



in evidenza

## “ORARIO PART TIME PER I DIPENDENTI PROSSIMI ALLA PENSIONE DI VECCHIAIA: QUALI SONO GLI INCENTIVI?”

## “AUTOCERTIFICAZIONE ESONERO OBBLIGO DISABILI PER LAVORAZIONI PERICOLOSE”

il Ministero risponde !

Alla luce delle recenti novità normative, che per la richiesta di congedo parentale prevedono un periodo di preavviso non inferiore a cinque giorni, le previsioni contenute nella contrattazione collettiva formatasi nella vigenza della precedente disciplina normativa possono continuare a ritenersi operative anche con riferimento al periodo di preavviso previgente, fissato nel termine non inferiore ai 15 giorni?

l'analisi

## <LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA'>

dalla giurisprudenza





Il diritto di accesso del lavoratore al suo “fascicolo personale”



ANES





In evidenza		
	Riduzione di orario per i dipendenti prossimi alla pensione di vecchiaia: modalità ed incentivi	Pag. 3
	Decreto autocertificazione all'esonero per addetti a lavorazioni pericolose	Pag. 5
	Ulteriori chiarimenti sull'esonero contributivo 2016	Pag. 6
Il Ministero risponde		
	Alla luce delle recenti novità normative, che per la richiesta di congedo parentale prevedono un periodo di preavviso non inferiore a cinque giorni, le previsioni contenute nella contrattazione collettiva formatasi nella vigenza della precedente disciplina normativa possono continuare a ritenersi operative anche con riferimento al periodo di preavviso previgente, fissato nel termine non inferiore ai 15 giorni?	Pag. 8
Dalla giurisprudenza		
	Il diritto di accesso al fascicolo personale	Pag. 11
L'analisi		
	La detassazione dei premi di produttività	Pag. 14



## in evidenza

### Riduzione di orario per i dipendenti prossimi alla pensione di vecchiaia: modalità ed incentivi

In data 13 aprile u.s., è stato approvato il decreto interministeriale attuativo dell'art. 1, comma 284 della Legge di Stabilità 2016, relativo alla possibilità – per i lavoratori prossimi al pensionamento di vecchiaia – di convertire il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto di lavoro a tempo parziale godendo di un'incentivazione economica statale.

Destinatari di tale facoltà sono i dipendenti di aziende operanti nel settore privato, assunti con un contratto a tempo pieno ed indeterminato, che optino per una riduzione del proprio orario di lavoro compresa tra il 40% ed il 60%. Tali lavoratori, inoltre, devono trovarsi nella condizione di poter raggiungere i requisiti per l'accesso al pensionamento di

vecchiaia entro il 31 dicembre 2018: pertanto, oltre alla maturazione dei requisiti minimi di contribuzione – pari a venti anni di anzianità – è necessario che entro tale data sia perfezionato anche il requisito anagrafico previsto<sup>1</sup>.

Il lavoratore che aderisce all'accordo di trasformazione da full time a part time riceverà in busta paga, a carico del datore di lavoro, un ulteriore elemento retributivo determinato sulla base della contribuzione previdenziale ai fini pensionistici carico azienda che sarebbe spettata sulla parte della retribuzione non più percepita per effetto della riduzione di orario. Su tale somma, che non costituirà reddito da lavoro dipendente, non verranno richiesti oneri previdenziali ed assicurativi. In aggiunta, il dipendente avrà diritto all'accredito della contribuzione previdenziale figurativa

<sup>1</sup> Tale requisito è stabilito per il 2016 in 65 anni e 7 mesi per le donne e 66 anni e 7 mesi per gli uomini, per il 2017 in 65 anni e 7 mesi per le donne e 66 anni e 7 mesi per gli

uomini e, per il 2018, in 66 anni e 7 mesi sia per le donne che per gli uomini.



calcolata sulla retribuzione persa per effetto della riduzione dell'orario: in tal modo, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale non inciderà negativamente sulla misura del trattamento pensionistico.

A livello procedurale, il primo step consiste nella richiesta di certificazione da parte dell'INPS relativa al raggiungimento dei requisiti di anzianità contributiva e dell'età pensionabile entro il 31 dicembre 2018 (a tal proposito, si specifica che – ad oggi – non si ritiene sufficiente una richiesta di EcoCert: si attendono quindi indicazioni dell'INPS e del Ministero circa l'idonea documentazione da fornire).

Una volta ottenuta tale certificazione, è possibile procedere con la stipula dell'accordo di riduzione dell'orario. L'accordo dovrà quindi essere trasmesso presso la DTL competente, che entro cinque giorni dovrà emanare il provvedimento di autorizzazione (trascorso tale termine, il provvedimento si intenderà comunque rilasciato per silenzio/assenso). Successivamente, il datore di lavoro dovrà inviare apposita istanza telematica all'INPS: l'Istituto, entro cinque giorni, comunicherà quindi

l'accoglimento o il rigetto della domanda.

Si specifica che la possibilità di accedere alla misura sopra descritta è vincolata ai limiti di spesa previsti per l'anno corrente, per il 2017 e per il 2018. Si segnala, infine, che per rendere attiva l'incentivazione sopra descritta saranno necessari ulteriori chiarimenti da parte dell'INPS.



## Contributo esonerativo per autocertificare l'esonero dall'obbligo degli addetti impiegati in lavorazioni pericolose

Il Ministero del Lavoro, con la nota n. 2452/2016, ha fornito alcune indicazioni con riferimento alle modalità di versamento del contributo esonerativo per autocertificare l'esonero dall'obbligo degli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille.

Come noto, i datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di assumere personale disabile e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ogni lavoratore con disabilità non occupato.

L'autocertificazione consiste in una dichiarazione, sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda, con la quale viene attestata l'intenzione di avvalersi dell'esonero. Nella medesima autocertificazione il datore di lavoro dovrà indicare la data a partire dalla quale ha inteso avvalersene). L'autocertificazione dovrà essere inviata attraverso il sito web del Ministero, ma nelle more dell'attivazione della procedura telematica il datore di lavoro potrà indicare nel prospetto informativo la data dalla quale ha inteso avvalersi dell'esonero. Tale data non può essere antecedente al 24 settembre 2015 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2015, che ha disciplinato la materia) né successiva al 31 dicembre 2015 in quanto il prospetto si riferisce alla situazione occupazionale dello scorso anno. Il primo versamento del contributo esonerativo dovrà essere effettuato nei cinque giorni lavorativi precedenti l'autocertificazione.



## Esonero contributivo 2016: i chiarimenti della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con il parere n. 2/2016, ha inteso chiarire alcuni aspetti a parere degli addetti ai lavori controversi della normativa relativa all'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016.

Come noto, la Legge di Stabilità 2016 ha confermato, sebbene in misura e durata diverse, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro relativamente alle nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La durata dell'agevolazione è fissata in un biennio a far data dal giorno dell'assunzione o della trasformazione a tempo indeterminato, poste in essere dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016. L'incentivo è pari ad una riduzione dei complessivi contributi previdenziali dovuti a carico del datore di lavoro in misura non superiore a € 3.250 su base annua, e ad ogni modo non superiore al 40% della

contribuzione INPS complessivamente dovuta.

Sono stati rilevati alcuni dubbi sulla corretta interpretazione della norma nel punto in cui fa riferimento a precedenti assunzioni effettuate presso qualsiasi datore di lavoro e non presso la medesima azienda. Nella Legge di Stabilità vi è, infatti, il mero riferimento "a precedente assunzione a tempo indeterminato", riferimento che si presta, così, ad una duplice lettura.

L'Inps è poi intervenuta, con la circolare n. 57/2016, chiarendo che, per permettere al datore di lavoro di fruire dell'esonero contributivo, il lavoratore non deve aver avuto un precedente rapporto di lavoro per il quale il datore di lavoro abbia già goduto della medesima agevolazione previsto dalla Legge di Stabilità 2015. Si considera non applicabile lo sgravio contributivo anche qualora sia stato in precedenza fruito da una società controllata dal datore di lavoro o ad esso collegata.

Pertanto, l'esonero contributivo 2016, così come quello previsto nel 2015, è precluso solo qualora il datore di lavoro abbia assunto il medesimo lavoratore per il

# in questo numero



quale, nella precedente assunzione, aveva già usufruito di un esonero contributivo o ne abbia fruito presso una società a lui riconducibile.

È quindi confermato che l'esonero può essere fruito anche qualora l'assunzione riguardi un lavoratore che ha già permesso di fruire dell'esonero presso un diverso datore di lavoro.



## il ministero risponde

### Domanda

“Alla luce delle recenti novità normative, contenute nel D.Lgs. n. 80/2015, che per la richiesta di congedo parentale prevedono un periodo di preavviso non inferiore a cinque giorni, le previsioni contenute nella contrattazione collettiva formatasi nella vigenza della precedente disciplina normativa possono continuare a ritenersi operative anche con riferimento al periodo di preavviso previgente, fissato nel termine non inferiore ai 15 giorni?”

### Risposta

“Al riguardo, acquisito il parere della Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali, nonché dell’Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue. Ai fini della soluzione del quesito sollevato, occorre muovere dalla lettura dell’art. 7, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 80/2015 il quale, nel riformulare il disposto di cui all’art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, sancisce che ai fini dell’esercizio del diritto in questione “il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l’inizio e la fine del periodo di congedo”. Rispetto alla precedente formulazione dell’art. 32, comma 3, il Legislatore del 2015 è quindi intervenuto solo a ridurre il limite minimo del periodo di preavviso da quindici a cinque giorni, fermo restando, in continuità con la normativa





previgente, il rinvio alla contrattazione collettiva per la disciplina delle modalità e dei criteri di fruizione dei suddetti congedi. La modifica in questione rientra, peraltro, tra le disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 80 in via sperimentale per l'anno 2015 e per le giornate di astensione fruibile nel medesimo anno; per gli anni successivi, infatti, l'art. 26, comma 3 del decreto, condiziona il riconoscimento dei benefici alla individuazione della necessaria copertura finanziaria ad opera degli ulteriori decreti attuativi della L. n. 183/2014. Tale copertura è stata successivamente assicurata dall'art. 43, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015 che ha, altresì, espressamente richiamato la clausola di salvaguardia dell'art. 27 del D.Lgs. n. 80/2015 in virtù della quale le misure in questione potranno essere rideterminate con decreto interministeriale nell'ipotesi in cui l'azione di monitoraggio faccia registrare scostamenti rispetto alle previsioni di spesa contemplate dalla norma. Ciò premesso, in risposta al primo quesito, in considerazione del fatto che l'operatività delle misure introdotte nei termini previsti dal Decreto n. 80/2015 resta condizionata

alla verifica, effettuata in sede di monitoraggio periodico, circa la loro perdurante compatibilità finanziaria e tenuto altresì conto del fatto che il Legislatore del 2015 ribadisce, in continuità con la formulazione precedente dell'art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, la validità del rinvio alla contrattazione collettiva per la disciplina dell'istituto, si può ritenere che le clausole della contrattazione collettiva già vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 80/2015 continuano ad essere efficaci anche in relazione alla individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti. In particolare, deve ritenersi che i termini di preavviso minimi restino fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi. Per quanto concerne il secondo quesito, riguardante la possibile collocazione temporale alternativa del congedo da parte del datore di lavoro, va osservato che la giurisprudenza di legittimità qualifica il diritto alla fruizione del congedo in termini di diritto potestativo, in

## in questo numero



relazione al quale vige l'unico onere del rispetto del preavviso (cfr. Cass. 16 giugno 2008, n. 16207). Resta comunque ferma la possibilità – così come rappresentato con risposte ad interpello n. 31/2010 e n. 1/2012 in relazione ai permessi ex L. n. 104/1992 – di disciplinare la fruizione dei congedi attraverso accordi anche a cadenza mensile con i richiedenti o con le loro 3 rappresentanze aziendali, volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto alla cura della famiglia."



## dalla giurisprudenza

### **Il diritto di accesso al fascicolo personale**

**Corte di Cassazione, Sezione lavoro,  
sentenza n° 6775 – 7 aprile 2016**

La pronuncia in oggetto riguarda il diritto del lavoratore all'accesso al proprio fascicolo personale contenente i documenti e gli atti relativi al percorso professionale.

Il ricorso in Cassazione è stato proposto dal lavoratore avverso la sentenza di appello, proposto contro la pronuncia del Tribunale, che aveva dichiarato improponibile la domanda dell'attore volta ad ottenere che fosse ordinato al datore di lavoro sia di mettere a disposizione della ricorrente tutti i documenti che lo riguardavano, sia di dichiarare se disponeva di ulteriori documenti concernenti la persona della ricorrente nonché di specificare i criteri applicati per selezionare i dati da conservare nei fascicoli personali dei dipendenti.

Il principale motivo di ricorso in Cassazione ha ad oggetto la statuizione con la quale la Corte territoriale ha dichiarato l'improponibilità della prima tra le domande proposte in sede giurisdizionale. L'attore stesso in tale motivo di ricorso ha sottolineato come il diritto azionato in appello era quello di conoscere i criteri applicati dal datore di lavoro per selezionare i dati da conservare e quelli da eliminare, per verificare (dopo aver, grazie al ricorso al Garante, ottenuto l'accesso al fascicolo personale ed aver constatato la mancanza di documenti che avrebbero dovuto essere presenti come previsto dalla legge) se i dati conservati erano o meno pertinenti, completi ed aggiornati e, in caso negativo, chiedere la rimozione dei dati eccedenti o l'integrazione di quelli mancanti.

Da ciò ne deriva che non vi era una identità di domanda in quanto in sede giudiziaria si è fatto valere un diritto del tutto diverso rispetto a quello posto a base del ricorso in sede amministrativa di fronte al Garante per la protezione dei dati personali.

## in questo numero



Infatti, la ricorrente constatando che da quando era stata trasferita, per motivi di salute, a nuove mansioni, le proprie schede di valutazione annuali contenevano giudizi critici e di inadeguatezza, mentre in precedenza aveva sempre ottenuto giudizi lusinghieri sulla propria prestazione professionale, l'attore aveva chiesto, senza successo, al datore di lavoro di poter accedere al proprio fascicolo personale per conoscere le argomentazioni poste alla base delle suddette schede di valutazione. Si era poi rivolto al Garante per la protezione dei dati personali per ottenere che venisse ordinato al datore di lavoro di mettergli a disposizione il proprio fascicolo personale con i documenti ivi custoditi.

Il lavoratore ha ricevuto, però, della documentazione incompleta e, a seguito di infruttuosi solleciti da parte del Garante per la protezione dei dati personali, ha deciso di proporre ricorso in sede giurisdizionale. In quest'ultima sede ha, in primo luogo, denunciato il mancato adempimento della società ai provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali, ed ha,

inoltre, rinnovato la richiesta di chiarimenti sui criteri di formazione dei fascicoli personali dei dipendenti al fine di poter esercitare il diritto all'integrazione dei propri dati personali.

In tale fattispecie non sussiste una "identità di oggetto" in quanto tutte le volte che in sede giurisdizionale si fa valere l'inottemperanza da parte del gestore dei dati personali rispetto ai provvedimenti assunti dal Garante non può ipotizzarsi l'applicazione del principio di alternatività delle tutele. Infatti, l'alternatività riguarda esclusivamente le domande aventi un identico oggetto. Nel caso di specie, la principale ragione di diversità tra le due forme di tutela utilizzate è rappresentata dal fatto che tutte le domande proposte in sede giurisdizionale muovevano dalla preliminare inottemperanza da parte del datore di lavoro ai provvedimenti del Garante.

Il motivo di ricorso è stato, quindi accolto dalla Suprema Corte. In conclusione, il lavoratore ha sempre il diritto di accedere al proprio fascicolo personale, contenente i documenti e gli atti relativi al percorso professionale ed al suo

# in questo numero



avanzamento di carriera come dipendente in costanza di rapporto di lavoro. Il datore di lavoro ha, quindi, sempre l'obbligo, nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza previsti dagli artt. 1175 e 1375 c.c., di fornire il fascicolo personale del lavoratore.



## l'analisi

### LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA'

La Legge 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016), all'art. 1 commi da 182 a 189, disciplina la detassazione dei premi di produttività a partire dall'anno 2016 ampliando la platea di possibili destinatari, ma diminuendone l'importo potenzialmente assoggettabile a detassazione rispetto a quanto è stato previsto attraverso analoghe misure negli anni precedenti il 2015.

Qui di seguito illustriamo la disciplina prevista dalla Legge di Stabilità e dal successivo decreto attuativo emesso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Devono innanzitutto essere rispettati determinati presupposti:

#### Presupposto soggettivo

La tassazione agevolata, pari al 10% in luogo della tassazione ordinaria, è prevista per tutti i lavoratori che nel corso del 2015 abbiano avuto un reddito non superiore a € 50.000,00. Per coloro che soddisfano il requisito precedente, la tassazione agevolata è stabilita per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa entro il limite di € 2.000,00 lordi. Tale importo è elevabile a € 2.500,00 nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori. A tal proposito al momento non vi sono chiarimenti circa la seconda fattispecie oltre a quanto specifica l'art. 4 del Decreto a titolo esemplificativo: "costituzione di nuovi gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono



strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti”.

## Presupposto oggettivo

Il legislatore stabilisce quali sono i premi detassabili specificando al comma 182 della Legge di Stabilità che deve trattarsi di “premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal decreto del Ministero del Lavoro”.

A tale proposito il decreto stabilisce alcuni indicatori che devono rigorosamente essere presenti nel contratto di secondo livello al fine di poter permettere all'azienda di detassare il premio di produttività e più specificatamente: volume della produzione/n. dipendenti, fatturato o VA bilancio/n. dipendenti, MOL/VA di

bilancio, indici di soddisfazione del cliente, diminuzione n. riparazioni, riduzione degli scarti di lavorazione, percentuale di rispetto dei tempi di consegna, rispetto delle previsioni di avanzamento lavori, modifiche all'organizzazione del lavoro, lavoro agile (smart working), modifiche ai regimi di orario, rapporto costi effettivi/costi previsti, riduzione dell'assenteismo, n. brevetti depositati, riduzione dei tempi di sviluppo di nuovi prodotti, riduzione dei consumi energetici, riduzione del numero di infortuni, riduzione dei tempi di attraversamento interni delle lavorazioni, riduzione dei tempi di commessa. Viene poi lasciata la possibilità all'azienda di inserire un eventuale ulteriore indicatore nel caso il premio detassato stabilito dal contratto aziendale non appartenga a nessuna delle fattispecie stabilite sopra. Sicuramente l'aspetto più innovativo riguarda la possibilità per il dipendente di sostituire la somma detassata in servizi di Welfare Aziendale con lo specifico fine del legislatore di agevolare le politiche di flexible benefit. In tal modo il dipendente potrebbe usufruire di un ulteriore beneficio fiscale dato che, nei limiti di



quanto stabilito dall'art. 51 co. 2 e 3 del Tuir, vi potrebbe essere la piena esenzione fiscale. A tal proposito si rende necessario un chiarimento: la possibilità di opzione del premio con il Welfare Aziendale fiscalmente agevolato spetta ai dipendenti titolari del diritto alla detassazione (quindi con reddito dell'anno precedente inferiore a € 50.000,00). Pertanto i dipendenti con reddito superiore a tale importo potranno comunque esercitare l'opzione per il welfare aziendale ma senza beneficio fiscale.

## Adempimenti necessari

Le disposizioni del decreto si riferiscono alle erogazioni che verranno effettuate nel corso del 2016, anche se riferite al 2015 (queste dovranno comunque rispettare i nuovi parametri).

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è necessario depositare il contratto collettivo aziendale o territoriale entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Unitamente al contratto dovrà essere depositata la dichiarazione di conformità

del contratto stesso alle disposizioni del decreto.

Lo Studio sta procedendo a verificare gli accordi già in essere in modo da verificare la conformità con le nuove disposizioni. In caso di palese non conformità lo Studio suggerisce precauzionalmente di non applicare la detassazione, e si rende tuttavia disponibile a valutare possibili *revisioni* dei contratti in essere insieme alle aziende interessate in modo da provare a rientrare nei nuovi parametri.