



## del Dipartimento delle Relazioni Sindacali

### Sezione I – News

- 1) CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni p. 2
- 2) CCNL Pmi Moda, Chimica ceramica, Decorazione piastrelle in terzo fuoco p. 3
- 3) CCNL Tessile Moda, Chimica Ceramica p. 3

### Sezione II – Legislazione e prassi

- 4) Whistleblowing. Norme a tutela degli autori di segnalazioni di reati p. 4
- 5) Assunzione di disabili. Obbligatoria nelle Pmi anche senza incremento dell'organico p. 6

### Sezione III – Giurisprudenza

- 6) Responsabilità solidale. La Corte Costituzionale la estende alla subfornitura p. 7
- 7) Uber. Per la Corte di Giustizia UE si tratta di un servizio di trasporto p. 8

### Sezione IV – Approfondimenti

- 8) La Legge di Bilancio per l'anno 2018 p. 10

### Sezione V – Gli andamenti del mercato del lavoro

- 9) Osservatorio lavoro: novembre 2017 p. 21

## Presentazione



Cari/e Colleghi/e,  
è indubbio che il nostro Paese stia affrontando una fase di ripresa economica, che, tuttavia, dovrà confrontarsi con le complessità della futura tornata elettorale. In questo clima elettorale, sarà indispensabile tenere alta l'attenzione sui bisogni dell'artigianato e della piccola e media impresa.

Al contempo, la Legge di Bilancio appena approvata contiene provvedimenti a favore del mondo produttivo che fanno sperare nella continuità di una evoluzione positiva del quadro economico complessivo. L'auspicio ulteriore è che il 2018 possa finalmente portare ad un effettivo decollo delle politiche attive del lavoro.

In questa newsletter, troverete tanti dettagli sulla Legge di Bilancio, ma anche le ultime novità in materia di contrattazione e giurisprudenza.

Una buona lettura.

*Stefano Di Niola*  
*Responsabile del Dipartimento Relazioni*  
*Sindacali*



# Sezione I – NEWS

## 1) CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni.

Domenica 3 dicembre 2017, al termine di una trattativa che si è protratta per cinque giorni consecutivi, la Fita Cna, le altre Associazioni di settore e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti-Uil hanno rinnovato il CCNL Logistica Trasporto merci e Spedizione scaduto il 31 dicembre 2015.

Si è concluso così un negoziato molto complesso iniziato a settembre 2015.

Nell'accordo di rinnovo viene sancita una diversa regolamentazione del mondo del trasporto merci con una nuova classificazione del personale distinta dal mondo della logistica. La nuova classificazione del personale è stata convenuta per essere più rispondente ai bisogni del settore.

La stessa non è più legata alla portata dei mezzi bensì alla tipologia dei servizi svolti, ciò consente un'applicazione più ampia del lavoro discontinuo.

Sono stati inseriti disincentivi economici per contrastare l'assenteismo: le penalizzazioni riguardano progressivamente i giorni di malattia a partire dalla quarta assenza nel corso dello stesso anno.

Inoltre, è stata resa più strutturale la "sezione artigiana" già presente nel CCNL. Le norme in essa contenute si applicano a tutte le imprese artigiane e alle imprese associate alla Cna anche non artigiane.

Nella stessa sezione sono state inserite una normativa per le assunzioni con contratto a tempo determinato, che garantisce maggiore flessibilità rispetto alla parte generale del CCNL, l'istituto della stagionalità e nuove modalità per il riconoscimento della discontinuità dei conducenti attraverso una comunicazione da inviare agli Enti Bilaterali Territoriali. Per i nuovi assunti è stato definito un salario di ingresso per i primi 5 anni, e rimosso il divieto di utilizzo del lavoro a chiamata.

Sempre nella "sezione artigiana", è stata prevista la possibilità di una diversa erogazione della 13° e 14° mensilità e la possibilità di definire, a livello regionale, una diversa organizzazione del lavoro per affrontare esigenze quali partenze anticipate o altre necessità comunque riconducibili al sistema logistico territoriale.

Con la contrattualizzazione della bilateralità del nostro comparto è stata garantita la possibilità di poter accedere alle prestazioni di Ebna, Fsba e San.Arti..

Gli aumenti economici concordati a regime sono di € 108 al livello di addensamento per quattro anni con le seguenti decorrenze: 25 euro dal 1 febbraio 2018; 25 euro dal 1 ottobre 2018; 25 euro dal 1 maggio 2019; 33 euro dal 1 ottobre 2019.

Il rinnovo contrattuale del 2013 aveva riconosciuto un incremento salariale della medesima quantità, ma con una vigenza di tre anni anziché quattro. L'attuale meccanismo, di fatto, è meno oneroso del 25% rispetto al precedente.

In ogni caso, le Parti firmatarie si sono impegnate a verificare a luglio 2019 la sostenibilità dell'intesa economica raggiunta.

Ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale sarà corrisposto un importo *una tantum* di euro 300 che, per le sole imprese artigiane, è suddiviso in tre rate.

## **2) CCNL Pmi Moda, Chimica ceramica, Decorazione piastrelle in terzo fuoco.**

Nella serata del 7 novembre, la Cna, le altre organizzazioni datoriali e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil hanno sottoscritto il nuovo CCNL per i lavoratori addetti alla Piccola e Media Industria fino a 249 dipendenti dei settori della Moda, per i lavoratori addetti alla Piccola Industria fino a 49 dipendenti dei settori Chimica, Gomma-Plastica e Ceramica e per i lavoratori addetti alla Piccola e Media Industria fino a 249 dipendenti del Settore Decorazione Piastrelle in Terzo Fuoco.

Le organizzazioni sindacali del settore, avevano dichiarato la decadenza del CCNL per i lavoratori del settore della Decorazione piastrelle in terzo fuoco, con notifica inviata agli organi ispettivi e al Ministero del Lavoro. Con la sottoscrizione del presente CCNL viene sanata la rottura delle relazioni sindacali di comparto e riportata in seno alla nostra Organizzazione la piena rappresentanza politica anche di questo comparto.

L'intesa raggiunta conferma il posizionamento della nostra Organizzazione nell'alveo della rappresentanza anche delle Pmi.

La nuova normativa contrattuale accorpa i tre previgenti CCNL delle Pmi di settore e prevede una parte generale comune, nonché tre distinte sezioni che contengono le normative specifiche per ogni comparto. Inoltre, ai suddetti settori si applicano gli strumenti propri della nostra bilateralità (Ebna e San.Arti.).

Le normative contenute nel nuovo CCNL conferiscono maggiore flessibilità nell'utilizzo dei contratti a tempo determinato. Gli incrementi retributivi concordati, pur in linea con quanto sottoscritto da altre rappresentanze, garantiscono tuttavia la competitività del nostro accordo attraverso un minor costo dato dallo scaglionamento delle *tranches* di erogazione salariale, tale da garantire un montante inferiore e più favorevole.

## **3) CCNL Tessile Moda, Chimica Ceramica.**

Nella serata del 4 dicembre, la Cna, le altre organizzazioni datoriali e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil hanno sottoscritto il nuovo CCNL per i lavoratori delle Imprese Artigiane dell'area Tessile Moda e Chimica Ceramica.

Il confronto, avviato ad aprile 2017 riguarda circo 250.000 lavoratori e circa 100.000 imprese.

La nuova normativa contrattuale, che accorpa i previgenti CCNL Area Tessile Moda e Area Chimica Ceramica, prevede una parte generale, comune a tutti i settori e due distinte sezioni che contengono le normative specifiche per ogni comparto.

Le normative contenute nel nuovo CCNL garantiscono maggiore flessibilità nell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dell'apprendistato; è stata inoltre inserita una specifica regolamentazione contrattuale che consente l'assunzione di personale con retribuzioni inferiori rispetto al livello di inquadramento previsto per un periodo di 24 mesi.

È stata rivista la normativa dell'art. 9 della Sezione Tessile Moda del CCNL rubricato "Lavorazioni per conto terzi e responsabilità solidale negli appalti e nella sub fornitura". Temi questi centrali del confronto con le organizzazioni sindacali.

Inoltre, è stato sottoscritto un protocollo sulla legalità che impegna le parti ai vari livelli a ricercare delle modalità, basate sui principi dell'esistente normativa di regolamentazione degli appalti, per il corretto svolgimento delle attività di subfornitura. Analogamente, attraverso un apposito avviso comune da inviare alle istituzioni, sottoscritto in occasione del rinnovo del CCNL, sono stati sanciti dei principi fondamentali per la regolamentazione della responsabilità solidale e per il contrasto alla concorrenza sleale.

Gli incrementi retributivi concordati, al livello di addensamento sono pari ad €. 45,00 per il settore del Tessile Moda ed €. 48,00 per il settore della Chimica Ceramica. Ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale è stato previsto un importo *una tantum* di €. 120,00 per le imprese dell'Area Tessile Moda ed €. 80,00 per le imprese dell'Area Chimica Ceramica.



## Sezione II – Legislazione e prassi

### 4) Whistleblowing. Norme a tutela degli autori di segnalazioni di reati.

La l. 30 novembre 2017, n. 179, interviene riscrivendo la precedente disciplina ed introducendo meccanismi di tutela a favore degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

#### **Pubblico impiego**

La nuova normativa si applica, in primo luogo, ai dipendenti della pubblica amministrazione, degli enti pubblici economici e degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico. E', inoltre, previsto che la normativa trovi applicazione anche ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac) ovvero all'autorità giudiziaria, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

L'eventuale adozione di misure ritorsive è comunicata all'Anac dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali. Anac informa il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza degli stessi.

La l. n. 179/07 stabilisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata se non a determinate condizioni. La segnalazione, inoltre, è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi.

Anac, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida dovranno prevedere l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovere il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. Al riguardo, con determina n. 6 del 28 aprile 2015, Anac aveva già adottato, anche se con riferimento alla precedente disciplina contenuta nella l. 6 novembre 2012, n. 190, le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)".

Sono previsti meccanismi sanzionatori ove siano accertate l'adozione di misure discriminatorie, l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni o l'adozione di procedure non conformi, ovvero il mancato svolgimento da parte del responsabile delle attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. L'Anac determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli ed il segnalante che sia stato licenziato a motivo della segnalazione deve essere reintegrato nel posto di



lavoro ed ha diritto alle retribuzioni perse ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

La tutela del segnalante non è garantita nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale dello stesso per i reati di calunnia, diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia, ovvero qualora sia accertata la sua responsabilità civile (per dolo o colpa grave) per lo stesso titolo.

### **Impiego privato (ex d.lgs. n. 231/01)**

La tutela per il segnalante di reati è prevista anche per il dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato, ove sia stato adottato un modello organizzazione e gestione di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Tale norma prevede la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1 co. 2, d.lgs. n. 231/01) per i reati posti in essere nel loro interesse e vantaggio dai soggetti apicali delle stesse. La responsabilità è, però, esclusa, ai sensi del medesimo d.lgs. n. 231/01, ove sia stato adottato ed attuato un modello di organizzazione e gestione, il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tale modello e non vi sia stata, da parte dell'organismo deputato e dotato degli appositi poteri, un'omessa o insufficiente vigilanza.

La l. n. 179/17 prevede che i modelli di organizzazione e gestione appena richiamati debbano prevedere uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite. I canali di segnalazione devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. Deve, inoltre, essere previsto almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le segnalazioni devono riguardare condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I modelli di organizzazione e gestione devono prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti e/o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Elemento indispensabile del modello di organizzazione e gestione è la previsione di un sistema sanzionatorio per il caso di mancato rispetto delle misure previste dal modello stesso. Alla luce della l. n. 179/17, all'interno di tale sistema sanzionatorio devono anche essere previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, ma anche per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata alla sede competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di competenza dello stesso, oltre che dal segnalante, anche dalle organizzazioni sindacali.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

### **Rivelazione di notizie coperte da segreto**

Viene previsto che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dal segreto d'ufficio (art. 326 cod. pen.), dal segreto professionale (art. 622 cod. pen.), dai segreti scientifici o industriali (art. 623 cod. pen.), nonché dal dovere di fedeltà e dall'obbligo di riservatezza (art. 2105 cod. civ.).

La giusta causa di rivelazione opera come scriminante, sul presupposto che vi sia un interesse preminente che consente o impone la rivelazione del segreto. Tale previsione non si applica, però, nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Costituisce, inoltre, violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione di notizie e documenti, con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito ed al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

### 5) Assunzione di disabili. Obbligatoria nelle Pmi anche senza incremento dell'organico.

Il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 all'art. 3, co. 2 ha abrogato, a partire dal 1° gennaio 2017, il regime di gradualità (di cui all'art. 3, co. 2, l. 12 marzo 1999, n. 68) per i datori di lavoro con un organico da 15 a 35 dipendenti, prevedendo che il rispetto delle quote di riserva sia obbligatorio indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro avesse o meno effettuato nuove assunzioni.

Dal 1° gennaio 2017, pertanto, le imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti avrebbero dovuto coprire la quota di riserva, assumendo alle proprie dipendenze almeno un soggetto rientrante nella tutela del collocamento obbligatorio. In precedenza, come si è già detto, l'obbligo scattava solo in caso di nuove assunzioni.

Anpal, con nota prot. n. 454/2017, aveva chiarito che l'assunzione del disabile avrebbe dovuto avvenire entro il 1° marzo 2017, potendo essere la stessa sia numerica che nominativa.

Il c.d. Milleproroghe 2017 (d.l. 30 dicembre 2016, n. 244, conv. con mod. l. 27 febbraio 2017, n. 19) ha, però, differito al 1° gennaio 2018 la decorrenza dell'obbligo di assunzione, prevedendo che anche per tutto il 2017 trovasse applicazione il c.d. regime di gradualità. Anche per l'anno 2017, quindi, l'obbligo di assunzione ai fini del collocamento mirato si è concretizzato esclusivamente in caso di nuove assunzioni.

Con l'abrogazione di tale regime a partire dal 1° gennaio 2018, i datori di lavoro con almeno 15 dipendenti dovranno attivarsi per adempiere all'obbligo di assunzione entro il termine massimo di 60 giorni.

Il termine "differito" per l'adempimento dell'obbligo occupazionale, concesso in caso di prima assunzione (art. 2, co. 2, d.p.r. 10 ottobre 2000, n. 333), in quanto strettamente legato alla norma abrogata (art. 3, co. 2, l. n. 68/99), infatti, deve ritenersi non più applicabile a partire dal 1° gennaio 2018.



## Sezione III – Giurisprudenza

### 6) Responsabilità solidale. La Corte Costituzionale la estende alla subfornitura.

L'art. 29 co. 2, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nella formulazione successiva alle modifiche apportate dal d.l. 17 marzo 2017, n. 25 (conv. l. 20 aprile 2017, n. 90) prevede che in caso di appalto di opere o di servizi, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto. Tale responsabilità si estende entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto.

Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del soggetto che avrebbe dovuto pagare le retribuzioni e versare la contribuzione.

Peraltro, la responsabilità solidale è stata estesa dal d.l. 28 giugno 2013, n. 76 (conv. con mod. l. 9 agosto 2013, n. 99), anche ai «*lavoratori autonomi*» che abbiano operato nell'ambito dell'appalto. La Circ. n. 35/13 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha, però, precisato che l'istituto della solidarietà non va esteso a quei lavoratori autonomi che sono tenuti in via esclusiva all'assolvimento degli oneri contributivi.

Pertanto, ai lavoratori autonomi chiamati a provvedere in prima persona al versamento della contribuzione troverà applicazione il beneficio della responsabilità solidale limitatamente al pagamento del compenso. Il beneficio riguarderà, invece, sia la retribuzione che la contribuzione per i lavoratori autonomi per i quali l'obbligo di versamento dei contributi è posto in capo al committente.

La Corte d'Appello di Venezia (ord. 14 luglio 2016, n. 247) ha sollevato la questione di legittimità costituzionale dell'art. 29 co. 2, d.lgs. n. 276/03 in ragione del fatto che la stessa non estende la responsabilità solidale del committente, prevista in caso di appalto, al contratto di subfornitura ex l. 18 giugno 1998, n. 192.

La vicenda che ha portato alla rimessione della questione di legittimità costituzionale trae origine dal ricorso proposto da alcuni dipendenti di un'impresa subfornitrice che hanno richiesto al committente il pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali ai sensi dell'art. 29, co. 2, d.lgs. n. 276/03 a fronte dell'inadempimento del proprio datore di lavoro. Il Tribunale, accogliendo la domanda dei lavoratori, condannava la società committente al pagamento delle somme residue ancora dovute dal subfornitore / datore di lavoro. Avverso tale decisione proponeva appello la società committente, chiedendo la restituzione delle somme corrisposte. La Corte d'Appello di Venezia, chiamata a decidere sull'impugnazione, sollevava la questione di legittimità costituzionale.

La Corte Costituzionale, con una sentenza interpretativa di rigetto (sent. 6 dicembre 2017, n. 254), dichiarava la non fondatezza della questione di legittimità costituzionale, attribuendo alla disposizione medesima un significato diverso e conforme alla Costituzione. Nello specifico la Corte Costituzionale ha ritenuto di dover interpretare l'art. 29 co. 2, d.lgs. n. 276/03 nel senso che il committente è obbligato in solido (non solo con l'appaltatore ma) anche con il subfornitore relativamente ai crediti lavorativi, contributivi e assicurativi dei dipendenti di quest'ultimo.

In altre parole, la disciplina contenuta nell'art. 29 co. 2, d.lgs. n. 276/03 trova ora applicazione anche al contratto di subfornitura. Ne consegue che il committente sarà obbligato in solido con il subfornitore, nonché con ciascuno degli eventuali sub-subfornitori a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, i contributi previdenziali ed i premi assicurativi agli stessi dovuti. Tale responsabilità permane per un periodo di due anni dalla cessazione del contratto di subfornitura. Effettuato il pagamento, il committente potrà esercitare l'azione di regresso nei confronti del subfornitore e di ogni altro co-obbligato.

Il committente che ha eseguito il pagamento, sarà tenuto, ove previsto, ad operare quale sostituto d'imposta nei confronti del lavoratore dell'impresa subfornitrice.

## **7) Uber. Agli Stati Membri il compito di disciplinare le condizioni di prestazione del servizio.**



La Corte di giustizia dell'Unione Europea, con sentenza del 20 dicembre 2017, nella causa C-434/15 (*Asociación Profesional Elite Taxi*), ha stabilito che il servizio di messa in contatto degli utenti con conducenti non professionisti fornito da Uber, rientra nell'ambito dei servizi di trasporto e che, pertanto, gli Stati membri possono disciplinare le condizioni di prestazione del servizio stesso.

La decisione origina dal ricorso proposto nel 2014 da un'associazione professionale di conducenti di taxi della città di Barcellona dinanzi al Juzgado de lo Mercantil n° 3 al fine di far accertare che le attività svolte da Uber costituiscono pratiche ingannevoli e atti di concorrenza sleale.

Ciò in ragione del fatto che né Uber né i conducenti non professionisti dei veicoli interessati possiedono le licenze e le autorizzazioni previste dalla normativa sui servizi di taxi.

La piattaforma elettronica Uber fornisce, mediante un'applicazione per smartphone, un servizio retribuito di messa in contatto di conducenti non professionisti (che utilizzano il proprio veicolo) con persone che intendono effettuare spostamenti urbani.

Per verificare se le attività di Uber possano essere qualificate sleali e, quindi, violare le norme spagnole sulla concorrenza, il Juzgado de lo Mercantil n° 3 di Barcellona ha ritenuto necessario verificare se Uber debba o meno possedere una previa autorizzazione amministrativa.

A tal fine, ha ritenuto necessario determinare se i servizi forniti da Uber debbano essere considerati servizi di trasporto, servizi propri della società dell'informazione, oppure una combinazione di entrambi i tipi di servizi.

Dalla qualificazione di tali servizi dipende, infatti, la possibilità d'imporre ad Uber l'obbligo di possedere una previa autorizzazione amministrativa.

Con la sentenza in commento, la Corte di Giustizia UE ha dichiarato che un servizio d'intermediazione come quello fornito da Uber – ed avente ad oggetto la messa in



contatto, mediante un'applicazione per smartphone e dietro retribuzione, di conducenti non professionisti utilizzatori del proprio veicolo con persone che desiderano effettuare uno spostamento nell'area urbana – deve essere considerato indissolubilmente legato a un servizio di trasporto. L'attività svolta da Uber, pertanto, rientra nella qualificazione di «servizio nel settore dei trasporti», ai sensi del diritto dell'Unione Europea.

Ne consegue che è compito degli Stati membri disciplinare le condizioni di prestazione di siffatti servizi, seppur nel rispetto delle norme generali del TFUE (Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea).

La Corte di Giustizia UE dichiara, innanzitutto, che il servizio fornito da Uber non è soltanto un servizio d'intermediazione. Uber crea al contempo un'offerta di servizi di trasporto urbano, resi accessibili segnatamente con strumenti informatici, di cui Uber stesso organizza il funzionamento generale a favore delle persone che intendono avvalersi di tale offerta per uno spostamento in area urbana. La Corte di Giustizia UE rileva, al riguardo, che l'applicazione fornita da Uber è indispensabile sia per i conducenti sia per le persone che intendono effettuare uno spostamento in area urbana. Sottolinea altresì che

Uber esercita anche un'influenza determinante sulle condizioni della prestazione dei conducenti.

Pertanto, secondo la Corte, tale servizio d'intermediazione deve essere considerato parte integrante di un servizio complessivo in cui l'elemento principale è quello di trasporto.

Un servizio siffatto deve, di conseguenza, essere escluso dall'ambito di applicazione della libera prestazione dei servizi in generale, nonché della direttiva relativa ai servizi nel mercato interno e della direttiva sul commercio elettronico.

Il 10 novembre 2017, inoltre, l'Employment Appeal Tribunal del Regno Unito ha confermato la sentenza di primo grado dell'Employment Tribunal di Londra dell'ottobre 2016 che aveva riconosciuto ai drivers lo status di lavoratori dipendenti, anziché di lavoratori autonomi come li classifica Uber, in ragione del fatto che gli stessi sono sottoposti ai poteri di controllo e direttivi della piattaforma stessa.

Uber dovrà versare ai propri autisti un salario minimo e garantire loro ferie e riposi pagati.



## Sezione IV – Approfondimenti

### 8) La Legge di Bilancio per l'anno 2018.

Lo scorso 27 dicembre, il Senato della Repubblica ha approvato definitivamente la Legge di Bilancio per l'anno 2018 (l. 27 dicembre 2017, n. 205) con numerose modifiche rispetto al testo presentato dal Governo e commentato nella precedente newsletter. 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, previdenza, istruzione e formazione.

#### **LAVORO**

##### *INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE*

*(Art. 1 co. 100 – 108 e 113 – 115)*

La 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 anche con un altro datore di lavoro. Non sono ostanti 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, indipendentemente dall'età al momento dell'assunzione successiva. La revoca dell'esonero non ha effetto nei confronti del differente datore di lavoro che proceda ad una successiva assunzione.

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. In caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato, anche per l'anno 2018, vige il limite di 30 anni.

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. Anche in questo caso, l'esonero sconta il limite massimo di 3.000 euro su base annua.

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*

*(Art. 1 co. 893 – 894)*

La Legge di Bilancio prevede che i programmi operativi nazionali 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 la definizione di tali ultimi soggetti si v. il d.m. MLPS 20 marzo 2013).

Per i soggetti 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 il limite massimo annuo di 8.060 euro.

#### *CREDITO D'IMPOSTA PER LE SPESE DI FORMAZIONE 4.0*

*(Art. 1 co. 46 – 56; All. A)*

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 individuati dall'allegato A alla 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 300 mila euro. E' autorizzata la spesa complessiva di 250 milioni di euro per l'anno 2019.

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.

Con decreto interministeriale, da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio, saranno adottate le disposizioni applicative necessarie.

### *TICKET LICENZIAMENTO*

*(Art. 1 co. 137)*

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*

*(Art. 1 co. 139 - 144)*

La Legge di Bilancio per l'anno 2018 prevede che, al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale delle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta sino all'8 ottobre 2016, 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 potranno essere destinate, nell'anno 2018, alle medesime finalità.

Alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017, che cessano il programma di CIGS tra il 1° gennaio ed il 30 giugno 2018, potrà essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, fino al limite massimo di dodici mesi e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018, in deroga ai limiti di durata massima.

La concessione di tale ulteriore intervento è subordinata:

- alla stipula di un accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'intervento del Ministero dello Sviluppo Economico e della regione competente;
- alla presentazione di un piano di recupero occupazionale che preveda specifici percorsi di politica attiva del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori;
- alla dichiarazione di non ricorrenza delle condizioni per la concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria.

Alle imprese operanti nelle medesime aree di crisi industriale complessa (riconosciute dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017) può essere concesso, non oltre il 31 dicembre 2018, un trattamento di mobilità in deroga della durata massima di dodici mesi a favore dei lavoratori che cessano la mobilità ordinaria o in deroga nel periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2018.

Il trattamento può essere concesso a condizione che ai lavoratori siano contestualmente applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale. Il lavoratore decade dalla fruizione del trattamento qualora trovi nuova occupazione a qualsiasi titolo.

Le risorse stanziare per gli interventi di Cig e mobilità in deroga sono pari a 34 milioni di euro e, sotto il monitoraggio dell'Inps, saranno ripartite proporzionalmente tra le regioni in base alle richieste (da presentarsi entro 15 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio) con un apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

#### *PIANI DI NUOVA INDUSTRIALIZZAZIONE, DI RECUPERO O DI TENUTA OCCUPAZIONALE*

*(Art. 1 co. 145)*

Le regioni, a seguito di specifici accordi sottoscritti dalle parti presso le unità di crisi del Ministero dello Sviluppo Economico o delle regioni, nel limite massimo del 50 per cento delle risorse loro assegnate possono autorizzare, per un periodo massimo di dodici mesi e per il compimento di piani di nuova industrializzazione, di recupero o di tenuta occupazionale relativi a crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi medesime, proroghe in continuità delle prestazioni di Cig in deroga concesse entro la data del 31 dicembre 2016 e aventi durata con effetti nell'anno 2017.

#### *RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI DI IMPRESE IN CRISI*

*(Art. 1 co. 136)*

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, la 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 nel corso del periodo di Cigs.

L'accordo può prevedere che i centri per l'impiego ed i soggetti privati accreditati possano partecipare, con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua, alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze.

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.

### *INCREMENTO SOGLIE REDDITUALI "BONUS 80 EURO"*

*(Art. 1 co. 132)*

La 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.

### *MOLESTIE SESSUALI*

*(Art. 1 co. 218)*

La Legge di Bilancio interviene sull'art. 26 del Codice delle pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198) prevedendo che la lavoratrice o il lavoratore che agisca in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Le tutele non sono garantite ove sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero sia accertato che la denuncia è infondata.

Viene, inoltre, previsto che i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale, nonché la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Con una dichiarazione di principio viene, infine, stabilito che le imprese, i sindacati, i datori di lavoro, nonché i lavoratori si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

### *ACCESSO ALLA BANCA DATI ANPAL (Art. 1. co 801 – 803)*

Con la Legge di Bilancio 2018 viene data la possibilità agli iscritti all'albo informatico delle agenzie del lavoro ed ai soggetti iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, per il tramite del sistema informativo unitario, di accedere alla banca dati Anpal e di verificare i dati relativi ai soggetti in stato di disoccupazione o a rischio di disoccupazione.

Tale previsione, che ha lo scopo di favorire la ricollocazione nel mercato del lavoro dei soggetti svantaggiati e di migliorare i meccanismi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, sarà utile anche al fine di accertare l'esistenza di eventuali precedenti contratti a tempo indeterminato ove si intenda procedere ad una assunzione agevolata stabile (art. 1 co. 100 – 108 e 113 – 115).

Viene, inoltre previsto che Inps debba comunicare all'Anpal i dati delle persone appartenenti a nuclei familiari in condizione di povertà beneficiari del Reddito di Inclusione (ReI) allo scopo di consentire l'avvio di iniziative finalizzate alla ricollocazione in percorsi lavorativi o di istruzione e formazione.

### *PAGAMENTO DEGLI STIPENDI CON STRUMENTI TRACCIABILI (Art. 1 co. 910 – 914)*

A partire dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro ed i committenti non potranno più effettuare il pagamento in contanti degli stipendi. Nella Legge di Bilancio per l'anno 2018 viene, infatti, stabilito che, a partire dalla medesima data, le retribuzioni, nonché gli anticipi di retribuzione, dovranno essere pagati esclusivamente attraverso mezzi di pagamenti tracciabili.

Il pagamento della retribuzione potrà avvenire solo tramite (i) bonifico sul conto corrente indicato dal lavoratore, (ii) altri strumenti di pagamento elettronici, (iii) pagamento in contanti direttamente allo sportello dell'istituto di credito o dell'ufficio postale ove il datore di lavoro ha aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento, (iv) assegno bancario o circolare da consegnarsi direttamente al lavoratore o a un suo delegato. La delega sarà possibile solo in caso di effettivo e comprovato impedimento. L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento sia il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.

Il divieto di pagamento in contanti della retribuzione si applica ai rapporti di lavoro subordinato, ai soci lavoratori di cooperativa ed alle collaborazioni coordinate e continuative. Il divieto di pagamento della retribuzione in contanti non trova, invece, applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni e per i rapporti di lavoro domestici.

Il datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di pagamento delle retribuzioni con strumenti tracciabili è punibile infatti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro per ogni violazione e per ogni lavoratore.

Infine, la Legge di Bilancio prevede espressamente che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisca, in alcun caso, prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione spettante.

**LIBRO UNICO DEL LAVORO TELEMATICO***(Art. 1 co. 1154)*

L'art. 15, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 aveva previsto, a partire dal 1° gennaio 2017, l'obbligo di tenuta del Libro Unico del Lavoro in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le regole sul nuovo Libro Unico del Lavoro telematico, insieme alle specifiche tecniche ed organizzative, avrebbero dovuto essere emanate dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con un apposito decreto da emanarsi entro 6 mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 151/15 (il 24 marzo 2016). Ad oggi, però, tale decreto non risulta essere ancora stato emanato.

Il c.d. Milleproroghe 2017 (d.l. 30 dicembre 2016, n. 244, conv. con mod. l. 27 febbraio 2017, n. 19) ha differito al 1° gennaio 2018 la decorrenza dell'obbligo di tenuta del Libro Unico del Lavoro in modalità telematica.

La Legge di Bilancio per l'anno 2018 (l. 27 dicembre 2017, n. 250), all'art. 1 co. 1154 ha previsto un ulteriore rinvio, cosicché l'obbligo della trasmissione del Libro Unico del Lavoro in modalità telematica decorrerà dal 1° gennaio 2019.

**PREVIDENZA****BLOCCO ADEGUAMENTI ALLA SPERANZA DI VITA***(Art. 1 co. 146 - 153; All. B)*

La Legge di Bilancio per il 2018 prevede una revisione strutturale del calcolo dei meccanismi di adeguamento dell'età pensionabile all'aspettativa di vita. In particolare, ai fini del calcolo si dovrà fare riferimento alla media dei valori registrati nei singoli anni del biennio di riferimento rispetto alla media dei valori registrati nei singoli anni del biennio precedente. Viene, inoltre, previsto che, a partire dal 2021, gli incrementi biennali non potranno superare i tre mesi, salvo recupero in sede di adeguamento o di adeguamenti successivi, ove la speranza di vita aumenti in misura superiore. Gli adeguamenti non sono effettuati in caso di diminuzione della speranza di vita salvo, anche in questo caso, recupero in sede di adeguamento o di adeguamenti successivi.

Viene, inoltre, previsto un blocco all'innalzamento dei requisiti pensionistici sulla base degli aumenti dell'aspettative di vita per 15 categorie di lavori gravosi (*operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; conciatori di pelli e di pellicce; conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; conduttori di mezzi pesanti e camion; professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; professori di scuola pre-primaria; facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati; personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia; operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti; operai siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature fuori dal perimetro dei lavori usuranti; operai dell'agricoltura, della zootecnia e pesca; marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini ed acque interne; pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare dipendenti o soci di cooperative).*

Oltre all'appartenenza ad una delle 15 categorie esenti dagli adeguamenti, sono richiesti due ulteriori requisiti ed, in particolare, lo svolgimento di lavori gravosi per almeno sette



degli ultimi dieci anni, nonché il versamento di almeno 30 anni di contributi. Per questi lavoratori, individuati nell'allegato B alla Legge di Bilancio, non scatteranno i cinque mesi di adeguamento dell'aspettativa di vita previsti per l'anno 2019.

Il blocco dell'adeguamento è previsto anche per gli addetti a lavori usuranti (*lavori in galleria, cava o miniera; lavori in cassoni ad aria compressa; lavori svolti dai palombari; lavori ad alte temperature; lavorazione del vetro cavo; lavori di asportazione dell'amianto; lavori svolti prevalentemente e continuativamente in spazi ristretti; conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo, con capienza superiore a 9 posti; lavori a catena o in serie*), a condizione che siano in possesso di una anzianità contributiva non inferiore a 30 anni e che l'attività usurante sia stata svolta per una certa durata nel corso della carriera lavorativa e sia svolta al momento del pensionamento. Rientrano nell'agevolazione anche i lavoratori che svolgono turni notturni usuranti.

Per tali categorie è stata esclusa anche l'elevazione, prevista dalla riforma Fornero a partire dal 2021, a 67 anni del requisito d'età per la pensione di vecchiaia.

Il blocco degli adeguamenti alla speranza di vita non si applica, invece, al contributo ridotto per la pensione anticipata per i lavoratori precoci ed ai soggetti che stanno godendo della c.d. APE Sociale al momento del pensionamento.

Con un apposito d.P.C.M., da emanarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio, verranno dettate le modalità attuative della misura.

#### *APE - ANTICIPO FINANZIARIO A GARANZIA PENSIONISTICA E LAVORATORI PRECOCI (Art. 1 co. 162 - 167)*

La 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.

Vengono, inoltre, modificati i requisiti per l'accesso all'APE Sociale e al beneficio previdenziale per il lavoratori precoci, ampliandone le possibilità di accesso.

Le lavoratrici con figli potranno accedere all'Ape Sociale con una riduzione dei requisiti contributivi. In particolare, verrà riconosciuta una riduzione pari a 1 anno 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 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, abbia avuto periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi.

Con riferimento ai soggetti che assistono familiari con handicap grave viene esteso il diritto ad accedere all'APE Sociale anche ai parenti ed affini di secondo grado conviventi, qualora i genitori o il coniuge del familiare invalido abbiano compiuto 70 anni o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, deceduti o mancanti.

La Legge di Bilancio per l'anno 2018 estende, inoltre, l'intervallo temporale in cui maturare il periodo di attività richiesto per le c.d. professioni gravose: in aggiunta al criterio dei 6 anni su 7 viene introdotto il criterio dei 7 anni su 10.

Viene, inoltre ampliata la categoria delle attività gravose e, per le stesse, semplificata la procedura di accesso stabilendo che non è più necessario l'assoggettamento alla tariffa Inail del 17 per mille.

Da ultimo, viene istituito il Fondo Ape Sociale presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La Legge di Bilancio per il 2018 amplia anche il novero dei soggetti che possono accedere ai benefici per i lavoratori precoci riproponendo per gli stessi alcune delle novità previste per l'APE Sociale.

Nello specifico viene esteso il diritto ad accedere al beneficio anche ai parenti ed affini di secondo grado conviventi che assistono familiari con handicap grave, qualora i genitori o il coniuge del familiare invalido abbiano compiuto 70 anni o siano affetti da patologie invalidanti, deceduti o mancanti.

Anche in questo caso, l'intervallo temporale in cui maturare il periodo di attività richiesto per le c.d. professioni gravose viene individuato in 6 anni su 7 ovvero 7 anni su 10.

Parimenti, è ampliata la categoria delle attività gravose e semplificata la procedura di accesso stabilendo che non è più necessario l'assoggettamento alla tariffa Inail del 17 per mille.

#### *RENDITA INTEGRATIVA TEMPORANEA ANTICIPATA – RITA*

*(Art. 1 co. 168 – 169)*

La 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.

La 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.

#### *FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE*

*(Art. 1 co. 159)*

Come noto, il Fondo di Integrazione Salariale – FIS di cui all'art. 29, d.lgs. n. 148/15 può erogare prestazioni esclusivamente nei limiti delle risorse acquisite. Per garantire l'equilibrio finanziario, è, inoltre, previsto un limite di accesso alle risorse per ciascun datore di lavoro (c.d. tetto aziendale) che era stato fissato, a regime (ossia dal 2022), in 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal singolo datore di lavoro. Con la Legge di Bilancio tale rapporto, a partire dall'anno 2018 ed in via definitiva, viene elevato a 10 volte.

### *ESODO INCENTIVATO*

*(Art. 1 co. 160)*

Al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, in caso di eccedenza di personale, i datori di lavoro che occupino mediamente più di quindici dipendenti possono, nell'ambito di un accordo con le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello aziendale, impegnarsi a corrispondere ai lavoratori esuberanti una prestazione economica di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe agli stessi, versando all'INPS la contribuzione previdenziale sino al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento. La medesima prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo.

Il pagamento della prestazione economica al lavoratore viene effettuato dall'INPS, che provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa. Il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

Il datore di lavoro interessato deve presentare apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della propria solvibilità. In caso di mancato versamento, l'INPS procede a notificare un avviso di pagamento e, decorsi centottanta giorni dalla notifica senza che sia intervenuto il pagamento, l'INPS procede alla escussione della fideiussione.

La misura, introdotta dalla l. n. 92/12 (c.d. Riforma Fornero) prevedeva che i lavoratori coinvolti dovessero raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento (di vecchiaia o anticipato) nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro. Con la Legge di Bilancio per l'anno 2018, tale periodo può essere elevato sino a sette anni.

### *FONDI PENSIONE TERRITORIALI*

*(Art. 1 co. 171 - 172)*

La Legge di Bilancio per il 2018 interviene anche in materia di previdenza complementare. In particolare, viene previsto che, salva diversa volontà del lavoratore, ove la contrattazione collettiva o disposizioni di legge prevedano il versamento ai fondi negoziali nazionali di categoria di contributi aggiuntivi (e, quindi, ulteriori rispetto al TFR ed a quelli a carico del lavoratore e del datore di lavoro), tale versamento deve essere effettuato nei confronti dei fondi pensione negoziali territoriali, ove esistenti al 1° gennaio 2018. Il versamento è dovuto anche ove il lavoratore non abbia destinato il proprio TFR alla previdenza complementare.

Qualora una disposizione normativa o contrattuale inviti il lavoratore ad esprimere una scelta circa la destinazione del contributo aggiuntivo senza che lo stesso manifesti una scelta, l'individuazione del fondo verrà effettuata secondo le consuete regole.

E' fatta salva l'ipotesi in cui lo stesso sia già iscritto ad un fondo pensione negoziale, nazionale o territoriale: in tal caso il contributo aggiuntivo affluisce direttamente alla posizione già in essere.

**LAVORO A TURNI DI 12 ORE***(Art. 1 co. 170)*

La Legge di Bilancio per il 2018, tenuto conto della gravosità dei lavori organizzati in turni di 12 ore, stabilisce che, ai fini dell'accesso alla pensione con il sistema delle "quote", per i lavoratori impiegati in cicli produttivi del settore industriale su turni di 12 ore (sulla base di accordi collettivi già sottoscritti al 31 dicembre 2016) che prestino attività per meno di 78 giorni, i giorni lavorativi effettivamente svolti siano moltiplicati per il coefficiente di 1,5. A tal fine l'autorizzazione di spesa è incrementata di euro 300.000 per l'anno 2018, di euro 600.000 per l'anno 2019 e di euro 1 milione a decorrere dall'anno 2020.

**ABOLIZIONE DEL FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE RESIDUALE – FONDINPS***(Art. 1 co. 173 – 176)*

La Legge di Bilancio per il 2018 prevede che il fondo di previdenza complementare residuale FondInps (che raccoglie il TFR dei lavoratori che non hanno provveduto ad una esplicita scelta in merito al conferimento dello stesso e che sono occupati in aziende o settori che risultino sprovvisti di un fondo complementare negoziale) venga soppresso, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei diversi comparti del settore privato, con decorrenza dalla data determinata da un apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Il medesimo d.m. individuerà – tra quelle di maggiori dimensioni sul piano patrimoniale e con le linee di investimento più prudentiali, tali da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR – la forma pensionistica negoziale alla quale far affluire le quote di TFR maturando, nonché, sentita la Covip, le modalità per il trasferimento delle posizioni individuali esistenti presso FondInps alla data di soppressione dello stesso.

**ISTRUZIONE E FORMAZIONE****ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE, APPRENDISTATO ED ALTERNANZA SCUOLA – LAVORO***(Art. 1 co. 110 – 112)*

La Legge di Bilancio per l'anno 2018 prevede stanziamenti per i percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) (189 milioni), per il finanziamento dei percorsi formativi relativi ai contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e relativi all'alternanza tra scuola e lavoro (75 milioni – 125 milioni nel 2018) e per le attività di formazione relative all'apprendistato professionalizzante (15 milioni di euro).

E' inoltre previsto lo stanziamento di 5 milioni di euro per l'anno 2018, 15,8 milioni di euro per l'anno 2019 e 22 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020 per l'estensione degli incentivi per il contratto di apprendistato di primo livello (esclusione del contributo di licenziamento; aliquota contributiva ridotta al 5 per cento; sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro per il finanziamento della NASpI e per il finanziamento ai fondi interprofessionali per la formazione continua), nonché di 5 milioni di euro per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale curati dalle istituzioni

formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale, per i quali è dovuto il premio speciale unitario.

### ISTITUTI TECNICI SUPERIORI – ITS (Art. 1, co. 67 – 69)

Si incrementano di 10 milioni nel 2018, 20 milioni nel 2019 e 35 milioni a decorrere dal 2020 le risorse da destinare agli Istituti Tecnici Superiori (ITS) al fine di aumentare le competenze abilitanti all'utilizzo degli strumenti avanzati di innovazione tecnologica e organizzativa correlati anche al processo Impresa 4.0.

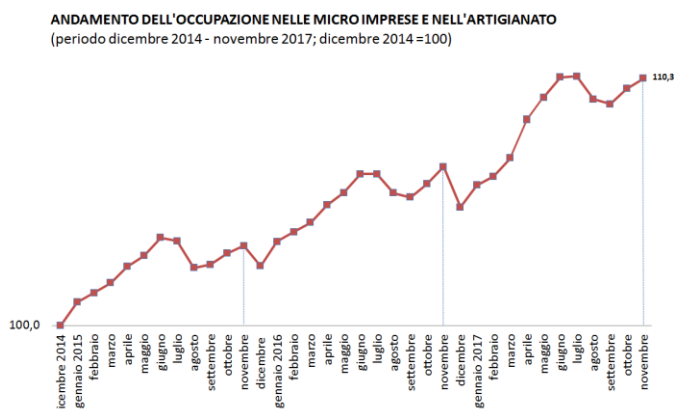


#### 9) Osservatorio lavoro: novembre 2017

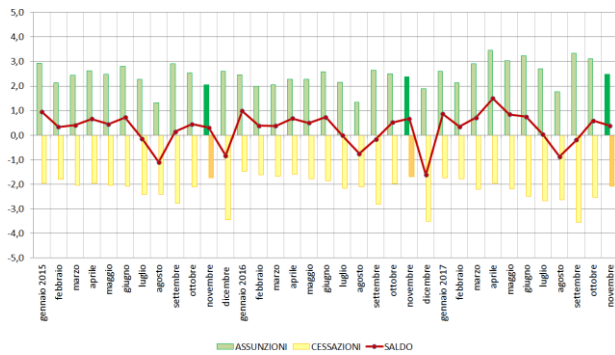
Nel mese di novembre 2017 il numero di occupati è cresciuto dello 0,4% rispetto ad ottobre e del 3,5% su base annua, tornando così al livello fatto registrare prima dell'estate. Negli ultimi tre anni la crescita dell'occupazione è stata di 10,3 punti percentuali.

Tutte le tipologie di contratto temporaneo, a novembre, hanno fatto registrare una crescita a doppia cifra: in un anno il tempo determinato è cresciuto del 40,7% mentre il lavoro intermittente del 67,9%. Anche l'apprendistato ha continuato a crescere ad un ritmo sostenuto (+23,4%), ma è diminuito il numero di lavoratori con contratti a tempo indeterminato (-7,4%).

Le assunzioni a novembre, complessivamente, sono aumentate del 7,8%. Si è registrato, però, un calo delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato (-10,5%), mentre le altre tipologie contrattuali sono cresciute sensibilmente: lavoro intermittente (+79,9%), tempo determinato (+7,8%) ed apprendistato (+3,2%). Le assunzioni sono cresciute maggiormente tra le donne (10,8%) che tra gli uomini (6,2%).



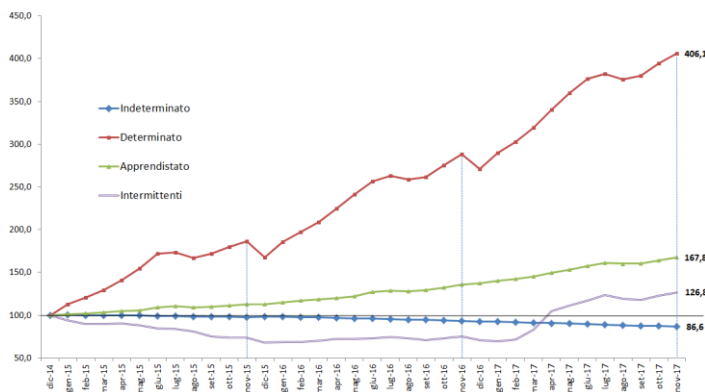
ASSUNZIONI, CESSAZIONI E RELATIVO SALDO  
(Dati mensili, Incidenza % sulla base occupazionale totale)  
Fonte: Elaborazione Centro Studi CNA



A novembre le cessazioni complessive sono aumentate del 27,2% rispetto allo stesso mese del 2016. Anche in questo caso la dinamica positiva ha riguardato tutte le tipologie contrattuali. Le cessazioni hanno riguardato in maniera maggiore i contratti di lavoro a tempo indeterminato (31,1%) e intermittente (93,2%) e meno l'apprendistato (0,1%) e il tempo determinato (22,2%).

Con riferimento alla composizione dell'occupazione nelle micro e piccole imprese, tra il 2014 e il 2017, il numero di contratti di lavoro a tempo determinato è cresciuto del 306%, una variazione rilevante soprattutto se confrontata con l'andamento del numero di occupati con contratto a tempo indeterminato diminuiti, nello stesso periodo, del 13,4%. Anche i contratti di lavoro intermittente, in calo fino ai primi mesi del 2017, sono tornati a crescere a novembre 2017 e fatto registrare una variazione di 26,8 punti percentuali in più rispetto a dicembre 2014. L'apprendistato che è cresciuto in maniera costante, a novembre ha fatto registrare un incremento del 67,8%.

ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE PER TIPOLOGIE DI CONTRATTO NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E NELL'ARTIGIANATO  
(periodo dicembre 2014 - novembre 2017; dicembre 2014 = 100)



Seguici su

<https://twitter.com/SindacaleCNA>