



NEWSLETTER



Dipartimento Relazioni Sindacali

Sezione I – News

FSBA. Siglato il nuovo Accordo Interfederale

- 2 -

Comunicazione. Firmato il rinnovo del CCNL

- 2 -

Apprendistato. Siglato l'AI su quello di primo e terzo livello

- 3 -

Sezione II – Legislazione e prassi

Ispettorato Nazionale del Lavoro. Attività di contrasto ai contratti collettivi ed agli enti bilaterali "pirata"

- 4 -

ANPAL. Operativi gli Incentivi Occupazione Mezzogiorno e NEET

- 6 -

Lavoratori padri. Dal 2018 salgono a 5 i giorni di congedo

- 7 -

Lavoro intermittente. Attività di ristorazione senza somministrazione nelle imprese alimentari artigiane

- 7 -

Sezione III – Giurisprudenza

Contratto integrativo aziendale. Il recesso è valido anche se orale

- 8 -

Sezione IV – Approfondimenti

Ape aziendale. Emanata la Circolare INPS

- 9 -

Sezione V – Gli andamenti del mercato del lavoro

Osservatorio Lavoro: le assunzioni a tempo indeterminato spingono la crescita dell'occupazione

- 12 -

Presentazione



Cari/e Colleghi/e,

con questo numero, la nostra Newsletter festeggia il suo primo anno. Un anno nel corso del quale abbiamo provato – l'augurio è di esserci riusciti – a fornirvi una sintesi delle principali novità, anche giurisprudenziali, in materia di bilateralità, contrattazione collettiva, formazione, mercato del lavoro e previdenza. Impegno, il nostro, che proseguirà anche con le prossime Newsletter.

Colgo l'occasione anche per ricordarvi che nelle giornate del 19 e 20 marzo presso la CNA Nazionale, nell'ambito del Piano Nazionale Attività Propedeutiche, si svolgerà l'incontro dal titolo "Le politiche attive del lavoro, le APL e la formazione continua. Nuovi orizzonti del partenariato sociale e della CNA". Vi aspettiamo numerosi!

Stefano Di Niola

Responsabile

Dipartimento Relazioni Sindacali



Sezione I

News

- **FSBA. Siglato il nuovo Accordo Interconfederale.**

Lo scorso 7 febbraio, la CNA e le altre organizzazioni datoriali insieme a Cgil, Cisl e Uil, hanno sottoscritto un importante accordo per regolare ulteriormente il nostro Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo (FSBA).

Gli elementi rilevanti contenuti nell'accordo riguardano:

- la presa d'atto della necessità di rivedere la sfera di applicazione di FSBA includendo solo le imprese artigiane, CSC 4, e gli enti e le società costituiti partecipati o promossi dalle Organizzazioni stipulanti l'AI;
- la restituzione delle quote della bilateralità alle imprese che applicano i nostri CCNL e scelgono di versare la quota prevista per l'obbligazione alternativa all'adesione alla bilateralità.

A questo proposito, evidenzio che i 25 euro previsti da tale obbligazione alternativa, in base all'AI sono dovuti sia per la bilateralità (25 €) che per la sanità integrativa (25 €).

Ciò porta le imprese che, pur applicando i nostri CCNL, scelgono di non aderire a nessuno degli strumenti del nostro sistema, a dover corrispondere 50 euro in busta paga per le mensilità previste dai singoli CCNL e a dover rispondere della mancata erogazione delle prestazioni.

L'applicazione dell'obbligazione alternativa non è, invece, possibile per FSBA per il quale vige un obbligo di legge che non ne consente la disapplicazione.

Ulteriori elementi cardine dell'AI riguardano le imprese con CSC 4 fino a 5 dipendenti, che trovano una loro prestazione in continuità con quanto previsto da FSBA, mentre per le imprese non CSC 4 con più di 5 dipendenti è attivato un percorso di confronto con l'Inps per la confluenza delle quote presso il FIS, pur rimanendo completamente coperte dal nostro sistema di bilateralità ordinario.

Infine, le Parti proseguiranno il confronto per verificare la possibilità di percentualizzare il contributo EBNA che oggi è dovuto in cifra fissa.

Non è invece stata raggiunta l'intesa, fortemente auspicata dalla CNA, sulla restituzione delle quote alle imprese artigiane che, in applicazione di altri CCNL, non sono tenute al versamento alla bilateralità.

- **Comunicazione. Firmato il rinnovo del CCNL.**

CNA Comunicazione e Terziario Avanzato, assieme alle altre organizzazioni datoriali ed a Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom, ha sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL Area Comunicazione. L'accordo, valido per il triennio 2015-2018, si applica a circa 50.000 imprese e a 80.000 lavoratori.

Come sapete il CCNL Area Comunicazione è la normativa contrattuale presa a riferimento anche dal nostro Sistema. Lo stesso si applica, infatti, “ai dipendenti dalle confederazioni datoriali dell’artigianato a tutti i livelli, nonché dai loro enti e/o società costituiti, partecipati o promossi”.

Numerose le novità contenute nel nuovo contratto. Sono stati aumentati i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato ed è stata inserita la previsione di un periodo “cuscinetto” (da 3 a 9 mesi a seconda del livello) prima dell’attribuzione delle mansioni superiori, in cui l’Impresa può valutare le effettive capacità del lavoratore.

L’accordo prevede, inoltre, la possibilità di stipulare, con soggetti che hanno più di 29 anni di età o svantaggiati, una ulteriore tipologia di contratti a tempo determinato della durata di 24 mesi che consentono alle imprese di mantenere flessibilità e di contenere il costo del lavoro.

Gli aumenti economici concordati sono pari a:

- € 48,00 per le imprese artigiane al 4° livello così attribuite: € 20,00 con la retribuzione del mese di marzo 2018, € 15,00 con al retribuzione del mese di luglio 2018 e € 13,00 con la retribuzione del mese di dicembre 2018.
- € 58,00 per le Pmi al 4° livello così attribuite: € 20,00 con la retribuzione del mese di marzo 2018, € 20,00 con al retribuzione del mese di luglio 2018 e € 18,00 con la retribuzione del mese di dicembre 2018.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (gennaio 2016-febbraio 2018) è stato definito un importo “Una Tantum” di € 150,00 che verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima con la retribuzione del mese di aprile 2018, la seconda con la retribuzione del mese novembre 2018.

La normativa in parola, ci consente di proporre alle nostre Sedi ed a nostri associati uno strumento che garantisce maggiore flessibilità nello svolgimento dei rapporti di lavoro e minori costi rispetto alle altre normative contrattuali.

• **[Apprendistato. Siglato l’AI su quello di primo e terzo livello.](#)**

Il 1 febbraio u.s. è stata raggiunta un’importante intesa sull’apprendistato di primo e terzo livello. Si tratta di un accordo rilevante, che dà copertura a quei territori ove non siano ancora state sottoscritte intese in materia, facendo, invece, salvi gli accordi già esistenti a livello regionale.

Come noto, il contratto di apprendistato si articola in tre differenti tipologie:

- l’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- l’apprendistato professionalizzante;
- l’apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il d.lgs. n. 81/15 assegna agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale un importante ruolo nella regolazione del contratto di apprendistato.

In particolare, alla contrattazione collettiva viene, tra l'altro, concessa la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio; il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua per il finanziamento dei percorsi formativi aziendali; la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro superiore ai trenta giorni (art. 42 co. 5). Alla medesima contrattazione collettiva viene affidato anche il compito di stabilire la remunerazione da riconoscere all'apprendista per i periodi di formazione svolti in azienda nell'ambito dell'apprendistato di primo e terzo livello (art. 43 co. 7 e art. 45 co. 3).

Attuando tale delega, l'AI è intervenuto dettando una disciplina tesa a favorire il ricorso al contratto di apprendistato di primo e terzo livello.

Rinviando al testo dell'AI per tutti i dettagli, sin d'ora, si sottolineano due aspetti molto rilevanti. Il primo riguarda i livelli retributivi molto bassi finalizzati ad incentivare l'utilizzo di questo strumento da parte delle imprese che applicano i nostri CCNL. Il secondo attiene alla valorizzazione della nostra bilateralità che potrà eventualmente stabilire delle misure di agevolazione, facilitazione e sostegno in favore delle imprese e dei lavoratori coinvolti.



Sezione II

Legislazione e prassi

- **Ispettorato Nazionale del Lavoro. Attività di contrasto ai contratti collettivi ed agli enti bilaterali “pirata”.**

Con le circolari n. 3 del 24 gennaio 2018 e n. 4 del 12 febbraio 2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro interviene in merito alle tematiche della rappresentatività sindacale delle organizzazioni sindacali e del *dumping* contrattuale.

In particolare, l'INL con la prima di tali circolari ha fornito indicazioni operative al proprio personale ispettivo in merito all'attività di vigilanza da effettuare nei confronti delle aziende che non applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con la precedente Nota n. 10599 del 24 maggio 2016, l'INL aveva già dato impulso all'attività di vigilanza nel settore dei servizi di *field marketing*, su richiesta dell'Associazione Nazionale delle Aziende di Servizi al Field Marketing – ANASFIM.

Conscio dell'importanza del fenomeno, con la circolare n. 3/18, l'INL estende l'attività di verifica ad ogni altro ambito / settore nel quale la mancata applicazione dei cd. contratti *leader* possa determinare con maggiore frequenza problematiche di *dumping*.

E ciò in quanto, pur in presenza di un principio di libertà sindacale (art. 39 Cost.), la mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale non è circostanza indifferente al nostro ordinamento.

L'ordinamento riserva, infatti, l'accesso a determinati benefici e/o discipline esclusivamente alle imprese che applicano contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività comparata.

In particolare, l'INL chiarisce che:

- i contratti di "prossimità" ex art. 8, d.l. n. 138/11 sottoscritti da soggetti non comparativamente più rappresentativi non possono produrre effetti derogatori della legge e del CCNL. Il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà, pertanto, considerare del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti sanzionatori (recuperi contributivi, diffide accertative, etc.);
- ai sensi dell'art. 1, co. 1175, l. n. 296/06 (Legge Finanziaria 2007), l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile ai fini del godimento dei benefici normativi e contributivi previsti per legge;
- il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini del c.d. minimo contributivo virtuale (art. 1, co. 1, d.l. n. 338/89 e art. 2, co. 25, l. n. 549/95).

L'INL mette, inoltre, in luce come l'art. 51, d.lgs. n. 81/15 preveda che, ogniqualvolta, una disposizione del medesimo d.lgs. n. 81/15 rimetta alla contrattazione collettiva il compito di integrare e/o derogare la disciplina di legge, gli interventi in tal senso di contratti collettivi privi del requisito della maggiore rappresentatività comparata non hanno alcuna efficacia. Pertanto, laddove il datore di lavoro abbia applicato la disciplina dettata da un contratto collettivo non *leader*, gli effetti derogatori e/o di integrazione della disciplina normativa non potranno trovare alcuna applicazione.

Da ultimo, fatte tali premesse, l'INL invita i propri uffici territoriali ad attivare specifiche azioni di vigilanza, trattandosi di interventi che, in considerazione del numero dei lavoratori coinvolti, sono da considerare particolarmente significativi.

Con la successiva circolare n. 4/18, l'INL dà, invece, riscontro alle segnalazioni allo stesso pervenute inerenti l'attività di certificazione dei contratti di lavoro da parte di soggetti totalmente privi dei requisiti per svolgere tale attività.

In particolare, tali segnalazioni si riferiscono a pseudo "enti bilaterali" che reclamizzano la possibilità di certificare contratti di lavoro, nonché di appalto e subappalto ai sensi degli artt. 75 e ss., d.lgs. n. 276/03 e del d.P.R. n. 177/11, evidenziando gli effetti opponibili ai terzi – ivi compresi gli organi ispettivi – derivanti dal provvedimento di certificazione.

Al riguardo, l'INL evidenzia come, ai sensi dell'art. 2, lett. h), d.lgs. n. 276/03, possano definirsi enti bilaterali ai fini dello svolgimento delle attività demandate dallo stesso d.lgs. – inclusa "la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva" – solo i soggetti costituiti "a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative".

Qualora tale requisito manchi, e quindi l'ente bilaterale sia costituito da organizzazioni datoriali e/o sindacali non aventi il requisito della maggiore rappresentatività comparata,

lo stesso non potrà ritenersi abilitato a svolgere le attività indicate dal citato art. 2, lett. h), d.lgs. n. 276/03 e, pertanto, nemmeno, l'attività di certificazione.

A fronte di ciò, l'INL chiarisce che il personale ispettivo potrà procedere a verifiche nei confronti dei provvedimenti certificati da tali pseudo "enti bilaterali" adottando ogni eventuale provvedimento di carattere sanzionatorio che ritenga necessario, senza dover tenere conto delle preclusioni tipiche dell'atto certificativo.

- **ANPAL. Operativi gli Incentivi Occupazione Mezzogiorno e NEET.**

Con l'adozione dei decreti, n. 2 e n. 3 del 2 gennaio 2018, ANPAL ha reso operativi, per le assunzioni operate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018, gli incentivi per le assunzioni nel Mezzogiorno e dei giovani NEET iscritti al programma Garanzia Giovani.

L'incentivo "Occupazione Mezzogiorno" prevede un rafforzamento del bonus inserito in Legge di Bilancio ed è rivolto ai datori di lavoro di Abruzzo, Molise, Sardegna, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia che assumono lavoratori di età compresa tra 16 anni e 34 anni, ovvero lavoratori con più di 35 anni, privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'incentivo, la cui attuazione è demandata all'INPS, prevede, per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti o con contratto di apprendistato professionalizzante, uno sgravio annuale totale dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.060 euro, da fruire mediante conguaglio sulla contribuzione.

La dotazione finanziaria è pari a 200 milioni di euro, che saranno successivamente incrementati, a fronte dall'approvazione del PON Sistema di Politiche attive per l'Occupazione sino a 500 milioni. L'incentivo, da fruire entro il 29 febbraio 2020, è autorizzato secondo l'ordine cronologico delle domande.

L'incentivo "Occupazione NEET" è rivolto invece ai datori di lavoro che assumono giovani iscritti al programma "Garanzia Giovani" di età compresa tra i 16 e 29 anni. La misura è valida sull'intero territorio nazionale, con l'esclusione della Provincia Autonoma di Bolzano.

Anche in questo caso è prevista l'esenzione totale dal pagamento dei contributi a carico del datore di lavoro per un periodo di dodici mesi e nel limite di 8.060 euro annui, da fruire mediante conguaglio sui contributi INPS. Lo sgravio si applica alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti o con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'incentivo, la cui dotazione è pari a 100 milioni di euro, è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dalla Legge di Bilancio, e deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il 29 febbraio 2020. L'autorizzazione è concessa sulla base dell'ordine cronologico delle domande.

Con i successivi decreti direttoriali n. 81 e 83 del 5 marzo 2018, ANPAL ha deliberato alcune rettifiche alla disciplina.

Si rinvia ai decreti per le informazioni di carattere tecnico legate alle procedure di accesso agli incentivi.

- **Lavoratori padri. Dal 2018 salgono a 5 i giorni di congedo.**

L' art. 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017) ha modificato, a decorrere dal 1° gennaio 2018, la disciplina relativa al congedo obbligatorio e facoltativo dei padri lavoratori.

Per quanto riguarda il congedo obbligatorio, ai padri lavoratori dipendenti spettano quattro giorni da godere, anche in via non continuativa, entro il quinto mese di vita (o dall'ingresso in famiglia) del bambino. Il congedo è aggiuntivo a quello della madre e spetta indipendentemente dal diritto della stessa al proprio congedo di maternità.

Dal 2018 è prevista, inoltre, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, questa volta in sostituzione del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre. L'ulteriore giorno fruito dal padre, pertanto, anticiperà il termine finale del congedo di maternità della madre. Anche il congedo facoltativo è fruibile contemporaneamente all'astensione della madre e deve essere esercitato entro cinque mesi dalla nascita (o dall'ingresso in famiglia) del figlio. Come per il congedo obbligatorio, anche quello facoltativo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, rinuncia al congedo di maternità.

Il padre lavoratore dipendente deve comunicare al proprio datore di lavoro le date in cui intende usufruire dei congedi con un preavviso minimo di 15 giorni, allegando, ove richieda il congedo facoltativo, la dichiarazione della madre di rinuncia ad un giorno di congedo. Tale dichiarazione va presentata anche al datore di lavoro della lavoratrice madre. Se richiesto in concomitanza del parto, il preavviso di 15 giorni si calcola sulla base della data presunta della nascita. Non è necessaria alcuna domanda all'INPS da parte del lavoratore in quanto saranno i datori di lavoro a comunicare all'INPS le giornate di congedo fruito. Il diritto al congedo non può essere sottoposto ad alcuna valutazione discrezionale da parte del datore di lavoro.

Nei casi di pagamento diretto, la domanda deve essere, invece, presentata online all'INPS attraverso il servizio dedicato.

- **Lavoro intermittente. Attività di ristorazione senza somministrazione nelle imprese alimentari artigiane.**

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha chiesto di conoscere se le attività di ristorazione senza somministrazione non operanti nel settore dei pubblici esercizi, bensì in quello delle imprese alimentari artigiane, quali pizzerie al taglio, rosticcerie, etc., possano rientrare tra le attività indicate della tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923 (punto n. 5).

Non essendo mai stato emanato l'apposito d.m., in assenza di indicazioni da parte del CCNL, si fa infatti, ancora riferimento a tale R.D. per individuare le ipotesi oggettive di ricorso al lavoro intermittente.

Nello specifico, al punto n. 5 vengono individuate le prestazioni svolte da: "camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955".

A fronte di ciò, il MLPS ha chiarito che per poter ricorrere al lavoro intermittente sono necessarie entrambe le condizioni indicate al citato punto 5.

E' necessario, quindi, che i lavoratori siano impiegati come camerieri o personale di servizio e di cucina (condizione soggettiva) e che l'attività sia resa nelle strutture espressamente richiamate (condizione oggettiva).

Il tenore della norma, a parere del MLPS, non consente di estendere la nozione di "esercizi pubblici in genere" anche alle imprese artigiane alimentari che non operino nel settore dei PP.EE..

Alla luce di ciò, le imprese alimentari artigiane possono stipulare contratti di lavoro intermittente in forza della disposizione di cui al punto 5 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 solo se operano nel settore dei "pubblici esercizi in genere".

Tenuto conto dei criteri indicati dall'interpello n. 26 del 2014, tali sono:

- i datori di lavoro iscritti alla CCIAA con il codice attività ATECO 2007 corrispondente ai citati settori produttivi;
- i datori di lavoro che, pur non rientrando nel codice attività ATECO dei settori produttivi in questione, svolgano attività proprie del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo applicando i relativi CCNL.



Sezione III Giurisprudenza

• Contratto integrativo aziendale. Il recesso è valido anche se orale.

Con la sentenza n. 2600 del 2 febbraio 2018, la Corte di Cassazione ha statuito la possibilità di recedere anche oralmente (e non solo per iscritto) da un contratto collettivo, nello specifico aziendale. Le argomentazioni utilizzate dalla Suprema Corte sono, però, generali cosicché potranno trovare applicazione con riferimento a qualsiasi tipologia di contratto collettivo.

Un gruppo di lavoratori agiva in giudizio nei confronti della società datrice di lavoro, chiedendo il pagamento del premio previsto dalla contrattazione collettiva aziendale. Ciò in forza della previsione contenuta nell'accordo stesso che ne prevedeva il rinnovo tacito di anno in anno, in assenza di una disdetta manifestata entro il 31 gennaio.

La Società eccepiva in giudizio di aver receduto dall'accordo aziendale con una comunicazione data oralmente alle organizzazioni sindacali durante la riunione tenutasi il 27 gennaio 2004 e di aver solo confermato tale volontà con una comunicazione per iscritto inviata il successivo 29 gennaio 2004. L'atto di recesso doveva, quindi, essere considerata la disdetta orale e non quella comunicata per iscritto.

Comunicazione per iscritto che veniva ricevuta da una delle organizzazioni firmatarie solo in data 3 febbraio 2004. A fronte di ciò, e non ritenendo valido il recesso orale, il Tribunale

prima e la Corte d'Appello di Milano poi, condannavano la società al pagamento del premio aziendale sino al successivo rinnovo.

La Corte di Cassazione – riformando tali sentenze – ha, invece, affermato che il recesso dalla contrattazione collettiva può essere manifestato anche oralmente. In particolare, la Suprema Corte ha chiarito come per la stipulazione di un contratto collettivo non sia necessaria una forma specifica. In assenza di una norma che richieda la forma scritta, infatti, deve trovare applicazione il principio generale di libertà delle forme.

Il principio di libertà delle forme che trova applicazione alla stipulazione del contratto collettivo, vige anche per gli atti risolutivi dello stesso e ciò sia quando la risoluzione consegue ad un mutuo dissenso tra le parti che quando discende da un recesso unilaterale. Pertanto, come un contratto collettivo può essere concluso oralmente, con le medesime forme può essere anche manifestata l'intenzione di recedere dallo stesso.



Sezione IV

Approfondimenti

- [Ape Aziendale. Emanata la Circolare INPS.](#)

Il ricorso all'Ape volontario ha indubbi riflessi sul trattamento pensionistico riconosciuto al lavoratore. Anzitutto, sulla pensione viene trattenuta la parte di ammortamento per la restituzione del prestito contratto. In secondo luogo, il lavoratore si troverà con un montante contributivo inferiore (dovuto al mancato versamento dei contributi per il periodo più o meno lungo di godimento dell'Ape) che, con il sistema di calcolo contributivo, comporterà una riduzione dell'importo di pensione.

Per ovviare a tale ultima riduzione, è stato previsto che i datori di lavoro privati, gli enti bilaterali ed i fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26 e 27, d.lgs. n. 148/15 (e, quindi, anche FSBA) possano, previo consenso del lavoratore, intervenire versando all'Inps, in un'unica soluzione, un contributo teso a produrre un aumento della pensione in grado di compensare in tutto o in parte gli oneri relativi alla concessione dell'Ape.

Tale possibilità riconosciuta all'impresa (anche con l'intervento degli enti bilaterali e dei fondi di solidarietà bilaterali) di versare un contributo volontario per incentivare i lavoratori prossimi alla pensione a ricorrere all'Ape volontario, ha spinto alcuni commentatori a coniare per l'istituto il nome di Ape aziendale.

Con la Circolare n. 28 del 13 febbraio 2018, INPS, nell'ambito dei chiarimenti forniti in tema di Ape volontario ha dato indicazioni anche in merito alla c.d. Ape aziendale.

E' stato chiarito, innanzitutto che il lavoratore che intenda avvalersi dell'Ape aziendale è tenuto a stipulare, preliminarmente, un apposito accordo con il proprio datore di lavoro. L'accordo può essere validamente stipulato anche ove il rapporto sia sospeso, purché attuale ed esistente.

Nonostante INPS rimanga estraneo a tale accordo, quest'ultimo diviene il titolo per

verificare ed esigere, secondo il regime della contribuzione obbligatoria, il versamento ove non sia rispettata la scadenza, ovvero l'entità minima del dovuto.

La Circolare n. 28/18, con specifico riferimento ai fondi di solidarietà di cui agli artt. 26 e 27, d.lgs. n. 148/15, specifica che il versamento dell'incremento del montante contributivo individuale del lavoratore che accede all'Ape volontario costituisce una prestazione nuova rispetto a quelle contemplate dal citato d.lgs. n. 148/15. L'intervento dei fondi di solidarietà è, pertanto, subordinato all'adeguamento dei relativi accordi collettivi e dei successivi decreti interministeriali di recepimento.

Ciò si rende necessario anche al fine di disciplinare compiutamente i requisiti per l'accesso alla prestazione, nel rispetto delle condizioni di equilibrio finanziario. In particolare, gli accordi collettivi dovranno regolare le modalità di finanziamento dell'Ape aziendale, le modalità di accesso alla stessa, gli eventuali criteri di precedenza e turnazione, etc.

Per quanto concerne gli enti bilaterali, alla luce della Circ. INPS n. 28/18, gli unici che, allo stato, possono "erogare" tale prestazione sono gli enti bilaterali per la formazione e le Casse Edili, regolamentati ai sensi del d.lgs. n. 276/03. Anche in questo caso, l'attivazione dell'istituto dell'incremento del montante contributivo è rimesso alla determinazione dei soggetti medesimi.

Per quanto riguarda i fondi di solidarietà e gli enti bilaterali, l'accesso all'incremento del montante contributivo individuale è condizionato ad un provvedimento di concessione della prestazione adottato dai medesimi organismi, rispetto al quale l'accordo individuale fra lavoratore e datore di lavoro può, nel caso, costituire un elemento presupposto.

Tale accordo individuale, una volta perfezionato, va accluso all'istanza di accesso all'Ape volontario e deve contenere i seguenti dati e previsioni:

- dati identificativi completi del lavoratore e del datore di lavoro (ovvero del fondo o ente bilaterale);
- importo dell'incremento del montante contributivo;
- periodo assicurativo assunto a riferimento per il calcolo del predetto montante;
- periodo previsto di fruizione dell'Ape volontario;
- assunzione, da parte del datore di lavoro (ovvero dell'ente bilaterale), dell'obbligazione irrevocabile di versamento del predetto incremento del montante contributivo.

Le medesime informazioni dovranno essere contenute nel provvedimento di concessione della prestazione qualora obbligato sia il fondo di solidarietà.

Per escludere che il versamento sia lasciato alla discrezionalità del soggetto obbligato, è stata espressamente prevista la possibilità di un recupero coattivo da parte dell'INPS e l'applicazione della disciplina sanzionatoria propria della contribuzione obbligatoria.

Il pagamento deve avvenire in unica soluzione alla scadenza prevista per il pagamento dei contributi relativi al periodo di paga del mese di erogazione della prima mensilità dell'Ape e, quindi, entro il giorno 16 del mese successivo. INPS darà comunicazione al soggetto obbligato al versamento dell'esito dell'istruttoria, indicandogli, in caso di accoglimento della richiesta, il mese di erogazione della prima mensilità di Ape.

Qualora il lavoratore abbia più rapporti di lavoro *part-time*, l'accordo potrà essere stipulato esclusivamente con un solo datore di lavoro. In generale, non sono ammissibili

nemmeno domande congiunte e/o separate di soggetti diversi operanti in concorrenza o per quote, con riferimento al medesimo lavoratore (ad es. datore di lavoro e fondo di solidarietà bilaterale oppure datore di lavoro ed ente bilaterale).

L'importo che il datore di lavoro di lavoro verserà a titolo di Ape aziendale non può essere inferiore a quello della contribuzione volontaria, calcolata per l'intera durata dell'anticipo pensionistico.

In particolare, l'importo dell'incremento del montante contributivo – calcolato applicando l'aliquota di finanziamento prevista per la contribuzione obbligatoria alla gestione pensionistica di riferimento, comprensiva dell'aliquota aggiuntiva (1,0%), e comunque nel rispetto del minimale di cui all'art. 7, co. 1, d.l. n. 463/83 (conv. con mod. l. n. 638/83) – costituirà il dovuto annuo teorico.

La determinazione del dovuto minimo ai sensi dell'art. 7, d.lgs. n. 184/97 prevede che nel conteggio si faccia riferimento all'importo medio della retribuzione imponibile percepita nell'anno di contribuzione precedente la data della domanda.

Qualora nell'anno contemplato siano presenti periodi non lavorati, ovvero accrediti figurativi, sarà necessario procedere a ritroso fino a ricostruire 52 settimane di lavoro retribuito. I periodi coperti da indennità sostitutiva di preavviso si intendono di lavoro effettivo. In caso di rapporto di lavoro part-time deve essere considerata la retribuzione media riferita alle ultime 52 settimane utili per la misura (pertanto l'arco temporale considerato sarà più ampio dell'anno).

Detto valore andrà diviso per 52 settimane (ovvero 360 giorni, in base al parametro di calcolo di anzianità contributiva) e moltiplicato per le settimane o i giorni relativi all'arco temporale intercorrente tra la decorrenza dell'Ape e la decorrenza della pensione.

Qualora l'arco temporale intercorrente tra l'inizio di fruizione dell'Ape e la decorrenza del pensionamento sia maggiore dell'annualità, il calcolo non terrà conto degli adeguamenti previsti dalla contribuzione volontaria con riferimento alle annualità successive alla prima. Analogamente, per i lavoratori soggetti al massimale contributivo (art. 2, co. 18, l. n. 335/95) il calcolo dell'incremento dovuto dovrà fare riferimento al limite del massimale vigente al tempo della domanda di Ape.

Si segnala, infine, che l'INPS provvederà a controllare che l'importo indicato nella domanda sia coerente con il rispetto dei parametri di calcolo della contribuzione volontaria di cui sopra e che il versato coincida con quanto indicato nell'accordo.

L'incremento del montante contributivo individuale non rileva ai fini del calcolo dell'importo minimo di pensione per l'accesso all'Ape volontario (è noto che, alla data della domanda di certificazione del diritto all'Ape volontario, il soggetto interessato debba aver maturato un importo di pensione, al netto della rata di ammortamento, pari o superiore a 1,4 volte il trattamento minimo previsto nell'AGO).

In sede di liquidazione della pensione di vecchiaia di cui all'art. 24 co. 6 e 7, l. n. 214/11, ai fini del calcolo contributivo, anche *pro quota*, del trattamento pensionistico occorre tener conto dell'incremento del montante contributivo individuale. Tuttavia, la verifica dell'importo di pensione più basso da porre in pagamento ai sensi dell'art. 1, co. 707, l. n. 190/14, è effettuata senza tener conto del predetto incremento.



Sezione V – Gli andamenti del mercato del lavoro

- *Osservatorio Lavoro CNA: le assunzioni a tempo indeterminato spingono la crescita dell'occupazione.*

La crescita dell'occupazione nelle micro e piccole imprese e nell'artigianato, che aveva già caratterizzato il 2017, si consolida ulteriormente.

Nel mese di gennaio 2018, i posti di lavoro sono aumentati rispetto a dicembre, con una accelerazione quasi doppia (+1,7%) rispetto a quella registrata nello stesso mese del 2017 (+0,9). In un anno la base occupazionale è aumentata di 3,5 punti percentuali.

I nuovi rapporti di lavoro nelle micro e piccole imprese e nell'artigianato sono cresciuti in un anno di 56,4 punti percentuali e hanno riguardato il 3,9% della base occupazionale. Si tratta di un dato rilevante considerato che, nel mese di gennaio del 2017, le assunzioni erano aumentate dell'8,2%.

L'ampliamento della base occupazionale si è realizzato ricorrendo soprattutto al tempo indeterminato (+80,1%). Il 24,0% delle nuove assunzioni ha riguardato questa forma contrattuale. Sono, però, aumentate in maniera significativa anche le assunzioni con i contratti atipici. Tra questi continua a spiccare il tempo determinato (+41,1%), applicato al 58,4% dei nuovi assunti.

Anche le cessazioni, che hanno riguardato il 2,2% dell'occupazione, sono aumentate (+34,4%). Tale aumento è risultato meno accentuato per il tempo indeterminato e per i contratti di apprendistato, mentre è raddoppiato per i contratti di lavoro intermittente.

Nel primo mese del 2018, il tempo determinato si conferma il contratto maggiormente utilizzato. Tra il 2014 e il 2018 la quota di occupati inquadrati con questo tipo di contratto è cresciuta, passando dal 5,0% al 20,7%. Per contro, continua a diminuire la quota dei lavoratori assunti con contratti a tempo indeterminato che scende dall'87,5% al 67,4% del totale.



Seguici su

<https://twitter.com/SindacaleCNA>