



in evidenza

“TFR IN BUSTA PAGA: AL VIA L’EROGAZIONE MENSILE DELLA QU.I.R.”

“DECRETO MILLEPROROGHE: IL PROVVEDIMENTO E’ LEGGE”

il Ministero risponde !

Gli incentivi all’assunzione di lavoratori in mobilità spettano anche nei confronti di imprese per cui sia stato omologato un accordo di ristrutturazione dei debiti?

l’analisi

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro: la formazione dei lavoratori

dalla giurisprudenza

La prova della sussistenza della subordinazione

ANES



Che mondo sarebbe senza leoni.

In evidenza



Publicato in GU il Dpcm n. 29/2015
attuativo dell'erogazione del Tfr in busta
paga

Pag. 3

Il decreto Milleproroghe è Legge

Pag. 4

Nuovo modello per la denuncia di
infortunio all'INAIL

Pag. 7

Il Ministero risponde



Gli incentivi all'assunzione di lavoratori in
mobilità spettano anche nei confronti di
imprese per cui sia stato omologato un
accordo di ristrutturazione dei debiti?

Pag. 8

Dalla giurisprudenza



La prova della sussistenza della
subordinazione

Pag. 10

L'analisi



Salute e sicurezza sul luogo di lavoro: la
formazione dei lavoratori

Pag. 11



Al via l'erogazione in busta paga del Trattamento di fine rapporto

Lo scorso 19 marzo è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 65/2015) il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, n. 29/2015, contenente il regolamento attuativo delle disposizioni introdotte dalla Legge di Stabilità 2015 sulla monetizzazione del Trattamento di fine rapporto, ossia il pagamento mensile ai lavoratori della quota integrativa della retribuzione (c.d. Qu.I.R.). Il testo del Dpcm contiene anche il fac-simile del modello che ogni lavoratore interessato dovrà compilare e consegnare sottoscritto al proprio datore di lavoro per richiedere l'eventuale erogazione mensile del Tfr maturando. Una volta accertata, in capo al lavoratore, l'effettiva sussistenza dei requisiti, l'erogazione sarà operativa dal mese successivo a quello della formalizzazione dell'istanza. Si ricorda che l'eventuale adesione del lavoratore è irrevocabile e che la liquidazione mensile ha per ora solo carattere sperimentale, terminando secondo le attuali previsioni il

30 giugno 2018 (o in data antecedente qualora vi fosse una risoluzione anticipata del rapporto di lavoro). Con riguardo alle aziende con meno di 50 dipendenti che non sono tenute a versare il TFR mensilmente al Fondo Tesoreria, e per le quali il datore di lavoro abbia deciso di optare per l'accesso al finanziamento assistito, l'operazione di liquidazione slitterà al terzo mese successivo a quello di efficacia della richiesta. Sarà lo specifico accordo-quadro stipulato tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e l'Abi a disciplinare le modalità attraverso le quali avranno luogo le operazioni finanziamento alle Aziende che lo richiederanno, il cui tasso non potrà essere superiore al tasso di rivalutazione del Tfr calcolato, e sarà garantito da un apposito fondo costituito presso l'Inps. Leoni&Partners fornirà alle Aziende Clienti maggiori informazioni sull'argomento attraverso una circolare di prossima uscita, alla quale sarà allegato il fac-simile del modello che i lavoratori interessati alla corresponsione mensile del TFR mensile dovranno compilare, sottoscrivere e consegnare al proprio datore di lavoro.

Il decreto Milleproroghe è Legge

Lo scorso 28 Febbraio è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale (n. 48/2015) la legge n. 11/2015, che ha convertito il c.d. decreto Milleproroghe.

Tra le principali novità introdotte si riportano qui di seguito quelle che si ritiene possano essere di maggior interesse per la materia *Lavoro*:

Regime dei minimi

Per tutti i possessori di Partita Iva, con ricavi fino a trentamila euro annui, è stata confermata, fino al 31 dicembre 2015, la possibilità di aderire al vecchio regime dei minimi con applicazione dell'imposta sostitutiva nella misura del 5% (in alternativa rispetto al nuovo regime forfetario introdotto dalla Legge di Stabilità 2015).

Contributi alla Gestione Separata

Anche per l'anno 2015 è stato sospeso l'aumento dei contributi per i professionisti iscritti alla Gestione separata Inps, che non risultino iscritti ad altre gestioni di

previdenza obbligatoria, né pensionati. La misura della contribuzione resta, dunque, confermata nell'aliquota del 27%. Per l'anno 2016 si applicherà, invece, l'aliquota del 28%, mentre per il 2017 la percentuale contributiva si attesterà al 29%.

Riapertura dei termini per la rateazione-bis delle cartelle esattoriali

Si riaprono i termini per la richiesta di una nuova dilazione di pagamento da parte dei contribuenti decaduti da un precedente piano di rateazione. La relativa domanda dovrà essere presentata entro il 31 luglio 2015 per ciò che riguarda le rateazioni decadute nel 2014.

In particolare, sarà possibile richiedere la concessione di un nuovo piano fino ad un massimo di 72 rate mensili (la rateazione accordata non sarà, però, prorogabile e decadrà in caso di mancato pagamento di due rate consecutive).

Dichiarazione Iva "autonoma"

È stata rinviata all'anno 2016 la cancellazione dell'obbligo di presentazione della dichiarazione Iva in forma unificata e della comunicazione dati Iva (prevista dalla Legge di Stabilità 2015). Di conseguenza, anche le

dichiarazioni Iva 2016 e 2017 potranno essere presentate insieme al modello Unico (entro il 30 settembre dell'anno di riferimento).

Contratti di solidarietà

È stata confermata per il 2015 la reintegrazione, nella misura del 10%, per i contratti di solidarietà, che si aggiungerà, quindi, allo *standard* fissato al 60%, entro il limite complessivo di 50 milioni di euro (le risorse saranno prioritariamente destinate ai contratti stipulati nel 2014).

I contributi volontari pensionistici previsti per l'anno 2015

L'Inps, con la circolare n. 57/2015, ha comunicato che sulla base della variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo, reso noto dall'Istat e pari allo 0,20%, per l'anno 2015, la retribuzione minima settimanale sarà pari a € 200,76.

Viene altresì comunicato dall'Istituto che la prima fascia di retribuzione annuale, oltre la quale è prevista l'applicazione dell'aliquota aggiuntiva dell'1%, è fissata a € 46.123,00.

Invece, il massimale da applicare ai proscutori volontari titolari di contribuzione non anteriore al 1° gennaio 1996, o che, avendone il requisito, esercitano l'opzione per il sistema contributivo, è pari a € 100.324,00.

Da ultimo si è stabilito che, dal 1° gennaio 2015, l'aliquota contributiva a carico dei lavoratori dipendenti, non agricoli, autorizzati alla prosecuzione nel Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti (FPLD) da decorrenza successiva all'ultimo giorno dell'anno 1995, è interessata all'incremento dello 0,50% e sarà, quindi, pari al 32,78%.

Nuova versione del modello per la denuncia di infortunio all'INAIL

L'Inail ha provveduto a pubblicare la nuova versione del modello "4 bis Prest." da utilizzarsi in caso di denuncia e di comunicazione di infortunio.

Le novità introdotte nel modello si trovano nelle sezioni: lavoratore, datore di lavoro e dati retributivi.

Per ciò che riguarda la sezione riguardante il lavoratore sono stati inseriti nuovi campi per la comunicazione dei dati relativi ai contratti a tempo parziale.

Nella parte inerente, invece, il datore di lavoro è stata aggiunta la modalità del "vaglia postale" quale modalità utile a ricevere il rimborso delle indennità d'inabilità temporanea, o assoluta, da parte del datore di lavoro.

Relativamente alla sezione dei dati retributivi sono stati adeguati i campi relativi alla comunicazione delle retribuzioni per gli addetti ai servizi domestici e familiari. E' stata in ultimo inserita una nuova sottosezione per la comunicazione delle retribuzioni per i dipendenti con contratto di lavoro *part time*.



***Gli incentivi economici e
contributivi previsti per le assunzioni
di lavoratori in mobilità***

Domanda:

“Gli incentivi economici e contributivi per le assunzioni di lavoratori iscritti alle liste di mobilità, spettano anche nei confronti di imprese per cui è stato omologato un accordo di ristrutturazione dei debiti, nonché nei confronti di imprese che, a seguito di licenziamenti collettivi effettuati per crisi aziendale, intendono assumere gli stessi lavoratori licenziati per cui vige il diritto di precedenza anche dopo i successivi sei mesi dalla data di licenziamento?”

Risposta:

“In via preliminare, occorre muovere dal dettato normativo di cui all’art. 4, comma 12, L. n. 92/2012 in cui è riportata la disciplina sugli incentivi alle assunzioni, compresi quelli previsti dall’art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 e dagli artt. 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, L. n. 223/1991. Ai sensi della suddetta disposizione, gli incentivi non spettano se l’assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva ovvero se viola il diritto di precedenza stabilito ex lege o dal contratto collettivo alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Si evidenzia, altresì, che gli incentivi non sono riconosciuti nell’ipotesi in cui il datore di lavoro o l’utilizzatore con contratto di somministrazione abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui

l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione risultino finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva (cfr. INPS circ. n. 137/2012). Va ricordato che a decorrere dal 1° gennaio 2017 verrà meno la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità e di conseguenza risultano espressamente abrogate le disposizioni che prevedono incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle citate liste (art. 2, comma 71, L. n. 92/2012). Tuttavia, fino alla data sopra indicata, continuano a trovare applicazione le regole generali di cui al menzionato art. 4 commi 12 e 13, in ordine agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Alla luce delle osservazioni svolte, si ritiene pertanto che laddove le imprese intendano assumere i medesimi lavoratori licenziati per crisi aziendale, in violazione di un diritto di precedenza contemplato dal CCNL di categoria anche dopo i successivi sei mesi dalla data del licenziamento previsti dalla legge non possano fruire degli incentivi in argomento in quanto si tratterebbe di assunzioni disposte in violazione di un preesistente obbligo contrattuale. Analogamente costituisce violazione di un precedente obbligo stabilito dal CCNL di categoria la fattispecie prospettata dall'istante, ovvero

qualora l'impresa, nel caso di cambio appalto, non proceda alla assunzione dei lavoratori già occupati da altra impresa. La disciplina sopra richiamata trova applicazione, peraltro, anche nelle ipotesi in cui l'azienda abbia sottoscritto un accordo di ristrutturazione dei debiti ex art. 182 bis L.F. debitamente omologato dal Tribunale."

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

dalla giurisprudenza



La prova della sussistenza della subordinazione

Nei fatti il Legale Rappresentante di una società veniva chiamato dall'Inps a versare una somma a titolo di differenze contributive per la presunta sussistenza, dedotta dall'Istituto, di un rapporto di lavoro subordinato in luogo di un rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. La fattispecie veniva ricondotta ad un rapporto di lavoro a domicilio, la cui obbligazione lavorativa consisteva nella consegna al datore di lavoro di un certo numero di pezzi a fronte di una retribuzione determinata.

Il Legale Rappresentante si era opposto ai due decreti e ad un'ordinanza ingiuntiva, emessi dall'INPS per il pagamento delle somme a titolo di contributi aggiuntivi.

I giudici della Cassazione rilevano che sia l'Inps la parte in giudizio sulla quale gravava l'onere della prova, e che l'istituto non ha fornito prova di alcuna soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e di controllo del datore di lavoro.

sull'effettivo inserimento del lavoratore nel ciclo produttivo aziendale, nessuna prova dell'effettiva mancanza di discrezionalità nell'esercizio del lavoro. Non viene nemmeno dimostrata alcuna corrispondenza tra il compenso, il tipo di pezzo da lavorare e l'eventuale determinazione da parte della Società dei tempi di consegna delle singole commesse.

La Cassazione nel respingere il ricorso conferma un principio in materia di accertamento del rapporto di lavoro subordinato: la natura subordinata del rapporto deve essere provata attraverso la dimostrazione di specifici elementi. Non è dimostrabile, secondo i giudici della Corte, la sussistenza della subordinazione facendo leva sulle carenze di prova del rapporto di associazione in partecipazione. L'insufficiente ricostruzione del rapporto di associazione in partecipazione non conduce a dimostrare la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato.

(Cfr. Cass Civ., Sez. Lav., S. n. 23931 del 10/11/2014)



Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro: la formazione dei lavoratori

Il tema della Salute e della Sicurezza sui luoghi di lavoro viene non di rado *sottovalutato* dalle Aziende, le quali spesso non sono nemmeno a completa conoscenza del complesso di norme che regolano la materia. Riteniamo pertanto utile fare in questa sede il punto su una tematica delicata e di estrema importanza nell'ambito della sicurezza sul luogo di lavoro: la formazione dei lavoratori. A tal fine ripercorriamo l'iter di approvazione delle norme che regolano la materia, e gli obblighi previsti per le Aziende. Il 21/12/2011 la "Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano", con due accordi pubblicati sulla G.U. del 11/01/2012, ha disciplinato la durata, i contenuti e le modalità di espletamento del percorso formativo iniziale e dell'aggiornamento periodico per i lavoratori, i preposti, i dirigenti e per i datori di lavoro che svolgono il ruolo di responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi rispettivamente dell'art.

37 e dell'art.34 del D. Lgs. 81/2008. In entrambi i provvedimenti vengono in primo luogo suddivise le attività lavorative in tre livelli di rischio (in base alle macro-categorie dei Settori Ateco 2002-2007): basso, medio ed alto. A titolo esemplificato e non esaustivo nel livello di **Rischio Basso** sono comprese le seguenti attività:

- *Commercio;*
- *Attività artigianali (non assimilabili alle classi di medio ed alto rischio come carrozzerie, riparazione veicoli, lavanderie, parrucchieri, panificatori, pasticceri, ecc);*
- *Alberghi;*
- *Ristoranti;*
- *Assicurazioni;*
- *Attività Professionali;*
- *Immobiliari;*
- *Informatica;*
- *Servizi domestici;*

Nel livello di **Rischio Medio** ricadono invece:

- *Agricoltura;*
- *Pesca;*
- *Trasporti;*
- *Magazzinaggio;*

- Comunicazioni;
- Pubbliche Amministrazioni;
- Istruzione;

Infine nel **Rischio Alto** sono comprese:

- Costruzioni;
- Industria;
- Alimentari;
- Tessile;
- Abbigliamento;
- Legno;
- Fabbricazione di prodotti in metallo;
- Fabbricazione di Mobili;
- Fabbricazione di apparecchiature elettriche;
- Industrie Chimica, Gomma, Plastica;
- Attività Manifatturiere in genere;
- Sanità;
- Energia;
- Rifiuti.

Per quanto riguarda la formazione dei lavoratori, è stato definito, per ogni soggetto, il numero di ore del percorso formativo in funzione della classe di rischio (basso, medio, alto) come qui di seguito si riporta:

LAVORATORI

All'atto dell'assunzione e/o dell'inserimento in una nuova attività

lavorativa, tutti i lavoratori dovranno ricevere:

- una Formazione Generale della durata di 4 ore (uguale per tutti i settori e dedicata ai concetti generali in materia di prevenzione)
- una Formazione Specifica (dedicata ai rischi legati alle specifiche mansioni, ai possibili danni ed alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore di appartenenza).

La durata della Formazione Specifica è così stabilita:

- 4 ore per la classe di rischio basso;
- 8 ore per la classe di rischio medio;
- 12 ore per la classe di rischio alto.

Si precisa che i predetti corsi di formazione per i lavoratori devono essere realizzati previa richiesta di collaborazione agli enti bilaterali e agli organismi paritetici, ove esistenti nel territorio e nel settore di operatività dell'azienda. In caso di mancato riscontro entro 15 giorni, il datore potrà procedere autonomamente alla pianificazione e alla realizzazione delle attività formative.

PREPOSTI

I preposti in aggiunta alla formazione generale e specifica prevista per i lavoratori e sopra richiamata, dovranno ricevere anche una Formazione Particolare, in relazione ai compiti da loro esercitati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, della durata di 8 ore.

DIRIGENTI

I Dirigenti dovranno invece ricevere una Formazione specifica della durata di 16 ore e strutturata in quattro moduli:

- Modulo Giuridico-Normativo;
- Modulo Gestione ed Organizzazione della Sicurezza;
- Modulo Individuazione e Valutazione dei Rischi;
- Modulo Comunicazione, Formazione e Consultazione dei Lavoratori.

Si chiarisce che i lavoratori, i preposti e i dirigenti di nuova assunzione devono essere formati prima dell'assunzione e se ciò non risultasse possibile, il percorso formativo deve essere ultimato entro 60 giorni dall'assunzione. Viene inoltre disposto che i soggetti sopra richiamati (lavoratori, dirigenti e preposti) devono ricevere un aggiornamento periodico

della formazione (almeno 6 ore ogni cinque anni).

Per quanto attiene alla formazione dei Datori di Lavoro che svolgono il ruolo di responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), essi devono seguire un percorso formativo suddiviso nei seguenti quattro Moduli:

- Normativo;
- Gestionale;
- Tecnico;
- Relazionale.

La durata complessiva del ciclo di formazione varia in funzione del livello di rischio:

- 16 ore per la classe di rischio basso;
- 32 ore per la classe di rischio medio;
- 48 ore per la classe di rischio alto.

In caso di nuova attività, il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti di RSPP deve completare il percorso formativo entro 90 gg. dalla data di inizio della propria attività. Anche per i datori di lavoro che svolgono l'incarico di RSPP è previsto l'aggiornamento formativo con periodicità quinquennale la cui durata è:

- 6 ore per il rischio basso;
- 10 ore per il rischio medio;
- 14 ore per il rischio alto.

Si ricorda infine che, il mancato adempimento all'obbligo di formazione è sanzionato anche penalmente.

Leoni & Partners resta a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, precisando che non essendo la materia di sua specifica competenza, le consulenze alle Aziende su temi specifici che vertono sulla Sicurezza sul Lavoro potranno essere fornite da studi specializzati in materia che lavorano in partnership con il nostro Studio.

Aggiornamenti CCNL



Si riporta una tabella riepilogativa dei principali CCNL i cui accordi prevedono innovazioni contrattuali con riferimento al mese di **Aprile 2015**, che qui di seguito si elencano.

LAPIDEI (INDUSTRIA)	PREVIDENZA COMPLEMENTARE; MINIMI RETRIBUTIVI
LEGNO E ARREDAMENTO (INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
GIOCATTOLE, MODELLISMO (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
OCCHIALI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
CALZATURIERI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
TESSILI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
ABBIGLIAMENTO (INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
TURISMO – CONFCOMMERCIO	MINIMI RETRIBUTIVI
ALBERGHI – CONFCOMMERCIO	MINIMI RETRIBUTIVI
LATERIZI (PICCOLA INDUSTRIA)	PREVIDENZA COMPLEMENTARE, MINIMI RETRIBUTIVI
TESSILI (ARTIGIANATO)	MINIMI RETRIBUTIVI
PULIZIA (ARTIGIANATO)	MINIMI RETRIBUTIVI
METALMECCANICI (ARTIGIANATO)	UNA TANTUM
ODONTOTECNICI (ARTIGIANATO)	UNA TANTUM