



NEWSLETTER



del Dipartimento delle Relazioni Sindacali

Sezione I – NEWS

- 1) Contrattazione collettiva e modello contrattuale.....p. 2
- 2) Il futuro della bilateralità nel contratto e nella legge.....p. 3
- 3) La formazione continua e il Pilastro europeo dei diritti sociali a seguito della conferenza di Göteborg.....p. 3
- 4) Audizione di R.E. TE. Imprese Italia sull'introduzione di un salario minimo legale.....p. 4
- 5) Anpal: chiarimenti sulle modalità di erogazione della formazione continua da parte dei fondi interprofessionali.....p. 5
- 6) Fondartigianato: pubblicato in G.U. l'invito n. 3 del 2017.....p. 6

Sezione II – Legislazione e prassi

- 7) Il Collegato fiscale alla Legge di Bilancio 2018.....p. 7
- 8) Retribuzione di risultato, obiettivi individuali e piani di welfare aziendale.....p. 8

Sezione III – Giurisprudenza

- 9) Contrattazione di prossimità e riduzione dell'orario di lavoro individuale.....p. 10
- 10) Rapporto di lavoro a tempo parziale e riproporzionamento dei permessi di cui alla l. n. 104/92.....p. 11

Sezione IV – Approfondimenti

- 11) Il Disegno di Legge di Bilancio per il 2018.....p. 12

Sezione V – Gli andamenti del mercato del lavoro

- 12) Osservatorio lavoro: settembre 2017.....p. 17

Presentazione



Cari/e Colleghi/e,

lo scorso 31 ottobre il Governo ha presentato al Senato il Disegno di Legge di Bilancio per l'anno 2018.

Come annunciato nel precedente numero, abbiamo deciso di dedicare all'analisi dei provvedimenti in tema di diritto del lavoro contenuti nella stessa la Sezione IV - Approfondimenti di questo numero della nostra *Newsletter*.

Sono lieto di annunciarvi, inoltre, che proseguono anche le attività formative con il nuovo appuntamento degli Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità dell'Artigianato.

In particolare, nei giorni 27 e 28 novembre, si terrà l'incontro *“La formazione continua e il Pilastro europeo dei diritti sociali a seguito della conferenza di Göteborg. Confronto con sindacati e Commissione Europea”*. Vi aspetto numerosi!

Una buona lettura.

Stefano Di Niola

Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali



Sezione I – NEWS

1) Contrattazione collettiva e modello contrattuale.

Prosegue il confronto per il rinnovo dei CCNL, nello specifico:

- nelle giornate dell'8 e del 15 settembre si sono svolte le trattative per il rinnovo del CCNL area comunicazione scaduto il 31 dicembre 2015;
- l'11 ed il 12 settembre ed il 5 e 6 ottobre è ripreso il confronto per il rinnovo del CCNL logistica, trasporto merci e spedizione. Il negoziato iniziato a novembre 2015, ha registrato una battuta d'arresto con conseguente proclamazione di tre giornate di sciopero da parte delle Oo.Ss. per il 27, il 30 ed il 31 ottobre. Il CCNL è scaduto il 31 dicembre 2015;
- il 2 ottobre è ripreso il confronto sul rinnovo del CCNL area tessile moda e del CCNL chimica ceramica artigianato e Pmi. Un apposito tavolo si è insediato per l'elaborazione di proposte di politica settoriale;
- il 16 ed il 30 ottobre è ripreso il confronto per il rinnovo del CCNL delle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, *piercing* e centri benessere scaduto il 30 giugno 2016;
- il 17 ottobre, è ripreso il confronto sul modello contrattuale e la rappresentanza.



2) Il futuro della bilateralità nel contratto e nella legge.

Nei giorni 25 e 26 settembre, si è tenuto l'incontro *clou* del percorso di formazione “*Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità nell’Artigianato*”.

La prima giornata di incontri, cui hanno partecipato il Prof. Pasquale Sandulli e il Dott. Francesco Luccisano è stata dedicata alle forme di Anticipo finanziario a garanzia pensionistica (c.d. APE), nonché all’alternanza scuola-lavoro.

La seconda giornata di lavori, dedicata a “*Il futuro della bilateralità nel contratto e nella legge*” ha, invece, visto la partecipazione dei Professori Riccardo Del Punta, Michele Faioli e Vincenzo Bavaro.



3) La formazione continua e il Pilastro europeo dei diritti sociali a seguito della conferenza di Göteborg.

Nel “*Discorso sullo stato dell’Unione*” tenuto al Parlamento UE il 9 settembre 2015, il Presidente della Commissione UE, Jean-Claude Juncker, ha annunciato l’intenzione di istituire un Pilastro europeo dei diritti sociali.

Facendo seguito a tale proposito, nel marzo 2016 la Commissione UE ha avviato un’ampia consultazione pubblica grazie alla quale sono state individuate quattro problematiche che il Pilastro dovrebbe affrontare: 1) le conseguenze sociali della crisi, tra cui l’aumento della povertà e dell’esclusione sociale, le disuguaglianze e la disoccupazione, il basso livello di crescita e competitività; 2) il futuro del lavoro e l’emergente mercato del lavoro digitale; 3) l’evoluzione demografica, ossia l’invecchiamento della popolazione europea; 4) le divergenze economiche tra Stati membri.



nuovi tipi di occupazione derivanti dalle nuove tecnologie e dalla rivoluzione digitale, e

A fronte di ciò, il 26 aprile 2017, la Commissione UE ha presentato il Pilastro europeo dei diritti sociali. Si tratta di un documento contenente una serie di principi e diritti fondamentali, che riguardano le aree dell’occupazione, della protezione sociale, dell’inclusione sociale, dell’istruzione e delle pari opportunità, per affrontare le sfide sociali emergenti e il mutamento del mondo del lavoro, alla luce di

promuovere un rinnovato processo di convergenza verso migliori condizioni di lavoro e di vita in tutta l'Unione.

Il Pilastro ribadisce alcuni diritti già presenti nel diritto dell'UE e nelle convenzioni internazionali, integrandoli in modo da tener conto delle nuove realtà. Scopo dello stesso è stabilire un quadro orientativo di riferimento per l'azione futura degli Stati membri partecipanti ai quali è demandata in via prioritaria l'attuazione delle previsioni contenute nello stesso. Il Pilastro sociale è concepito principalmente per gli Stati dell'Eurozona, ma è applicabile a tutti gli Stati membri dell'UE che desiderino aderirvi.

La proclamazione congiunta del Pilastro europeo dei diritti sociali da parte del Consiglio UE, del Parlamento UE e della Commissione UE, sul modello della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (c.d. Carta di Nizza), è prevista al vertice sociale europeo per l'occupazione e la crescita, previsto il 17 novembre 2017 a Göteborg.

Discuteremo dello stesso nell'ultimo incontro di quest'anno degli "Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità nell'Artigianato" previsto nelle giornate del 27 e 28 novembre.

4) Audizione di R.E. TE. Imprese Italia sull'introduzione di un salario minimo legale.

CNA, unitamente alle altre organizzazioni costitutive di R.E. TE. Imprese Italia, lo scorso 19 settembre, è stata audita dalla Commissione Lavoro della Camera in merito alle risoluzioni concernenti l'introduzione di retribuzione e compensi minimi all'esame della stessa.

In tale occasione, è stata espressa l'assoluta contrarietà di CNA e di R.E. TE. Imprese Italia ad ogni iniziativa che preveda l'introduzione da parte del legislatore di un salario minimo legale, ribadendo la necessità che il parlamento prenda atto che tale tematica è, e deve essere, di sola ed esclusiva spettanza delle Parti sociali.

La contrattazione collettiva è stata in grado di garantire ai lavoratori e alle imprese trattamenti in linea con le situazioni economiche di mercato dei singoli settori, nonché coerenti con le qualifiche dei singoli lavoratori e l'andamento della produttività dei diversi comparti. Un intervento per legge, oltre ad indebolire la contrattazione collettiva, altererebbe gli equilibri economici e negoziali raggiunti dalla stessa che tengono strettamente conto dell'andamento economico nonché dei costi e oneri per ciascun comparto.

Senza dimenticare che il contratto collettivo è anche lo strumento che consente di individuare soluzioni per le mutevoli esigenze organizzative e di flessibilità delle imprese, di assicurare tutele collettive e, spesso, sistemi di welfare integrativi in favore dei dipendenti.



R.E.TE.
IMPRESE ITALIA

Camera dei Deputati
XI Commissione
Lavoro pubblico e privato

Risoluzioni 7-00847 Rizzetto,
7-00886 Cominardi, 7-01237 Baldassarre,
7-01241 Gribaudo e 7-01268 Martelli,
relative ad iniziative concernenti
l'introduzione di retribuzione e compensi
minimi

Audizione

19 settembre 2017



La giurisprudenza, inoltre, facendo leva sull'art. 36 Cost. e sull'art. 2099 cod. civ. è riuscita a garantire una vasta estensione nell'applicazione dei contratti collettivi e, segnatamente, dei minimi retributivi dagli stessi definiti.

Occorre, invece, per evitare *dumping* contrattuale, estendere il riferimento alla retribuzione definita dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative da parametro obbligatorio per il versamento dei contributi previdenziali a parametro obbligatorio per il riconoscimento della retribuzione minima.

5) Anpal: chiarimenti sulle modalità di erogazione della formazione continua da parte dei fondi interprofessionali.

A seguito della segnalazione effettuata da Fondartigianato in relazione alle modalità di erogazione delle risorse da parte di alcuni fondi interprofessionali per la formazione continua, Anpal, con comunicazione del 23 ottobre 2017, ha diffidato gli stessi dall'utilizzo delle modalità del c.d. conto formazione aggregato e/o del c.d. conto formazione di rete.



In particolare, Anpal ha ribadito nuovamente che le uniche modalità di erogazione delle risorse utilizzabili sono quelle della diretta restituzione delle risorse versate dall'azienda attraverso un conto individuale, ovvero quella della selezione dei piani formativi sulla base di una procedura selettiva che valuti nel merito gli interventi richiesti. Tale modalità, operante su base solidaristica, si basa, nello specifico, su di un conto collettivo a cui affluisce quota parte dei contributi versati da tutte le

imprese, ed accessibile, appunto, a tutte le imprese iscritte al fondo interprofessionale.

Inoltre, Anpal, riservandosi di effettuare gli opportuni controlli in sede di verifica, ha chiarito come le modalità del c.d. conto formazione aggregato o del c.d. conto formazione di rete, oltre a non rientrare tra quelle previste ed ammesse, si pongano in contrasto con la normativa UE sugli aiuti di stato.

Ne consegue che la partecipazione delle imprese a fondi interprofessionali che utilizzino tali modalità di distribuzione delle risorse, le espone a pesanti conseguenze e ad eventuali recuperi delle risorse ottenute.

6) Fondartigianato: pubblicato in G.U. l'invito n. 3 del 2017

Nel corso del Consiglio di Amministrazione di Fondartigianato che si è tenuto il 19 ottobre 2017, è stato approvato il nuovo invito che attua lo stanziamento precedentemente deliberato di 45,5 milioni di euro per la nuova programmazione dell'offerta formativa.

Il testo deliberato, oltre ad assicurare una grande quantità di risorse ed un elevato coinvolgimento e ruolo delle Parti Sociali regionali, che dovranno determinare la destinazione di 16 milioni di euro disponibili per i Progetti Quadro, assume ulteriore rilevanza anche per l'inserimento di una nuova finalità delle risorse per la formazione continua.

In particolare, è stato approvato un sostegno ai processi destinati ad assicurare gli adempimenti indispensabili per innalzare i livelli di prevenzione e protezione contro gli infortuni e le malattie professionali nei luoghi di lavoro. E' un importantissimo risultato che abbiamo raggiunto a seguito di un negoziato molto serrato e grazie al quale si potrà, nel rispetto della normativa vigente, finanziare la formazione continua anche per i corsi destinati alla sicurezza obbligatoria.



Grazie a questa relevantissima novità, fino ad oggi indisponibile se non con modalità complesse, Fondartigianato ha inteso intervenire anche sui fenomeni più volte denunciati dalla CNA di *dumping* in materia di salute e sicurezza da parte di soggetti non solo poco rappresentativi, ma anche poco trasparenti, che con il loro operato espongono le imprese e mettono a repentaglio l'integrità fisica dei lavoratori.

Il Bando, pubblicato il 27 ottobre sulla Gazzetta Ufficiale (5a Serie Speciale – Contratti Pubblici n. 125) e sul sito internet del Fondo, avrà una sua prima scadenza nel mese di dicembre.



Sezione II – Legislazione e prassi

7) Il Collegato fiscale alla Legge di Bilancio 2018

Il 16 ottobre u.s. è stato pubblicato in G.U. il decreto legge n. 148/17 (c.d. Collegato fiscale alla Legge di Bilancio). Tale provvedimento, all'esame del Parlamento per la conversione in legge, introduce una serie di misure relative agli eventi meteorologici e sismici che hanno colpito, rispettivamente, la Provincia di Livorno nel settembre scorso ed le Regioni del centro Italia nel 2016.

Eventi Meteorologici nella Provincia di Livorno

Il d.l. n. 148/17, in particolare, ha previsto la sospensione dal 9 settembre 2017 al 30 settembre 2018 dei versamenti e degli adempimenti tributari per i contribuenti dei Comuni di Livorno, Rosignano Marittimo e di Collesalveti (provincia di Livorno), colpiti dagli eccezionali eventi metereologici dei giorni 9 e 10 settembre 2017, con proroga degli stessi in un'unica soluzione al 16 ottobre 2018.

La sospensione dei versamenti e degli adempimenti tributari riguarda le persone fisiche, che alla data del 9 settembre 2017, avevano la residenza ovvero la sede operativa, nonché nei confronti dei soggetti, diversi dalle persone fisiche, aventi la sede legale o la sede operativa nel territorio dei comuni di Livorno, Rosignano Marittimo e di Collesalveti.

Gli adempimenti e i versamenti oggetto di sospensione devono essere effettuati in unica soluzione entro il 16 ottobre 2018.

La sospensione non si applica alle ritenute che devono essere operate e versate dai sostituti d'imposta e non si procede al rimborso di quanto già versato. Limitatamente al comune di Livorno, la sospensione è subordinata alla richiesta del contribuente che dichiara l'inagibilità della casa di abitazione, dello studio professionale o dell'azienda, con trasmissione agli Uffici della Agenzia delle entrate territorialmente competente.

CNA ha presentato un emendamento volto estendere la sospensione anche ai versamenti ed agli adempimenti contributivi, nonché ad introdurre un versamento rateizzato delle somme dovute.

Eventi sismici nelle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo

L'art. 48, comma 13 del D.L. n. 189/2016 e s.m.i. aveva disposto la sospensione dei termini relativi agli adempimenti ed ai versamenti dei contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo decorrente dalla data del verificarsi degli eventi sismici in oggetto fino al 30 settembre 2017. Il termine per la ripresa degli adempimenti e dei versamenti sospesi era stato fissato, dalla medesima previsione normativa, alla data del 30 ottobre 2017, in unica soluzione, ovvero in alternativa in un massimo di 18 rate mensili di pari importo, a decorrere dal mese di ottobre 2017.

L'art. 2 comma 7 del d.l. n. 148/17 ha, invece, previsto che gli adempimenti e i pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi ai sensi dell'art. 48, comma 13 del D.L. n. 189/2016 e s.m.i, sono effettuati entro il 31 maggio 2018, senza applicazione di sanzioni e interessi, anche mediante rateizzazione fino ad un massimo di 24 rate mensili, di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2018.

Conseguentemente, INPS, con il messaggio 19 ottobre 2017, n. 4080, ha chiarito che “la ripresa degli adempimenti e dei versamenti sospesi, precedentemente fissata al 30 ottobre 2017, è stata prorogata alla data del 31 maggio 2018”.

Nel medesimo messaggio l'Istituto ha chiarito: “E' appena il caso di rammentare che i contributi previdenziali e assistenziali, oggetto della sospensione ex art. 48, comma 13, del D.L. n. 189/2016, sono quelli con scadenza legale di adempimento e di versamento nell'arco temporale decorrente dalla data dell'evento sismico al 30 settembre 2017, vale a dire, per le aziende DM, sino al periodo di paga di agosto 2017”.

A parere dell'INPS, tale previsione lascerebbe, quindi, fuori il mese di settembre, che andrebbe pagato secondo le norme generali alla usuale scadenza del 16 ottobre 2017.

Lo stesso Istituto, peraltro, con un precedente messaggio (n. 3124 del 27 luglio 2017) aveva contribuito ad avallare la tesi contraria della sospensione comprendente anche il periodo di paga di settembre.

8) Retribuzione di risultato, obiettivi individuali e piani di welfare aziendale.

La Direzione Regionale della Lombardia dell'Agenzia delle Entrate, con l'interpello n. 904-791/2017 del 28 luglio 2017, rispondendo ad un quesito sottoposto, chiarisce come, in un piano di welfare aziendale a carattere premiale, il “premio” possa essere attribuito, non solo sulla base di obiettivi collettivi, ma anche individuali.



La vicenda trae origine della richiesta – sottoposta alla Direzione Regionale da una società intenzionata a varare un piano biennale di welfare aziendale – di chiarire quale fosse il corretto regime fiscale applicabile alla fattispecie.

La società, in particolare, chiariva, che il piano di welfare, rivolto a tutti i dipendenti, avrebbe avuto carattere premiale ed incentivante e si sarebbe risolto nella messa a disposizione di un *budget* di spesa figurativo da utilizzare su di una piattaforma web dedicata.

Specificava, che il “premio”, totalmente a carico del datore di lavoro e non rimborsabile ove non utilizzato, sarebbe stato riconosciuto a fronte del raggiungimento di determinati obiettivi. Obiettivi, nello specifico, che sarebbero stati individuali, nel primo anno, e collettivi, nel secondo.

A fronte di ciò, la Direzione Regionale della Lombardia conclude nel senso che il piano di welfare in questione non parrebbe (si noti il condizionale) contrastare con la finalità delle norme agevolative ed è, quindi, ammesso ai benefici fiscali previsti dalla Legge di Stabilità per il 2016 e dalla Legge di Bilancio 2017.



Sezione III – Giurisprudenza

9) Contrattazione di prossimità e riduzione dell'orario di lavoro individuale.

Il Tribunale di Grosseto, con la sentenza 12 settembre 2017, n. 203, ha sancito la piena legittimità ed efficacia della riduzione dell'orario individuale di lavoro effettuata dal datore di lavoro in applicazione di un contratto di prossimità ai sensi dell'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138.

Nel caso di specie, la riduzione dell'orario di lavoro veniva adottata a seguito di un apposito accordo stipulato da una società cooperativa con le organizzazioni sindacali, al fine di evitare una procedura di licenziamento collettivo.

L'intesa – con la quale si conveniva una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro nella

misura del 12,5% – veniva sottoposta ai lavoratori e da questi, con eccezione di una lavoratrice, ratificata nel corso di un'assemblea sindacale.

La lavoratrice – a cui la società aveva prospettato la possibilità di integrare l'orario mancante presso un'altra sede e in altra fascia oraria, ma sempre nella stessa città e nell'ambito del medesimo appalto – agiva in giudizio lamentando una modifica unilaterale e senza l'accordo fra le parti dell'orario di lavoro convenuto con la datrice di

lavoro nella misura di venti ore settimanali.

Come anticipato, il Tribunale di Grosseto, ritenendo integralmente soddisfatti i requisiti oggettivi, soggettivi e finalistici richiesti dall'art. 8, d.l. n. 138/11, ha riconosciuto la legittimità ed efficacia della deroga alla normativa in materia orario di lavoro e di lavoro a tempo parziale.

Pertanto, tale contratto aziendale trova efficacia *erga omnes*, consentendo una deroga alla disposizione di legge che, per la modifica dell'orario di lavoro, avrebbe richiesto un accordo fra le parti individuali del rapporto di lavoro.



10) Rapporto di lavoro a tempo parziale e riproporzionamento dei permessi di cui alla l. n. 104/92.



La Corte di Cassazione, con la sentenza 29 settembre 2017, n. 22925, si pronuncia sull'utilizzo dei permessi di cui alla l. n. 104/92 in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale. In particolare, la decisione trae origine dal ricorso proposto da un lavoratore avverso la decisione del proprio datore di lavoro di riconoscere esclusivamente 2 giorni di permesso ex l. n. 104/92 (anziché 3) in ragione della durata della prestazione

lavorativa, pattuita su 4 giorni settimanali anziché 6.

La Corte di Cassazione, al fine di decidere la controversia, effettua una distinzione tra gli istituti a connotazione patrimoniale, che sono in stretta corrispondenza con la durata della prestazione lavorativa, ed i diritti a connotazione non strettamente patrimoniale, che, invece, devono essere salvaguardati da qualsiasi riduzione connessa alla minor entità della durata della prestazione lavorativa. Solo questi ultimi devono essere esclusi dal riproporzionamento in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale.

La Suprema Corte ribadisce, inoltre, che la funzione della normativa protettiva di cui si discute è quella di tutelare l'interesse primario del disabile alle cure e all'assistenza in ambito familiare. Nonostante ciò, occorre effettuare una valutazione comparativa delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori con una distribuzione in misura paritaria degli oneri e dei sacrifici.

Sulla base di ciò, a parere della Corte di Cassazione, nel caso specifico del lavoro a tempo parziale verticale, occorre distinguere tra i casi in cui la prestazione lavorativa sia resa per una durata superiore al 50% dell'orario normale, da quella in cui la prestazione è inferiore o, addirittura, prestata solo per alcuni periodi all'anno.

Nel primo caso, e non negli altri, i permessi di cui alla l. n. 104/92 devono essere riconosciuto per intero.



Sezione IV – Approfondimenti

11) Il Disegno di Legge di Bilancio per il 2018.

Lo scorso 31 ottobre, il Governo ha presentato al Senato della Repubblica il Disegno di Legge di Bilancio per l'anno 2018 (DDL – S. 2960). Il provvedimento contiene interventi volti a favorire l'occupazione, l'innovazione e la formazione continua, nonché misure assistenziali e previdenziali. Di seguito una breve analisi delle principali misure in materia di lavoro.

INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE.

Il Disegno di Legge di Bilancio prevede un incentivo strutturale volto a favorire l'occupazione giovanile stabile.

A decorrere dal primo gennaio 2018 i datori di lavoro del settore privato che assumono giovani con contratti a tempo indeterminato (a tutele crescenti) beneficeranno di un esonero triennale dal versamento dei contributi previdenziali nella misura del 50% del dovuto e nel limite massimo di 3.000 euro su base annua.

L'esonero si applica alle assunzioni di giovani con età inferiore ai 30 anni (35 anni nel 2018), a condizione che gli stessi non siano stati precedentemente occupati con un contratto a tempo indeterminato. Non sono ostativi i contratti di apprendistato non proseguiti presso un altro datore di lavoro.

Non possono godere dell'esonero contributivo le imprese che nei sei mesi precedenti all'assunzione abbiano proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. Il licenziamento del lavoratore – o di altro lavoratore con la medesima qualifica ed impiegato nella medesima unità produttiva – effettuato entro 6 mesi dall'assunzione comporta la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio già goduto.

In caso di una successiva assunzione anch'essa "agevolata", il beneficio è riconosciuto nel limite del periodo residuo non goduto dal primo datore di lavoro.

L'esonero contributivo si applica anche nei casi di prosecuzione a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato (per un periodo di 12 mesi) e di conversione di un contratto a tempo determinato (per 36 mesi), fermo restando il possesso dei requisiti anagrafici da parte del lavoratore alla data di prosecuzione / conversione.

L'esonero contributivo è, invece, totale (100%) nel caso in cui il datore di lavoro assuma, entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, studenti che abbiano svolto presso l'impresa percorsi di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato di primo e terzo livello.

Dalle categorie beneficiarie dell'esonero contributivo sono esclusi i lavoratori domestici e gli apprendisti. L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL MEZZOGIORNO.

I Programmi Operativi Nazionali, cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo ed i Programmi Operativi Complementari possono prevedere nell'anno 2018 misure volte a favorire l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti residenti nelle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) che non abbiano compiuto i 35 anni ovvero, se di età superiore, che siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Per i soggetti aventi tali requisiti, a cui trova applicazione l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, è possibile prevedere per il tramite dei medesimi piani operativi una estensione al 100% dell'esonero contributivo, entro i limiti di importo annui previsti.

CREDITO D'IMPOSTA PER LE SPESE DI FORMAZIONE 4.o.

Viene introdotto un credito d'imposta pari al 40% del costo del lavoro per le ore impegnate dal personale dipendente in corsi di formazione specifici su tecnologie Impresa 4.0 (*big data* e analisi dei dati, *cloud* e *fog computing*, *cyber security*, sistemi *cyber-fisici*, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, manifattura additiva, internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali) applicate in determinati ambiti che verranno individuati dalla Legge di Bilancio.

Il credito d'imposta è riconosciuto a condizione che le attività formative siano state pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali.

La misura, riconosciuta a favore di tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano nonché dal regime contabile adottato, si applica in via sperimentale per le spese sostenute nel 2018 ed ha un tetto massimo fissato a 300mila euro.

Il credito d'imposta non si applica alla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra attività formativa prevista obbligatoriamente per legge.

TICKET LICENZIAMENTO

A partire dal 1° gennaio 2018, i datori di lavoro obbligati al versamento della contribuzione per il finanziamento della Cigs saranno tenuti a versare, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo (iniziata dopo il 20 ottobre 2017), un contributo raddoppiato.

In particolare, il c.d. ticket licenziamento sarà pari all'82% del massimale di riferimento della Naspi (e, quindi, 979,90 euro) per ogni anno di anzianità del lavoratore, sino ad un

massimo di 3 anni. Ove in sede di consultazione (sindacale o amministrativa) non si raggiunga un accordo sugli esuberi, l'importo del ticket licenziamento dovuto sarà triplicato.

CIGS E MOBILITA' IN DEROGA NELLE AREE DI CRISI COMPLESSA.

Il Disegno di Legge di Bilancio per l'anno 2018 prevede che le rimanenze delle risorse finanziarie ripartite tra le Regioni negli anni 2016 e 2017 per gli interventi di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità in deroga alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa potranno essere destinate, nell'anno 2018, alle medesime finalità.

RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI DI IMPRESE IN CRISI

Per limitare il ricorso a licenziamenti all'esito dell'intervento della Cigs, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale che non preveda un completo recupero occupazione, il Disegno di Legge di Bilancio introduce la possibilità di concludere, in sede di consultazione sindacale, un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con specifica indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio.

I lavoratori rientranti in tali ambiti e profili potranno chiedere ad Anpal, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione. Quest'ultimo, spendibile in costanza di trattamento per ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di altra occupazione, avrà una durata pari a quella della Cigs (e comunque non inferiore a 6 mesi), prorogabile per altri 12 mesi ove non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno.

Ai lavoratori non trova applicazione l'obbligo di accettare una c.d. offerta congrua. Il lavoratore che accetta l'offerta di lavoro, beneficerà dell'esenzione dal reddito Irpef delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il lavoratore avrà inoltre diritto alla corresponsione di un contributo pari al 50% del trattamento di Cigs che gli sarebbe altrimenti spettato.

Al datore di lavoro che assume (che non deve presentare assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del precedente) è riconosciuto un esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 4.030 euro annui, per 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato. In caso di assunzione a tempo determinato l'esonero è pari a 12 mesi, prorogabili di altri 6 in presenza di una stabilizzazione.

APE - ANTICIPO FINANZIARIO A GARANZIA PENSIONISTICA

APE VOLONTARIO

Il Disegno di Legge di Bilancio per il 2018 prevede una proroga di un anno (e, quindi, sino al 31 dicembre 2019) della sperimentazione del c.d. Ape Volontario.

APE SOCIALE

Viene ampliata, in via sperimentale per il prossimo anno, la platea dei soggetti che potranno beneficiare dell'Ape Sociale.

Le lavoratrici con figli potranno accedere all'Ape Sociale con una riduzione dei requisiti contributivi. In particolare, verrà riconosciuta una riduzione pari a 6 mesi di contribuzione per ogni figlio, con un limite massimo di 2 anni.

L'ampliamento dei beneficiari dell'Ape Social non riguarda però solo le madri lavoratrici. La misura viene, infatti, estesa anche ai lavoratori che hanno perso la propria occupazione in ragione della scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato. Ciò, a condizione che il lavoratore, nei 3 anni precedenti la cessazione del rapporto, abbia avuto periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi.

RENDITA INTEGRATIVA TEMPORANEA ANTICIPATA - RITA

Il Disegno di Legge di Bilancio per l'anno 2018 prevede una stabilizzazione ed al contempo una semplificazione della c.d. Rita.

Lo strumento consiste in un anticipo nell'erogazione del capitale accumulato nel fondo di previdenza complementare dal lavoratore per il periodo necessario al conseguimento della pensione nel regime obbligatorio. Fino ad oggi, tale strumento, stante la sua natura complementare all'Ape Volontaria, non aveva trovato applicazione.

Il Disegno di Legge di Bilancio prevede, innanzitutto, la stabilizzazione della Rita, estendendo anche il novero dei beneficiari.

Possono accedere alla stessa:

- i lavoratori che maturano l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio entro i cinque anni successivi (contro i 3 anni e 7 mesi previsti dalla norma attuale) a condizione che risulti cessato il rapporto di lavoro.
- i soggetti che risultino inoccupati per un periodo di tempo superiore a 24 mesi e che maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia entro i dieci anni successivi.

Alla rendita viene applicata l'aliquota fiscale di vantaggio prevista per la previdenza complementare, ma il percettore ha la facoltà di non avvalersi della tassazione sostitutiva con assoggettamento alla tassazione ordinaria.

La possibilità di accedere alla Rita viene estesa anche ai dipendenti pubblici che aderiscono alle forme pensionistiche complementari loro destinate.

INCREMENTO SOGLIE REDDITUALI “BONUS 80 EURO”.

Il Disegno di Legge di Bilancio innalza le soglie di reddito necessarie per poter beneficiare del c.d. Bonus Irpef da 80 euro. I tetti di 24.000 e di 26.000 euro salgono, rispettivamente a 24.600 e 26.600 euro. La misura – prevista specificamente per i dipendenti pubblici che con il rinnovo del CCNL avrebbero superato la soglia oggi vigente per ricevere il bonus – trova applicazione anche ai dipendenti privati.

PROCESSI RIORGANIZZATIVI E PIANI DI RISANAMENTO DI CRISI COMPLESSI.

Il Disegno di Legge di Bilancio per il 2018 prevede la possibilità, per le aziende con un organico superiore a 100 unità lavorative a “rilevanza economica strategica anche a livello regionale” di richiedere, per gli anni 2018 e 2019, una proroga della Cigs in caso di “rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale”.

La proroga potrà essere concessa per 12 mesi qualora il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi ovvero presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel limite temporale di durata di 24 mesi.

Qualora, invece, il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell’attività aziendale e la salvaguardia dell’occupazione non attuabili nel limite temporale di 12 mesi, potrà essere concessa una proroga di ulteriori 6 mesi.

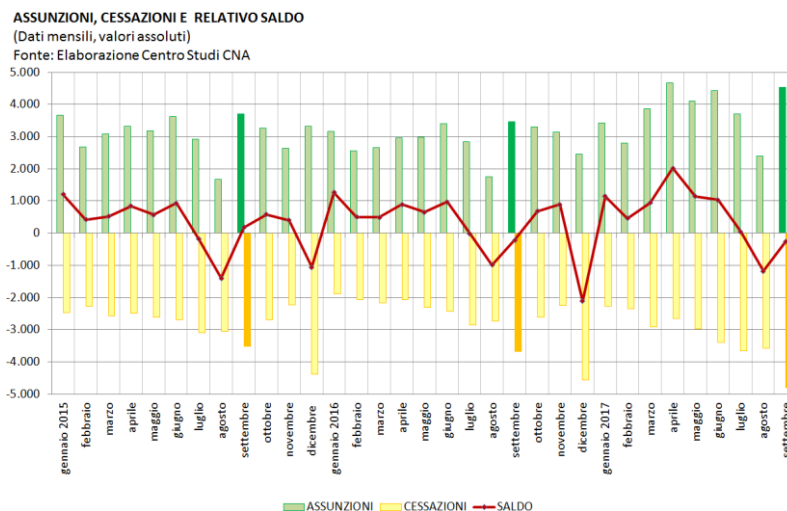
Per accedere alla proroga è necessario un accordo presso il Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali con il coinvolgimento delle Regioni interessate. Per gli interventi viene previsto un limite massimo di spesa di 100 milioni di euro annui.



Sezione V – Gli andamenti del mercato del lavoro

12) Osservatorio lavoro: settembre 2017

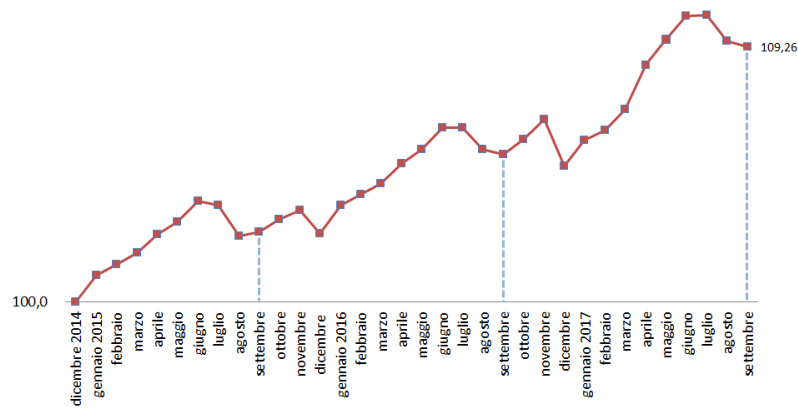
Nel 2017, nel mese di settembre, rispetto al 2016, si è registrato un incremento sia delle assunzioni (+31,3%) che delle cessazioni (+30,8%). Il saldo sul numero degli occupati totali resta negativo: nel mese di settembre, mentre le assunzioni hanno interessato 4.538 lavoratori (il 3,3% del totale degli occupati), le cessazioni hanno riguardato 4.804 persone (il 3,5%).



L'incremento complessivo delle assunzioni nel mese di settembre è trainato dai contratti a tempo determinato (+27,8%). Crescono anche le assunzioni con contratto di apprendistato (+13,6%) e con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato (+388,0%). Le assunzioni a tempo indeterminato, invece, subiscono un calo (-3,1%).

I dati confermano e rafforzano le tendenze in atto dall'inizio dell'anno. Nei primi tre trimestri del 2017, le assunzioni sono aumentate (+31,6%) rispetto allo stesso periodo del 2016. L'aumento complessivo è stato determinato dalle posizioni a tempo determinato (+26,1%), con variazioni positive anche per l'apprendistato (+30,3%) e per il lavoro intermittente a tempo determinato (+275,9%). Una lieve flessione si registra nelle assunzioni a tempo indeterminato (-0,3%).

ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE NELLE MICRO IMPRESE E NELL'ARTIGIANATO
(periodo dicembre 2014 - settembre 2017; dicembre 2014 =100)

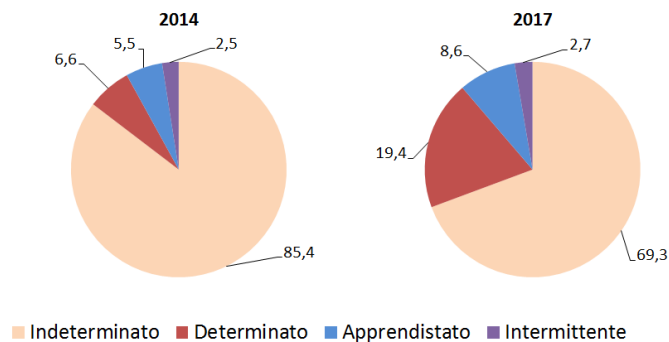


A settembre le cessazioni sono cresciute del 30,8% rispetto a dodici mesi prima. La dinamica ha riguardato tutte le tipologie contrattuali, con l'incremento maggiore nel lavoro intermittente a tempo determinato che nello stesso periodo del 2016 faceva registrare una variazione negativa di 36,8 punti percentuali.

Il lavoro a tempo indeterminato rappresenta ancora e di gran lunga la tipologia contrattuale più diffusa. Ad ottobre 2017 esso risultava applicato a quasi il 70% degli occupati. Nel tempo, però, si è assistito ad un ridimensionamento nell'utilizzo di tale forma contrattuale (-15% in tre anni). Il 19,4% dei lavoratori è occupato con contratto a tempo determinato (6,6% nel 2014) mentre il 8,6% con contratto di apprendistato (5,5% nel 2014) Sono assunti con contratto di lavoro intermittente il 2,7% degli occupati (2,5% nel 2014).

L'OCCUPAZIONE NELLE MICRO-PICCOLE IMPRESE E L'ARTIGIANATO NEL MESE DI SETTEMBRE 2014 E 2017

Composizione % per tipologie di contratti applicati



Seguici su

<https://twitter.com/SindacaleCNA>