



NEWSLETTER LAVORO 01 – 2016

In evidenza

NUOVA PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE

Normativa lavoro

1. IL NUOVO ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO
2. ABOLIZIONE DEL REGISTRO DEGLI INFORTUNI
3. DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA'
4. ALIQUOTA GESTIONE SEPARATA PER L'ANNO 2016
5. AMMORTIZZATORI IN DEROGA: PROROGATI PER L'ANNO 2016
6. WELFARE AZIENDALE
7. TICKET LICENZIAMENTO PER CAMBIO D'APPALTO E CHIUSURA CANTIERE: PROROGATO L'ESONERO A TUTTO IL 2016
8. PART-TIME PER LA PENSIONE (LEGGE DI STABILITA' 2016)
9. CONTRIBUTO ADDIZIONALE PER I CONTRATTI DI LAVORO STAGIONALI
10. CONGEDO DI PATERNITA'
11. BONUS RENZI 2016

Contratti collettivi

MARZO 2016

1. SCUOLE PRIVATE (ANINSEI): tempi determinati e causale – contratti di co.co.co.
2. VIGILANZA PRIVATA (SEZ. SERVIZI FIDUCIARI): retribuzione
3. ABBIGLIAMENTO-CONFEZIONI INDUSTRIALI (Tessili industria SMI): aumento dei minimi

In evidenza

NUOVA PROCEDURA OBBLIGATORIA IN CASO DI DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE

A partire dal 12 marzo 2016 in tutti i casi di dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, i lavoratori dovranno obbligatoriamente seguire una nuova procedura telematica, pena la nullità delle stesse.

Eccezioni:

La nuova procedura non è applicabile ai rapporti di lavoro domestico e alle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro che avvengono in una delle c.d. sedi "protette" (sede sindacale, presso la Direzione Territoriale del Lavoro o le Commissioni di Certificazione, in Tribunale).

Procedura:

Le dimissioni e le risoluzioni consensuali dovranno essere redatte su un modulo reso disponibile ai lavoratori e ai soggetti abilitati nel sito del Ministero del Lavoro.

Il lavoratore, in possesso del codice di identificazione (PIN) dell'Inps, dovrà comunicare in prima persona le proprie dimissioni, previa attivazione di un'utenza sul portale Cliclavoro. In assenza di tale abilitazione, al medesimo lavoratore è concessa la possibilità di farsi assistere dai soggetti abilitati: patronati, sindacati, enti bilaterali e commissioni di certificazione, che assumeranno la responsabilità di identificare il lavoratore.

La relativa comunicazione inviata tramite PIN o per il tramite di un soggetto abilitato verrà inviata all'indirizzo PEC del datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

Diritto di revoca

In ogni caso, il dipendente avrà sempre la possibilità di revocare le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale con le medesime modalità telematiche, entro 7 giorni successivi dalla data di trasmissione del modulo. Scaduto tale termine, il diritto di ripensamento decade.

Normativa lavoro

1. IL NUOVO ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO

I datori di lavoro privati, escluso quelli del settore agricolo, possono beneficiare dell'esonero contributivo relativo alle assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel 2016 con esclusione dei contratti di apprendistato, di lavoro domestico e di lavoro intermittente.

Misura e durata:

- il beneficio spetta per una durata massima di 24 mesi;
- l'esonero contributivo è nella misura pari al 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 3.250 euro su base annua;
- sono esclusi dall'esonero parziale i premi e i contributi dovuti all'Inail e altri contributi minori stabiliti tassativamente dall'Inps.

Esclusioni:

Non possono fruire del predetto beneficio:

- le assunzioni relative ai lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
- i lavoratori che abbiano già fruito di tali benefici in relazione a una precedente assunzione a tempo indeterminato, anche con riferimento al precedente esonero previsto per l'anno 2015.
- le assunzioni di lavoratori che avevano comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nel periodo tra il 01 ottobre 2015 e 31 dicembre 2015.

Infine, una ulteriore novità consiste nella possibilità per il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, ancorché in attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalle norme di legge o dalla contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale l'azienda cessante fruisce dell'esonero contributivo, di preservare il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo medesimo nei limiti della durata e della misura che residua computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante.

2. ABOLIZIONE DEL REGISTRO DEGLI INFORTUNI

A decorrere dal 23 dicembre 2015, le aziende non hanno più l'obbligo di tenere il registro degli infortuni.

3. DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA'

Per l'anno 2016 è stata reintrodotta la c.d. "detassazione" del salario di produttività alle seguenti condizioni e modalità:

TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

- le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative;
- i beneficiari sono i titolari di reddito di lavoro dipendente del settore privato con un reddito imponibile non superiore, nell'anno precedente quello di percezione del premio di produttività, a 50.000 euro;
- sono detassabili i 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 di criteri da definirsi con Decreto Ministeriale, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.
- le somme saranno assoggettate a una imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi annui imponibili (incrementato a 2.500 euro lordi per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro);

4. ALIQUOTA GESTIONE SEPARATA PER L'ANNO 2016

Le aliquote destinate alla gestione separata per l'anno 2016 sono le seguenti:

COLLABORATORI	ALIQUOTA	
	2015	2016
Generalità di collaboratori	30,72%	31,72%
Collaboratori iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria o pensionati	23,50%	24,00%
Titolari di partita IVA	27,00%	27,00%

5. AMMORTIZZATORI IN DEROGA: PROROGATI PER L'ANNO 2016

Il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 1 gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno. Per l'anno 2016, il trattamento in mobilità in deroga invece, non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per non più di quattro mesi, non ulteriormente prorogabili, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree del Mezzogiorno. Per questi ultimi, il periodo complessivo non può in ogni modo eccedere il limite massimo di tre anni e quattro mesi.

6. WELFARE AZIENDALE

La legge di stabilità 2016 stabilisce che le somme, i servizi e le prestazioni erogate dal datore di lavoro ai dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di educazione ed istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali, per le borse di studio a favore dei medesimi familiari e per la fruizione dei servizi di assistenza agli anziani e a soggetti non autosufficienti, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

Inoltre, viene stabilito che l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro possa anche avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

7. TICKET LICENZIAMENTO PER CAMBIO D'APPALTO E CHIUSURA CANTIERE: PROROGATO L'ESONERO A TUTTO IL 2016

Si rammenta che viene prorogato per l'anno 2016 l'esonero del c.d. "ticket licenziamento" per le interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato effettuate in conseguenza di cambi di appalto, alle quali sono succedute assunzioni presso il nuovo datore di lavoro, in applicazione di clausole di continuità sociale. Lo stesso esonero si applica anche ai licenziamenti nel settore edile per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

8. PART-TIME PER LA PENSIONE (LEGGE DI STABILITA' 2016)

La legge di Stabilità 2016 intende incentivare il cambio generazionale in azienda favorendo l'uscita dei lavoratori anziani attraverso il ricorso del contratto part-time.

Nello specifico, ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato del settore privato che maturano entro il 31 dicembre 2018, il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, è consentito, in accordo con il datore di lavoro, la possibilità di stipulare un contratto part-time con riduzione dell'orario di lavoro in misura compresa tra il 40% e il 60%. Quanto precede si estende per un periodo non superiore a quello intercorrente tra la data di accesso al predetto beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.

A tale proposito, tali soggetti ricevono mensilmente dal datore di lavoro non solo la retribuzione relativa al nuovo rapporto, ma anche una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico dell'azienda relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.

Per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa, ai medesimi lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa commisurata alla corrispondente retribuzione persa.

La citata facoltà è concessa a domanda, previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro, e nei limiti delle risorse finanziarie stanziare.

Le relative modalità saranno individuate con apposito decreto ministeriale da emanarsi entro il 29 febbraio 2016.

9. CONTRIBUTO ADDIZIONALE PER I CONTRATTI DI LAVORO STAGIONALI

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016, i contratti di lavoro stagionali, previsti dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi stipulati entro il 31 dicembre 2011, sono soggetti anche al versamento del contributo addizionale dell'1,4%.

10. CONGEDO DI PATERNITA'

I congedi obbligatori e facoltativi di paternità per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio sono prorogati sperimentalmente per l'anno 2016. Si precisa altresì che il relativo congedo obbligatorio è aumentato da uno a due giorni, sempre a carico dell'INPS, i quali possono essere goduti anche in via non continuativa.

11. BONUS RENZI 2016

Si allega alla presente modello aggiornato da far sottoscrivere ai lavoratori che manifestassero la volontà di rinunciare alla percezione in busta paga del credito d'imposta in oggetto.

Contratti collettivi

1. Scuole private ANINSEI

Con la sottoscrizione definitiva dell'accordo è stato reintrodotta per i contratti a tempo determinato l'obbligo di esplicitare la causale che determina l'apposizione del termine. In mancanza di tale ottemperanza il contratto si considera a tempo indeterminato. Il ricorso a contratti a tempo determinato è consentito nei casi di:

- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- punte di più intensa attività amministrativa, burocratico-gestionale, tecnica;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- sostituzione anche parziale di lavoratori in servizio chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'istituto;
- partecipazione a progetti di lavoro socialmente utili;
- assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- effettiva carenza di personale abilitato, debitamente confermata dagli Uffici Scolastici Regionali, per personale docente non abilitato.

Il contratto collettivo prevede esplicitamente la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa per le sole istituzioni scolastiche paritarie, nella misura non superiore ad un quarto delle prestazioni complessive.

La prestazione oggetto della collaborazione è riferita all'attività istituzionale generale e ancorché occasionale. La relativa attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione, con autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione. Le direttive impartite al collaboratore, ai fini del coordinamento della prestazione collaborativa con l'attività dell'Istituzione scolastica, devono essere compatibili con l'autonomia professionale dello stesso.

2. Vigilanza privata (sez. Servizi Fiduciari)

Per ovviare al prolungarsi delle trattative di rinnovo, verrà erogata dal 1° marzo 2016, a tutti i dipendenti, una copertura economica pari a Euro 20 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli, a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali. Tali importi saranno assorbiti dai futuri incrementi retributivi.

3. Abbigliamento-Confezioni industriali (Tessili industria SMI):

Aumento minimi dal mese di marzo pari a Euro 20 mensili da riferirsi ad un dipendente inquadrato al IV livello, da riparametrarsi per ulteriori livelli.