



in evidenza

## “GARANZIA GIOVANI: LE AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE”

## “LEGGE DI BILANCIO 2017: LE PRINCIPALI NOVITA’”

il Ministero risponde !

“Qual è la corretta modalità di calcolo della contribuzione dovuta per le ore di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato della prima tipologia?”

l'analisi

## IL D.Lgs. n° 185/2016 CORRETTIVO DEL JOBS ACT

dalla giurisprudenza





<Il lavoratore che rifiuta di lavorare nei giorni festivi va comunque pagato>

ANES

**eUROiNTERIM**  
Agenzia per il Lavoro





In evidenza		
	Garanzia Giovani: le agevolazioni per le imprese	Pag. 3
	Nuovo obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro	Pag. 4
	Chiarimenti sul lavoro intermittente	Pag. 5
Il Ministero risponde		
	“La concessione dell’incentivo c.d. <i>giovani genitori</i> , previsto dall’art. 2, comma 1, D.M. 19 novembre 2010 è previsto anche in favore dei dipendenti degli studi professionali?”	Pag. 9
Dalla giurisprudenza		
	Il lavoratore che rifiuta di lavorare nei giorni festivi va comunque pagato	Pag.12
L'analisi		
	Il Decreto correttivo del <i>Jobs Act</i>	Pag.14

# in questo numero



## in evidenza

### Garanzia Giovani - Avviso alle aziende clienti

Ricordiamo alle aziende clienti che, come già descritto in precedenti circolari, lo Studio potrà richiedere il curriculum vitae dei dipendenti per i quali vengono inviate richieste di assunzioni a tempo determinato o indeterminato nella Regione Lombardia.

Questo al fine di permetterci di verificare la possibilità di accedere ai finanziamenti della Garanzia Giovani, di cui, qui di seguito, si ricordano le misure previste:

Assunzioni a tempo determinato:

	Alta	Molto Alta
>12 mesi	€ 3.000,00	€ 4.000,00
> 6 mesi	€ 1.500,00	€ 2.000,00

Assunzioni a tempo indeterminato:

Bassa	Media	Alta	Molto Alta
€1.500,00	€ 3.000,00	€ 4.500,00	€ 6.000,00

Si ricorda inoltre che, al fine del possibile accesso ai finanziamenti di cui sopra, il lavoratore potrà essere contattato dall'ente accreditato (che nel nostro caso è Eurointerim) con l'obiettivo di profilare e classificare il giovane nella fascia di finanziamento bassa/media/alta/molto alta.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsivoglia ulteriore chiarimento.



## Nuovo obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro

Il Ministero del Lavoro sta adottando una strategia di prevenzione per la sicurezza sul luogo di lavoro attraverso la formazione, l'informazione e la qualificazione delle imprese nonché la semplificazione degli adempimenti burocratici.

Tra gli strumenti che il Ministero quali utili all'implementazione della sua attività di prevenzione, si colloca l'istituzione del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP) volto a consentire alle pubbliche amministrazioni la condivisione di informazioni in materia di prevenzione degli infortuni e vigilanza sulle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A seguito dell'entrata in vigore, a decorrere dal 12 ottobre u.s., del SINP è scattato il periodo di sei mesi al termine del quale scatterà l'obbligo di comunicare, a fini statistici ed informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportano l'assenza dal

lavoro di almeno un giorno, ad eccezione di quello dell'evento.

A partire dal 12 aprile 2017 scatterà, dunque, l'obbligo di comunicazione per tutti i datori di lavoro, e la mancata ottemperanza sarà punita con una sanzione amministrativa compresa tra 548 € e 1.972,80 €.



## Ministero del Lavoro: chiarimenti sul lavoro intermittente

Il Ministero del Lavoro, con la nota n° 18194/2016, ha fornito degli importanti chiarimenti in merito all'utilizzo del lavoro intermittente da parte dei datori di lavoro. Come noto, per lavoro intermittente si intende quel particolare contratto di lavoro subordinato con il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo, individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In tale ambito il Ministero ha evidenziato l'illiceità dell'utilizzo del lavoro intermittente qualora sia espressamente vietato, nella contrattazione collettiva di categoria, a causa della mancata individuazione delle ragioni e delle esigenze produttive (così come previsto dall'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015).

L'attivazione del contratto intermittente è possibile e lecita quando l'attività che

dovrà svolgere il lavoratore rientri tra quelle previste dal RD n. 2657/1923, oppure vi siano requisiti soggettivi: lavoratori con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni vengano svolte entro il compimento del 25° anno) e con più di 55 anni.

Da ciò consegue che la violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determini, laddove non ricorrano i requisiti sopra richiamati, una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo di tale forma contrattuale e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.



## La nuova Legge di Bilancio 2017

Lo scorso 15 ottobre il Consiglio dei Ministri ha approvato la manovra per l'anno 2017, composta dalla Legge di Bilancio e da un decreto collegato.

Dei molti punti illustrati nella manovra, in questa sede intendiamo illustrare quelli di interesse in materia di lavoro, che sono:

### **Detassazione della produttività**

È stata prevista la proroga della detassazione della produttività, con una revisione al rialzo dei limiti attuali.

Il limite del premio di produttività nel 2017 salirà, difatti, dagli attuali 2.000 € agli 3.000 €. Qualora, invece, nel caso di coinvolgimento paritetico dei dipendenti nell'organizzazione del lavoro l'attuale limite di 2.500 € salirà a 4.000 €.

È stato, altresì, previsto di allargare la platea di beneficiari della detassazione. Oltre agli operai e gli

impiegati, ne potranno fruire anche i quadri e la dirigenza non apicale. È stato, da ultimo, previsto anche l'aumento del limite di reddito per usufruire della tassazione, limite che passa dagli attuali 50.000 € a 80.000 € lordi annui.

### **Decontribuzione**

È stata prevista l'introduzione della decontribuzione per le aziende che assumono giovani dopo aver svolto un periodo di alternanza scuola-lavoro o di tirocinio curriculare.

### **Pensioni**

Il capitolo delle pensioni è il più corposo dell'intera manovra. Le introduzioni di maggior interesse riguardano l'anticipo pensionistico (c.d. APE) per tutti i lavoratori che abbiano compiuto almeno 63 anni e ai quali manchino 3 anni e 7 mesi alla pensione di vecchiaia. Per accedere l'APE volontaria occorre avere 20 di contributi versati e in questo caso la rata di restituzione

# in questo numero



del prestito sarà di media dal 4,6%  
al 4,7%.

Si precisa che queste previsioni dovranno essere confermate in via definitiva, a seguito dell'Iter parlamentare. Sarà cura dello Studio rendere note alle Aziende Clienti le novità della manovra approvata in via definitiva.



## Esonero contributivo biennale per le assunzioni sino al 31 Dicembre 2016

fruire dell'esonero contributivo biennale attualmente in vigore.

Leoni & Partners resta a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Il Governo, in un'audizione tenuta dal sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, ha evidenziato la mancanza delle risorse utili per consentire alle aziende del Mezzogiorno di beneficiare di assunzioni con l'esonero contributivo durante l'anno 2017.

L'estensione dell'esonero contributivo per tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel Mezzogiorno, era stata stabilita dalla Legge di Stabilità 2016.

È ragionevole ritenere che l'esonero contributivo non verrà prorogato nell'anno 2017 neanche per le assunzioni effettuate nel resto d'Italia. La bozza della Legge di Bilancio 2017 non ha, infatti, previsto il proseguimento dell'esonero contributivo per l'anno venturo.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra, lo Studio consiglia a tutti i Clienti, qualora fosse possibile, di procedere con le assunzioni a tempo indeterminato o le trasformazioni a tempo indeterminato entro la fine dell'anno 2016, così da poter





## il ministero risponde

### Domanda

*“Qual è la corretta modalità di calcolo della contribuzione dovuta per le ore di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato della prima tipologia?”*

### Risposta

“In via preliminare occorre muovere dall'analisi dell'apprendistato che si configura come un contratto di lavoro subordinato in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario per poter conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato. Il piano formativo allegato al contratto di assunzione definisce gli obiettivi da conseguire ripartendo l'impegno tra l'attività di formazione interna ed esterna all'azienda. Al fine di determinare la retribuzione imponibile, va considerato che ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 (conv. da L. n. 389/1989) e dell'art. 2, comma 25, L. n. 549/1995 il calcolo della contribuzione obbligatoria va effettuato applicando l'importo delle retribuzioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni



comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della "categoria" in cui opera l'impresa, qualora superiore alla retribuzione effettivamente erogata. Ciò vuol dire che il reddito da assoggettare a contribuzione, ivi compreso il minimale contrattuale desunto dai criteri indicati, dovrà essere altresì adeguato annualmente, ove inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera prevista dall'art. 7, comma 1, secondo periodo, del D.L. n. 463/1983. Tale correttivo, tuttavia, non trova applicazione per gli apprendisti per espressa previsione di legge (cfr. art. 7, comma 5). In ragione di quanto sopra, già con circolare n. 208 del 13 ottobre 1988, l'INPS ebbe a precisare, su conforme parere di questo Dicastero, che il calcolo dell'aliquota contributiva per gli apprendisti andava effettuata sulle retribuzioni effettivamente corrisposte, fermo restando, comunque, il rispetto dell'importo delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi ai sensi di quanto oggi previsto dall'art. 1, comma 1 del D.L. n. 338/1989. Ciò premesso, va ricordato che l'aliquota contributiva dovuta dai datori di lavoro per l'assunzione con contratto di

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, pari al 10% ai sensi dell'art. 1, comma 773, L. n. 296/2006 e salvo quanto previsto dall'art. 22 della L. n. 183/2011, è stata attualmente ridotta nella misura del 5% ex art. 32 del D.Lgs. n. 150/2015 in via sperimentale fino al 31 dicembre 2016. Alla luce di quanto sopra, la suddetta aliquota del 5%, ove dovuta, va calcolata sulla retribuzione effettivamente erogata all'apprendista, retribuzione che deve evidentemente corrispondere agli importi contrattuali minimi stabiliti dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni, datoriali e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative. In risposta al quesito avanzato si sottolinea come, nell'ambito della disciplina del contratto di apprendistato del primo tipo, l'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 disponga che "per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una

## in questo numero



retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta", ferme restando le diverse previsioni dei contratti collettivi. Considerato che il Legislatore ha previsto espressamente la possibilità di corrispondere una retribuzione inferiore rispetto all'importo dovuto in ragione del contratto collettivo, il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro 3 dovrà essere necessariamente individuato nella retribuzione così determinata, salvo le diverse previsioni sul punto del contratto collettivo di riferimento. Per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è invece del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento contributivo. Al riguardo non si può tuttavia ritenere configurabile un diritto all'accreditamento di una contribuzione figurativa, atteso che la stessa è prevista dal Legislatore in casi tassativi con idonea copertura finanziaria.

*Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*



## dalla giurisprudenza

### **Il lavoratore che rifiuta di lavorare nei giorni festivi va comunque pagato**

*“Non ha alcun rilievo l'eventuale norma del CCNL che disponga diversamente dalla legge. Il datore di lavoro non può esimersi dal retribuire i dipendenti se costoro si rifiutano di prestare servizio in una giornata festiva, nonostante sia presente una norma del CCNL che dispone che il lavoratore non possa rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro festivo.”*

Lo ha ribadito la Corte di Legittimità con recente sentenza confermando le pronunce rese negli altri due gradi di giudizio.

Nel caso esaminato era stata accolta la domanda proposta da un gruppo di dipendenti della società di condanna della datrice di lavoro a retribuire la festività dell'8 dicembre. La Corte territoriale aveva ricordato che tale giornata rientrava ai sensi dell'art. 2 L. n. 260/49 (nel testo sostituito dalla legge n. 90/1954) tra le festività per le quali spettava il diritto ad astenersi dal lavoro

o, in caso di effettuazione della prestazione, anche un compenso aggiuntivo; tale disposizione non poteva essere modificata in senso peggiorativo dalla contrattazione collettiva. Non era stata quindi condivisa la tesi della società secondo cui il lavoratore che non abbia svolto l'attività lavorativa durante la detta festività avrebbe potuto rivendicare la normale retribuzione solo se la sua assenza fosse dipesa da uno dei motivi indicati dalla disposizione; ciò in considerazione del carattere generale delle regola di diritto alla festività normalmente retribuita. Veniva precisato dal Giudice *a quo* che tale diritto non risultava inciso dall'art. 8 CCNL comma 14 parte speciale del CCNL per cui "nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo": il detto rifiuto non fa infatti perdere il diritto alla normale retribuzione attribuito direttamente dalla legge, ma semmai poteva dar luogo ad una sanzione disciplinare.

In sede di legittimità, la società ha ribadito, invece, che non spettava ai lavoratori la richiesta retribuzione in quanto non vi era stata prestazione



lavorativa, avendo indebitamente i lavoratori intimati rifiutato di lavorare nonostante la previsione di cui al CCNL. Si sarebbe trattato di un indebito rifiuto che aveva paralizzato la pretesa ai pagamento della prestazione lavorativa, facendone venire meno il sinallagma; il CCNL, infatti, prevedeva la possibilità di richiedere la prestazione anche in caso di festività in cambio di numerosi trattamenti di miglior favore.

Tuttavia, la Suprema Corte ha ritenuto di aderire ancora una volta all'ormai consolidata e condivisa propria giurisprudenza secondo cui *"... il diritto del lavoratore di astenersi dall'attività lavorativa in caso di festività è pieno ed ha carattere generale e quindi non rilevano le ragioni che hanno determinato l'assenza di prestazione, peraltro stabilita per legge."*

Il trattamento economico ordinario deriva, spiega il Collegio, direttamente dalla legge e non possono su questo piano aver alcun rilievo le disposizioni contrattuali, che potrebbero avere, al più, un rilievo disciplinare.

(Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., S. n. 21209/2016)

- A cura dell'avv. Lidia Levantino -



## l'analisi

### IL D.Lgs. n° 185/2016 CORRETTIVO DEL JOBS ACT

E' entrato in vigore l'8 ottobre 2016 il D.Lgs 185/2016, il quale apporta modifiche ai D.Lgs. n° 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015. Di seguito esponiamo le principali novità di possibile interesse:

#### **Lavoro accessorio**

Il decreto, e la successiva circolare n° 17/2016 dell'Ispettorato del Lavoro, introducono un ulteriore adempimento in capo ai committenti imprenditori o professionisti, che consiste nell'obbligo di comunicare preventivamente (almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione) alla sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro competente i seguenti dati:

- Dati anagrafici o codice fiscale del lavoratore;
- Luogo in cui avrà luogo la prestazione lavorativa;

- Giorno, ora d'inizio e di fine della prestazione, con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni.

Circa le modalità, la circolare precisa che i dati di cui sopra andranno inviati agli indirizzi di posta elettronica appositamente creati per ogni provincia come di seguito: [voucher.provincia@ispettorato.gov.it](mailto:voucher.provincia@ispettorato.gov.it) (es per Milano: [voucher.milano-lodi@ispettorato.gov.it](mailto:voucher.milano-lodi@ispettorato.gov.it)).

Dovranno inoltre essere comunicate ulteriori integrazioni o modifiche alle informazioni già trasmesse entro i 60 minuti dall'inizio dell'attività.

In caso di violazione degli obblighi suesposti è prevista una sanzione amministrativa non diffidabile per un importo compreso tra € 400,00 ed € 2.400,00 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.



## **Apprendistato**

Per quanto riguarda i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, stipulati ai sensi del d.lgs. 167/2011 ed ancora in corso, è stato previsto come gli stessi possano essere prorogati di un ulteriore anno qualora l'apprendista non abbia raggiunto l'attestato.

Quanto invece all'apprendistato di alta formazione, il nuovo testo prevede che la regolamentazione della durata sia affidata alle regioni sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative (pertanto non sarà più necessario l'accordo con le stesse).

## **Cigo, Cigs, Contratti di solidarietà**

Viene previsto un termine più lungo per la presentazione delle istanze di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili: infatti se precedentemente era previsto che l'istanza doveva essere presentata entro 15 giorni dal

verificarsi della causa dell'evento, adesso viene stabilito che questa debba presentarsi entro la fine del mese successivo all'evento.

Vengono disposti nuovi termini anche per la Cigs, che se precedentemente non poteva iniziare "se non decorsi 30 giorni dalla presentazione dell'istanza", adesso può partire entro 30 giorni dalla presentazione della stessa.

Quanto infine ai contratti di solidarietà viene prevista la possibilità di trasformarli in contratti di solidarietà espansivi, se sono in corso da almeno dodici mesi e se stipulati prima dell'1 gennaio 2016, purché la riduzione di orario non sia superiore a quella già concordata. Ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione pari al 50% dell'importo percepito prima della trasformazione, mentre il datore di lavoro integra il trattamento restante al fine di raggiungere l'integrazione salariale originaria. L'integrazione erogata dal datore di lavoro non è imponible ai fini previdenziale mentre i lavoratori beneficiano della copertura figurativa.



## **Collocamento obbligatorio**

In tema di collocamento obbligatorio il legislatore interviene considerando computabili nella quota di riserva i lavoratori che, già disabili ma non assunti tramite il collocamento obbligatorio, abbiano una capacità lavorativa ridotta pari o superiore al 60%.

Ricordiamo che trascorsi 60 giorni dalla data in cui sorge l'obbligo, la sanzione

amministrativa per l' Mancata assunzione è pari a € 153,20 al giorno.

## **Procedura di dimissioni on line**

Viene stabilito che anche i consulenti del lavoro e gli ispettorati del lavoro sono soggetti abilitati alla trasmissione delle comunicazioni telematiche di dimissioni e risoluzione consensuale.





## Profili Professionali >

Mansione	Nome e	Dati candidato	Competenze   Descrizione
<b>Impiegato Front-Office</b>	<b>Matteo P.</b>	36 anni, residente a Milano	La risorsa ha esperienza decennale come impiegato front-office aziendale, commesso, responsabile di progetti nel mondo Ho.Re.Co. Buon inglese e ottima conoscenza dei social completano il profilo. >

Mansione	Nome e	Dati candidato	Competenze   Descrizione
<b>Marketing Manager</b>	<b>Riccardo V.</b>	37 anni, residente a Milano	Manager con esperienza nell'ambito del marketing e della comunicazione in riferimento al posizionamento ed alla strategia di brand e prodotto. Ha un'ottima conoscenza dell'inglese e ha lavorato in aziende multinazionali strutturate del settore editoria, B2B e mass market. >

Mansione	Nome e	Dati candidato	Competenze   Descrizione
<b>Contabile</b>	<b>Alberto S.</b>	50 anni, residente a Milano – In mobilità	Contabile con esperienza ventennale. Fatturazione attiva passiva, imposte ante bilancio. Ha svolto la mansione di credit collector. Ottimo utilizzo SAP e buon inglese. Immediatamente disponibile e con sgravio mobilità per azienda che assume. >