



NEWSLETTER LAVORO 03 – 2016

Normativa lavoro

- 1. PERMESSI ELETTORALI**
- 2. ESONERO CONTRIBUTIVO BIENNALE: NOVITA'**
- 3. PUBBLICATO IL DECRETO PER LA DETASSAZIONE 2016**
- 4. FERIE NON GODUTE: CONTRIBUZIONE A LUGLIO**

Contratti collettivi

- 1. DIRIGENTI INDUSTRIA: VERSAMENTO CONTRIBUTO ANNUALE A FASI GSR**
- 2. COMMERCIO: AUMENTO MINIMI**
- 3. FRUIZIONE DEI PERMESSI ENTRO GIUGNO/LUGLIO E LA RELATIVA LIQUIDAZIONE**

Normativa lavoro

- 1. PERMESSI ELETTORALI**

In vista delle prossime scadenze elettorali (amministrative e referendum) riepiloghiamo di seguito le regole generali applicabili per le assenze dei lavoratori. Per ulteriori casistiche particolari si prega contattare lo Studio.

Cosa prevede la legge

In occasione di consultazioni elettorali (compresi i referendum), tutti i lavoratori dipendenti che sono stati chiamati a svolgere funzioni elettorali hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

A tale proposito, la legge prevede i seguenti casi:

TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

Giornate al seggio coincidenti con l'orario lavorativo	Assenza retribuita + la normale retribuzione come se avesse lavorato
Giornate al seggio coincidenti con i giorni festivi e quelli non lavorativi (il sabato, in caso di settimana corta)	Riposo compensativo <i>oppure</i> ulteriori quote giornaliere di retribuzione in aggiunta alla retribuzione normalmente percepita
Operazioni di scrutinio che si protraggono oltre la mezzanotte, anche solo per poche ore	Riposo il giorno dopo lo scrutinio + la retribuzione normalmente spettante

Il riposo compensativo deve essere goduto con immediatezza, cioè subito dopo la fine delle operazioni di seggio, a meno che non ci sia un diverso accordo con il datore di lavoro. Tuttavia, si precisa che, sebbene lo svolgimento delle operazioni elettorali copre una sola parte della giornata, l'assenza è legittimata per **tutto il giorno lavorativo**. Pertanto, questo deve essere retribuito interamente.

Adempimenti del lavoratore

Al fine di poter usufruire dei relativi permessi, i lavoratori chiamati al seggio devono consegnare al datore di lavoro il certificato di chiamata e successivamente esibire la copia di tale certificato firmata dal presidente di seggio, con l'indicazione delle giornate (e delle ore) di effettiva presenza al seggio e l'orario di chiusura dello stesso.

2. ESONERO CONTRIBUTIVO BIENNALE: NOVITA'

Si precisa che l'esonero contributivo 2016, così come quello del 2015, è precluso solo qualora il datore di lavoro assuma lo stesso lavoratore per il quale abbia già fruito dell'esonero contributivo, pur rispettando le altre condizioni di legge (non è rilevante se questo è riferito al 2015 o al 2016), o ne abbia usufruito presso una società a lui riconducibile anche per interposta persona.

Pertanto l'esonero può essere legittimamente beneficiato nel caso in cui l'assunzione riguardi un lavoratore che abbia già consentito di fruire dell'esonero contributivo ad un diverso datore di lavoro.

3. PUBBLICATO IL DECRETO PER LA DETASSAZIONE 2016

È stato pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro, in data 16 maggio 2016, il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 che disciplina le regole applicative e la relativa disciplina dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali e territoriali legano la corresponsione di premi di risultato dell'impresa con una tassazione agevolata del 10% (per la regolamentazione dettagliata si prega di consultare la Newsletter lavoro 01-2016).

Come si evince dal decreto, la detassazione è applicabile alle seguenti quote retributive:

- Premi di risultato;
- Somme erogate a titolo di partecipazione agli utili;
- Voucher per beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale.

TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

Tali voucher, cartacei o elettronici, non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare e non possono essere nemmeno monetizzati o ceduti a terzi. Si rammenta inoltre che questi devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

Con riferimento ai contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, si precisa che il deposito deve avvenire esclusivamente in modalità telematica. Per gli accordi sottoscritti nel 2015, il termine per effettuare il deposito è il 15 giugno 2016.

4. FERIE NON GODUTE: CONTRIBUZIONE A LUGLIO

Si ricorda che entro giugno 2016 dovranno essere godute le ferie maturate nel 2014. In alternativa, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps i contributi sulle ferie maturate e non godute.

Successivamente, nel mese di effettivo godimento, si procede al recupero dei predetti contributi.

Contratti collettivi

1. DIRIGENTI INDUSTRIA: VERSAMENTO CONTRIBUTO A FASI GSR

La scadenza annuale del versamento dei contributi dovuti a FASI GSR è il 31 maggio 2016.

2. COMMERCIO: aumento dei minimi dal 01/06/2016

3. FRUIZIONE DEI PERMESSI ENTRO GIUGNO/LUGLIO E RELATIVA LIQUIDAZIONE

Per i contratti collettivi di seguito riportati, i permessi (ex-festività e rol) maturati fino al 31 dicembre 2015 devono essere goduti entro i mesi di giugno/luglio 2016.

CCNL	EX-FEST	ROL
Studi Prof. (Confprofessioni)	31-lug	31-lug
commercio assolombarda (ANCIS)	30-giu	30-giu
Palestre ed Impianti sportivi	30-giu	30-giu
Coop.sociali L381/91 Terziario	31-dic	30-giu
PubbliciEsercizi Confcommercio		30-giu
Terziario Confcommercio	30-giu	30-giu
Imprese Viag. e Tur. (CONFCOMMERCIO)	30-giu	30-giu
Imprese Viaggio e Tur. (FEDERTURISMO)	30-giu	30-giu
Edili Industria (solo per impiegati)		30-giu
Edili Artigianato (solo per impiegati)		30-giu

TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

I permessi non goduti entro tale data saranno liquidati secondo le modalità previste dai rispettivi CCNL.

In deroga alle previsioni di monetizzazione, è possibile stipulare un accordo individuale o collettivo per posticipare il termine ultimo di godimento dei permessi (termine oltre il quale l'azienda sarebbe tenuta all'erogazione dell'indennità sostitutiva al lavoratore) e prevedere che le ore non godute restino sempre nelle disponibilità del lavoratore per una fruizione successiva.