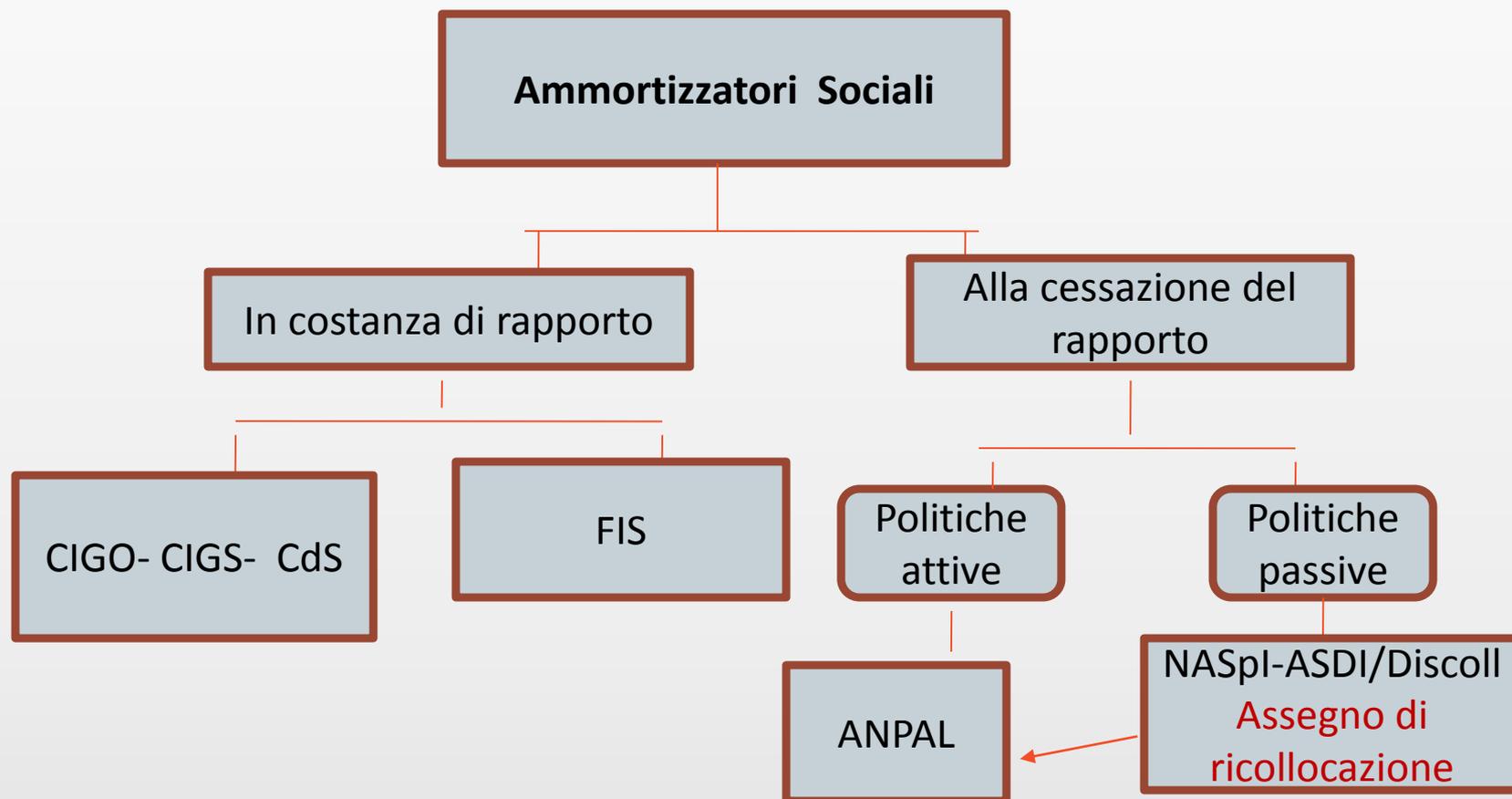
Diritto alla disconnessione - I dipendenti potranno lavorare in parte presso i locali dell'azienda, in parte dove vorranno, ma sempre entro gli orari giornalieri e settimanali massimi. Una parte dell'accordo dovrà essere dedicata al dettagliare il "diritto alla disconnessione": dovrà esser fissato il tempo di riposo del lavoratore, "nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

Salute e sicurezza - Il datore di lavoro consegna al lavoratore agile e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici. Viene riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali. Il lavoratore, dal canto suo, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Gli Ammortizzatori sociali nel corso e alla cessazione del rapporto di lavoro

(decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dal decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185 – D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033 Criteri approvazione programmi di CIGS; D. M. 10 maggio 2016, n. 95442 – Criteri concessione CIGO)

NUOVO SCENARIO



PRINCIPALI DISPOSIZIONI LEGISLATIVE A CUI FARE RIFERIMENTO

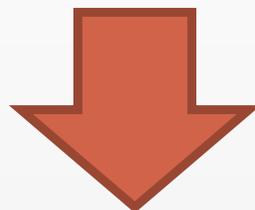


D.Lgs. 148/2015 – Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

D.Lgs. 22/2015 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.

D.Lgs. 185/2016 – Decreto correttivo Jobs Act

Il nuovo quadro degli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro



dal 24 settembre 2015

Il DLgs. n. 148 del 2015 «riordino degli ammortizzatori sociali» attuativo del Jobs Act, **rimodifica** gli interventi di cassa integrazione ordinaria (CIGO) e straordinaria (CIGS) **responsabilizzandone** l'uso da parte delle aziende, modifica le normative sui fondi bilaterali e istituisce **il FIS** (Fondo Integrazione Salariale) per i datori di lavoro non rientranti nelle disposizioni «ordinarie» di utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Principi della delega

- ✓ Revisione dei limiti di durata, individuazione di meccanismi di rotazione tra i lavoratori;
- ✓ Maggiore compartecipazione da parte di imprese effettivamente beneficiarie;
- ✓ Estensione CIG, CIGS e Fondi di solidarietà bilaterali a settori non coperti;
- ✓ Revisione contratti di solidarietà.

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148

- Titolo I: trattamenti integrazione salariale
- Titolo II: fondi di solidarietà
- Titolo III: contratti di solidarietà espansiva

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148

Entrata in vigore



Le disposizioni si applicano ai trattamenti di integrazione salariale **richiesti** a decorrere dal **24 settembre 2015**, fatte salve diverse disposizioni

Art. 44, comma 1



Ministero del lavoro, circolare 24 del 5 ottobre 2015, in riferimento alla CIGS: per “richiesti” si deve intendere per i quali è già stata presentata l’istanza.

CIGO e CIGS

Eventi **transitori**
indipendenti dalla
volontà del datore
di lavoro.

Eventi “**strutturali**”
determinati dalla volontà
delle parti sociali
(D.L./Lav./OO.SS)

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1 D. Lgs. 148/2015 Lavoratori beneficiari

- 1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i lavoratori assunti con **contratto di lavoro subordinato**, ivi compresi gli **apprendisti** di cui all'articolo 2, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.*
- 2. I lavoratori di cui al comma 1 devono possedere, presso **l'unità produttiva** per la quale è richiesto il trattamento, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili **nel settore industriale**.*
- 3. Ai fini del requisito di cui al comma 2, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.*

Trattamenti di integrazione salariale –Lavoratori beneficiari

Disposizioni comuni:

- ✓ **Beneficiari**: estensione agli apprendisti con contratto professionalizzante
- ✓ **Esclusi** dirigenti, lavoratori a domicilio e soggetti con anzianità aziendale inferiore a 90 giornate.

Il D.Lgs n. 148/2015 ha introdotto, **anche** per l'accesso **alla CIGO**, il requisito del possesso, **presso l'unità produttiva** per la quale è richiesto il trattamento, di un'anzianità di **effettivo lavoro di almeno 90 giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

L'INPS specifica che si tratta delle giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria (MLPS Circ.24/15,INPS Circ.197/15 e 308/16)

ANZIANITA' DI EFFETTIVO LAVORO – DEFINIZIONE

- I periodi di **ferie, festività, infortuni** (analogamente a quanto previsto dall'art. 16, comma 1 della Legge n. 223/1991 in materia di anzianità ai fini della mobilità),
- i periodi di **maternità obbligatoria** (in applicazione dell'orientamento giurisprudenziale prevalente – *sentenza Corte Costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995*) -(MLPS circ. n. 24/2015)
- In caso di **trasferimento d'azienda** ai sensi dell'art. 2112 c.c. si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.
- In caso di **appalto**, l'anzianità dei 90 giorni si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, a prescindere dal fatto che vi sia stato un mutamento del datore di lavoro.

ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO – DEFINIZIONE

La presenza delle **90 giornate non va verificata** quando le domande di integrazione salariale sono relative ad **eventi oggettivamente non evitabili: nel settore industriale**, comprese le imprese industriali del settore edile e affini e le imprese industriali di escavazione e lavorazione di materiali lapidei.

Diversamente, la predetta anzianità è richiesta per le domande presentate dalle aziende artigiane.

La **Legge di Stabilità 2016, (n.208/15)** interviene sul secondo periodo del co. 2, art. 1, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, contenente disposizioni in materia di riordino degli ammortizzatori sociali, **stabilendo che** la necessità di un'anzianità effettiva di **90 giorni** al momento delle presentazione della domanda di CIG **può essere derogata** laddove si verificano **eventi oggettivamente non evitabili in qualsiasi settore produttivo**, non più solo in quello industriale come previsto dalla formulazione ex art. 1, D.Lgs. N. 148/2015

ANZIANITÀ DI EFFETTIVO LAVORO – DEFINIZIONE

Cambio di rotta

Ai fini del raggiungimento del requisito di effettivo lavoro si precisa che vanno computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario su cinque giornate, che il riposo settimanale.

(Circ. INPS 139/2016 – nota MLPS 19/7/2016)

Apprendisti - Art. 2

Dipendenti di aziende

Con CIGS

Intervento per crisi aziendale

Con CIGO+CIGS o solo CIGO

Intervento solo per cause CIGO

L'INPS, a seguito dell'estensione dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ha emanato con il messaggio **n. 24 del 5 gennaio 2016**, le *“istruzioni per il corretto assolvimento degli obblighi contributivi”*

Apprendisti e CIG

Destinatari Aliquota

Industria in genere fino a 50 dipendenti -	1,70%
Industria in genere oltre 50 dipendenti -	2,00%
Industria e artigianato edile – Operai-	4,70%
Industria e artigianato lapideo - Operai	3,30%
Industria e artigianato edile e lapideo fino a 50 dipendenti - Impiegati/Quadri	1,70%
Industria e artigianato edile e lapideo oltre 50 dipendenti – Impiegati/Quadri	2,00%

il **limite dimensionale** sarà quello determinato come media annua del 2015: per i mesi da “gennaio ad agosto 2015”, **non** si terrà conto del personale con qualifica di apprendista **che, invece, dovrà essere considerato** nella determinazione della forza occupazionale per i periodi da “settembre a dicembre 2015”. (**INPS, messaggio n. 24 del 5 gennaio 2016**)

Apprendisti e CIG

In relazione a quanto previsto dalla relazione tecnica di accompagnamento del D.lgs. 148/2015, per gli apprendisti, la misura della contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione è sempre allineata a quella del personale con qualifica di **operaio**. *(MLPS nota 6328 del 13.4.2017 aliq. Operaio o Imp.)*

Per gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante occupati presso aziende destinatarie della **sola Cigs**, l'aliquota di finanziamento dovuta dal periodo di paga "settembre 2015" è pari allo 0,90% (di cui 0,30% a carico dell'apprendista). La contribuzione sarà sempre dovuta in **misura piena** anche dai datori di lavoro che fruiscono dello sgravio contributivo previsto dalla legge di stabilità 2012 in favore dei contratti di apprendistato stipulati dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016. *(INPS, messaggio n. 24 del 5 gennaio 2016)*

Il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita. Ai fini dell'identificazione della durata del periodo di neutralizzazione, i datori di lavoro interessati **rapporteranno a giornate il valore delle ore di cassa integrazione** complessivamente fruita dall'apprendista in vigenza del contratto di tipologia professionalizzante.

Trattamenti di integrazione salariale – MISURA – Art. 3

 **misura:** 80% delle ore perse, calcolato su base settimanale.

Soggetto a limiti di massimale, la misura dell'integrazione salariale è costituita dall' **80% della retribuzione globale di fatto** che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le **zero ore** ed limite dell' **orario contrattualmente stabilito**.

Riduzione del 5,84% aliquota contributiva

Retribuzione mensile di riferimento - Integrazione salariale massima

- Pari o inferiore € 2.102,24 - € 971,71
- Superiore € 2.102 - €1.167,91

Massimali mensili A decorrere dal 1° gennaio 2016 gli importi sono aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

N.b. La circolare INPS n. 11 del 27/01/2016 ha confermato i minimali / massimali dell'anno 2015 ulteriormente confermati per il 2017 - circolare Inps n.36 del 21/2/2017

Integrazioni salariali e malattia - Art. 3, comma 7, D.Lgs. 148/2013

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.



Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi: 1) se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa; 2) qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, **prevale l'indennità economica di malattia.** (*Circolare INPS 197/2015 punto 1.8*)

Durata massima complessiva (art. 4)

Il trattamento di CIGO e di CIGS non può superare, **per ciascuna unità produttiva**, la durata massima complessiva di **24 mesi** in un **quinquennio mobile** (nuovo limite).

Tale limite è di **30 mesi** per le imprese del **settore edile** e per le imprese che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei.

L'INPS chiarisce, riprendendo il Ministero, che **ai fini del calcolo** i trattamenti **richiesti prima del 24 settembre 2015 si computano** per la sola parte del periodo autorizzato successivo a tale data.

Ai soli fini della verifica della durata massima complessiva, il sistema di osservazione del quinquennio mobile non prenderà in considerazione periodi anteriori a tale data.

*“Si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto, fatto salvo quanto disposto dall'art. 22, comma 5. (contratto solidarietà). **Tale conteggio si riproporrà per ogni ulteriore settimana di integrazione salariale richiesta.**” (Circ. INPS 197/15)*

Art. 22, comma 5:

«Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'art. 4, comma 1, la durata dei trattamenti per **la causale di contratto di solidarietà**, viene computata nella misura **della metà per la parte non eccedente i 24 mesi** e per intero per la parte eccedente.

Esempi di casi in cui è rispettata la **durata massima**:

- 24 mesi di cui 12 mesi di CIGO + 12 mesi di CIGS, ad esempio, per riorganizzazione;
- 36 mesi di cui 12 mesi di CIGO + 24 mesi di contratto di solidarietà;
- 36 mesi di cui 12 mesi di CIGS, ad esempio, per crisi + 24 mesi di contratto di solidarietà.

Nel caso di 12 mesi di contratto di solidarietà + 6 mesi di CIGO possono essere richiesti altri 12 mesi di CIGS oppure altri 18 mesi di contratto di solidarietà.

EDILIZIA: per ciascuna **unità produttiva** il trattamento di CIGO+CIGS non può superare la durata massima complessiva di **30 mesi in un quinquennio mobile**.

Nozione di Unità produttiva

La nozione di **unità produttiva** è utilizzata nel decreto legislativo come parametro di riferimento per la valutazione di **importanti requisiti e limiti**.

Il decreto legislativo utilizza la nozione di unità produttiva per:

- *definire il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni;*
- *calcolare, con riferimento alla CIGO, i concomitanti limiti di durata massima relativi al limite:*
 1. *del quinquennio mobile;*
 2. *delle 52 settimane nel biennio;*
 3. *di un terzo delle ore lavorabili;*
 4. *definire l'incremento del contributo addizionale (commisurato all'effettivo utilizzo del trattamento di integrazione salariale);*
 5. *stabilire la competenza delle sedi INPS alla trattazione delle istanze.*

Nozione di Unità produttiva e Unità operativa

L'**unità operativa** è qualsiasi luogo ove viene svolta in maniera stabile l'attività lavorativa con uno o più dipendenti; nel flusso UniEmens è il progressivo numerico identificativo rilasciato dall'INPS a seguito di comunicazione di nuova unità operativa; Circ. INPS 172/2010. (*Accentramento contributivo*)

L'**unità produttiva** si identifica con ogni articolazione, purché con organizzazione autonoma, con idoneità ad esplicitare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa medesima, nella quale operano lavoratori in forza in via continuativa:

- ✓ la sede legale;
- ✓ gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una **organizzazione autonoma**, intesa come attività **idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo e/o una sua fase completa**, (Circ. INPS 197/15 -139/2016 -9/2017- 56/2017 e Messaggio n. 1444/2017)
- ✓ Cantieri edili e affini (compresa impiantistica industriale) – contratto di appalto di almeno un mese - autocertificazione

Concetti non sovrapponibili ? - Concetto utile ai fini dell'utilizzo degli ammortizzatori ?

Diversamente, non rientrano nella nozione di unità produttiva **i cantieri temporanei di lavoro**, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti.

Sul piano operativo l'INPS ricorda che il datore di lavoro autocertifica l'esistenza degli indici- censimento U.produttive (sede lavoro principale – modalità automatizzata)



Servizi per aziende/consulenti: iscrizione/variazione aziende, comunicazione unità operativa/accentramento contributivo (entro ultimo giorno mese successivo apertura – entro Aprile 2017)



UniEmens: nuovo elemento <Unità Operativa>, <Unità produttiva>



Distribuzione dei lavoratori nelle U. Produttive

Contribuzione addizionale (art.5)

Il contributo addizionale, rispetto al passato in cui era commisurato all'organico dell'impresa (criterio dimensionale), è ora fissato in una misura crescente in relazione all'utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale

Il contributo addizionale non è più **quantificato** sugli importi dell'indennità salariale straordinaria corrisposta e messa a conguaglio, bensì **sulla retribuzione persa**.

MISURA:

a.9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di integrazione ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b.12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;

c.15% oltre il limite di cui alla lettera b) in un quinquennio mobile.

(Circ.INPS 197/15, 9/2017 e Messaggio INPS 1640/17)

Il contributo addizionale **non è dovuto** per gli interventi di CIGO concessi

- ✓ per eventi oggettivamente non evitabili,
- ✓ alle imprese sottoposte a procedura concorsuale (anche per CIGS)

Contribuzione addizionale (art.5)

Non dovuta per eventi oggettivamente non evitabili (EONE)

l'Istituto chiarisce che **rientrano nel concetto di evento oggettivamente non evitabile anche la mancanza di energia elettrica, il guasto ai macchinari e il sisma.**

Di conseguenza la nuova tabella dei codici evento CIGO classificati come eventi oggettivamente non evitabili (EONE) è la seguente:

EVE_COD_EVENTO_PK	EVE_DESC_EVENTO
1	Motivi meteorologici-Sett.industria
2	Motivi meteorologici-Sett.edilizia
3	Incendi, crolli o alluvioni
4	Impraticabilità dei locali anche per ordine pubblica autorità
6	Mancanza di energia elettrica
31	Guasto ai macchinari
55	Sisma 2016

Messaggio Inps 7/4/2017 n.1548

Contribuzione figurativa (art.6)

Viene confermato che i **periodi di sospensione o riduzione** dell'orario di lavoro per i quali è **ammessa l'integrazione salariale danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa** e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e per la relativa misura.

Per detti periodi la contribuzione figurativa si calcola sulla base della retribuzione globale cui si riferisce l'integrazione salariale.

Modalità di erogazione e termine per i conguagli e il rimborso delle prestazioni (art. 7)

Per i trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015 o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, **il conguaglio o la richiesta di rimborso** dovranno essere effettuati a cura del datore di lavoro, **a pena di decadenza, entro 6 mesi:**

- ✓ dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o
- ✓ dalla data del provvedimento di concessione se successivo, entro il quale sono ammessi il conguaglio o la richiesta di rimborso.

Come per il passato **in presenza di difficoltà finanziarie “serie e documentate”** dell’impresa può essere autorizzato il **pagamento diretto** (calcolo indice $< a 1$)

In caso di CIGO, la richiesta che può anche essere contestuale alla presentazione della domanda, va presentata alla sede INPS territorialmente competente unitamente alla documentazione (*vedi circ. INPS 197/15*)

Nel caso di CIGS la richiesta va avanzata in sede di istanza al Ministero e sarà accolta con specifica indicazione nel decreto ministeriale di concessione.

Importanza del contenuto del verbale di accordo raggiunto con le OO.SS.

Condizionalità e politiche attive del lavoro (art. 8)

I lavoratori il cui orario di lavoro è **sospeso o ridotto per più del 50% dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di 12 mesi**, sono convocati dal Centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato (profilazione).

Come per il passato vige il **divieto di cumulo** (il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto all'indennità CIG per le giornate di lavoro effettuate) e tale divieto si riferisce anche alle attività iniziate prima del collocamento del lavoratore in cassa integrazione.

Il lavoratore **decade dal diritto all'integrazione salariale**, qualora non provveda a dare tempestiva comunicazione alla sede territoriale INPS sullo svolgimento dell'attività lavorativa

Viene al riguardo riprodotta la disciplina semplificatoria che prevede come ai fini di tale comunicazione **valgano le comunicazioni obbligatorie** rilasciate direttamente dal datore di lavoro (v. circ. n. 57/2014).

Integrazione

Condizionalità e politiche attive del lavoro (art. 8)

I lavoratori il cui orario di lavoro è **sospeso o ridotto per più del 50% dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di 12 mesi**, sono convocati dal Centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato (profilazione).

Come per il passato vige il **divieto di cumulo** (il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto all'indennità CIG per le giornate di lavoro effettuate) e tale divieto si riferisce anche alle attività iniziate prima del collocamento del lavoratore in cassa integrazione.

Il lavoratore **decade dal diritto all'integrazione salariale, qualora** non provveda a dare tempestiva comunicazione alla sede territoriale INPS sullo svolgimento dell'attività lavorativa

Viene al riguardo riprodotta la disciplina semplificatoria che prevede come ai fini di tale comunicazione **valgano le comunicazioni obbligatorie** rilasciate direttamente dal datore di lavoro (v. circ. n. 57/2014).

Condizionalità e politiche attive del lavoro

D.Lgs. 185/2016 – INPS Circ. 224/2016

Mancata presentazione alla convocazione per profilazione e stipula patto servizio:

- ✓ Decurtazione 1/4 di mensilità per prima mancata presentazione,
- ✓ decurtazione 1 mensilità per seconda mancata presentazione,
- ✓ Decadenza dalla prestazione per ulteriore mancata presentazione.

Mancata partecipazione ad iniziative di politica attiva:

- ✓ decurtazione 1 mensilità per prima assenza,
- ✓ decadenza per ulteriore assenza.

Mancata accettazione di offerta di lavoro congrua:

- ✓ Decadenza dalla prestazione.

CIGO

La nuova disciplina dell'integrazione salariale ordinaria:

è unica e comprende anche i settori dell'industria e dell'edilizia e lapidei che mantengono le relative specificità (rimane la CISOA per il settore agricolo);

si applica a tutte le domande di CIGO presentate a decorrere dal 24 settembre 2015.



- modificata la platea destinatari
- modificata la contribuzione prevista a finanziamento
- modificato l'iter procedurale

CIGO – Destinatari

Hanno diritto alla prestazione, i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Il campo di applicazione è stato ampliato:

✓ agli **apprendisti**, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante

E' stata estesa la condizione **dell'anzianità effettiva** di lavoro per potere accedere al trattamento .

Per beneficiare della CIGO i lavoratori devono possedere, **presso l'unità produttiva** per la quale è richiesto il trattamento, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

IN CASO DI SUBENTRO IN APPALTO: l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

90 giornate non sono applicabili per gli eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

Beneficiari /Causali - CIGO

Art. 10 – Campo di applicazione

Elencazione che codifica di fatto, lo status presente nell'ordinamento previgente.

Art. 11 - Causali

E' possibile richiedere gli interventi di CIGO, per sospensione o riduzione di attività, in una delle seguenti situazioni :

A. situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali,

B. situazioni temporanee di mercato

Presupposto: transitorietà dell'evento fondato sulla ripresa della normale attività lavorativa. valutata a priori.

involontarietà non riconducibile a negligenza, imperizia delle parti