L'ORDINE INFORMA

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO

GIUGNO 2018

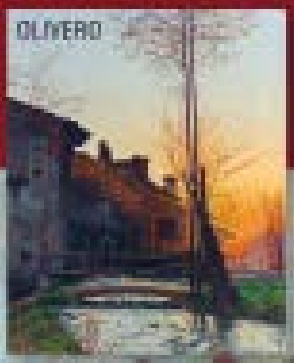
46

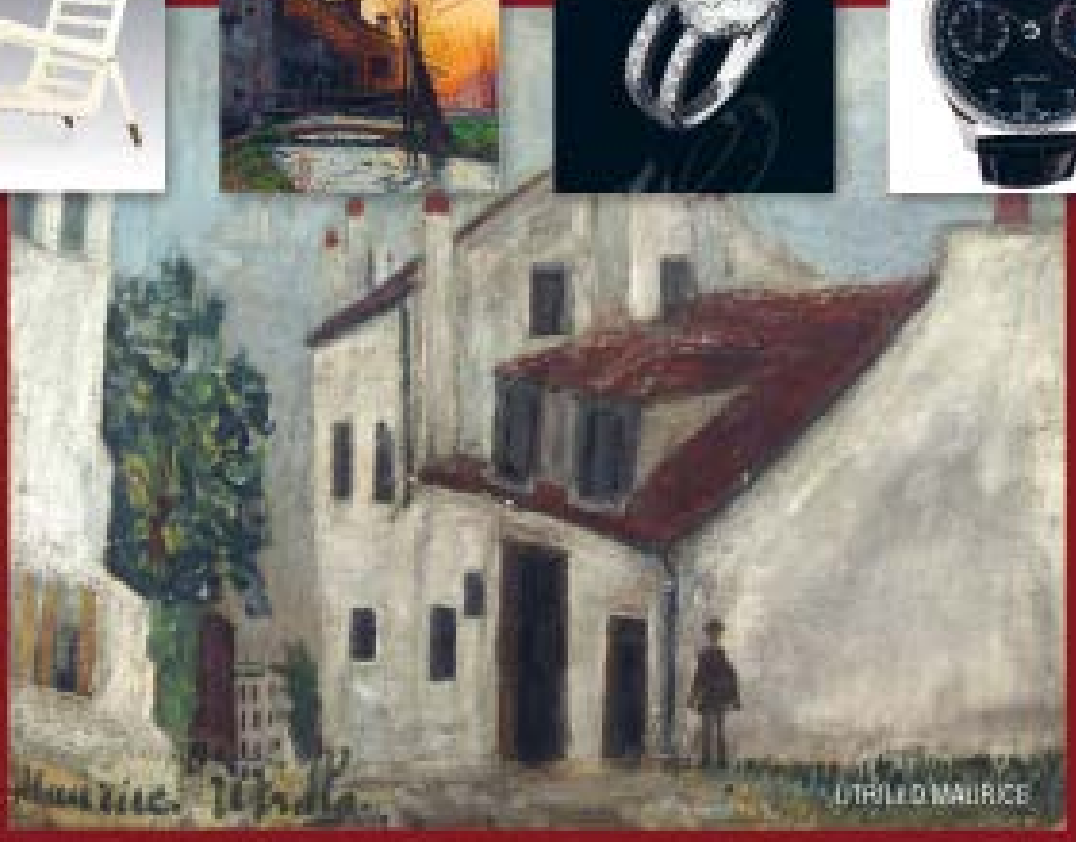
SANT'AGOSTINO

CASA D'ASTE IN TORINO DAL 1989

PROSSIME ASTE DI PRIMAVERA
E VALUTAZIONI GRATUITE

DESIGN 19-20 marzo | **DIPINTI** 21 maggio | **GIOIELLI** 22 maggio | **OROLOGI** 22 maggio





TUTTI I MARTEDÌ
REPERIMENTO OPERE E VALUTAZIONE GRATUITA
SENZA IMPEGNO DI VENDITA ALL'ASTA

inviaci le foto tramite la pagina dedicata:
valutazioni.santagostinoaste.it

www.santagostinoaste.it

CHIAMACI
+39 011437 77 70

Sant'Agostino Casa d'Aste S.r.l. - Corso Tassoni, 56 - 10144 Torino WhatsApp: 393 28 22 769 - info@santagostinoaste.it

sommario

editoriale

LA MEMORIA DEI NOSTRI TEMPI p. 3

voci

DOPO IL SUCCESSO DI TORINO, IL FESTIVAL DEL LAVORO ARRIVA A MILANO p. 5

deontologia

PROTOCOLLI D'INTESA TRA CDL E INL p. 8

spunti

DIVERSITY MANAGEMENT p. 10

INCENTIVI GIOVANI LAVORATORI p. 12

TIROCINI IN PIEMONTE p. 20

SEGUIRE LE TRACCE DEL TERRORE p. 23

INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO E NEET p. 26

LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO p. 29

ANDARE OLTRE IL WELFARE p. 32

L'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL METALMECCANICA ARTIGIANATO p. 35

giovani

ASSEMBLEA ANNUALE GIOVANI CDL TORINO p. 40

english

CAN REFUGEES HELP TO PLUG EUROPE'S SKILLED-LABOUR GAPS? p. 44

Numero 46
Giugno 2018

Pubblicazione periodica edita dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino

Direzione
via Pietro Giannone, 10
Torino
redazione@cdltorino.it

Direttore responsabile
Luisella Fassino

Registrazione
Tribunale di Torino n. 5146 del 13.05.1998

Fotografie
Archivio Ordine Informa; ©unsplash; ©pixabay

Comitato di redazione rivista
Coordinatori: Fabrizio Bontempo, Donatella Chiomento

Progettazione, editing, impaginazione
Verba Volant - Torino

Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino, triennio 2016-2019
Presidente: Luisella Fassino
Segretario: Roberto Pizziconi
Tesoriere: Fabrizio Bontempo
Consiglieri: Andrea Ceccon, Massimiliano Fico, Danilo Lisdero, Walter Peirone, Gian Luca Bongiovanni, Stefania Vettorello

Collegio dei revisori dei conti
Presidente: Roberto Vergnano
Revisori: Donatella Chiomento, Luigino Zanella

Componenti Consiglio di disciplina
Presidente:
Giovanna Carpentieri
Segretario:
Federico Marco Perrin
Consiglieri:
Andrea Bonisoli, Antonino Cutri, Silvia Deidda, Edmondo Givone, Emanuele Manassero, Mauro Rivolta, Giulia Toye

Chiusa in redazione 31-05-2018

a questo numero hanno collaborato:

PARTECIPA ANCHE TU!

MANDA IL TUO CONTRIBUTO A:
REDAZIONE@CDLTORINO.IT

LUISELLA FASSINO

FABRIZIO BONTEMPO

DENISE PERCIVATI DURAND

DONATELLA CHIOMENTO

FABIO PEPÈ

STEFANIA VETTORELLO

VALERIA ROSA

LUCA FURFARO

FABIO D'ALBERTI

DAVIDE TOMAINO

SEGUI L'ORDINE INFORMA:

ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO TORINO

Seguici anche su Twitter!
@ordinecdlTorino

Commissioni Ordine Consiglio Provinciale Consulenti del Lavoro di Torino

Rapporti con INPS
Andrea Ceccon, Danilo Lisdero, Roberto Vergnano

Rapporti con INAIL
Gian Luca Bongiovanni

Delegati alla Cassa Previdenza ENPACL
Filippo Carrozzo, Marco Operti

Onorari, Liquidazione Parcelle
Luisella Fassino, Walter Peirone, Roberto Pizziconi

Commissione Praticanti, corso Praticanti e rapporti istituzionali con Università
Fabrizio Bontempo, Roberto Pizziconi, Stefania Vettorello

Commissione Deontologica
Massimiliano Fico, Walter Peirone

Commissione Studi
Andrea Ceccon, Danilo Lisdero, Stefania Vettorello

Commissione Pari Opportunità
Donatella Chiomento

Comunicazione e comitato redazione rivista
Fabrizio Bontempo, Donatella Chiomento

LA MEMORIA DEI NOSTRI TEMPI

Gli esploratori della psiche umana hanno classificato il trasloco, con il lutto e la separazione, fra gli eventi più stressanti nella vita di una persona, per l'impegno in valutazioni complesse e azioni faticose che comporta la scelta del luogo, l'allestimento dei nuovi spazi, il disbrigo delle formalità contrattuali e amministrative e soprattutto per la selezione delle cose da conservare e di quelle da lasciar andare.

Se un trasloco non è semplice quando riguarda la nostra sfera privata, si complica oltre misura quando è coinvolto un interesse comune e le scelte dipendono da una volontà collegiale.

Ma, seppur con qualche piccolo contrattempo e ritardo, ce l'abbiamo fatta: la nuova sede di Via Giannone è pronta per l'uso.

Era il 2005 quando lo sfratto dalla sede di Via Cavour, sopraggiunto dopo quarant'anni di ininterrotta dimora, impose al consiglio presieduto da Pierpaolo Zuliani di allestire una nuova "casa" per i consulenti del Lavoro di Torino.

In quell'occasione, e in considerazione delle esigenze del momento, Palazzo Saluzzo di Paesana venne ritenuto, per spazi e prestigio, un luogo atto a conferire idonea immagine a una categoria che iniziava ad affermare una nuova e più forte identità collettiva.

Ma troppo presto le esigenze mutarono. L'introduzione della formazione continua, l'attività della commissione di certificazione e conciliazione, la delega della funzione disciplinare a un consiglio istituito ad hoc con la crescente affluenza di pubblico nei locali: tutti questi cambiamenti conferirono precoce obsolescenza agli uffici di Via della Consolata.

La cronaca di quando e come si è giunti alla nuova sede di via Giannone – compiutamente illustrata nell'assemblea straordinaria dello scorso 10 gennaio, nonché mirabilmente ripresa dal collega Peirone nell'ultimo numero di Obiettivo CDL – è cosa nota, quindi non vi annoierò ulteriormente con il dettaglio degli affanni, i numeri e i fatti di cronaca.

Vorrei invece tornare su alcune delle cause dello "stress da trasloco": il dispiacere per il distacco dalle cose destinate all'eliminazione e la fatica necessaria a riordinare in modo *adeguato* quelle che si è scelto, per dovere o per piacere, di conservare.

Ed è a proposito del termine *adeguato*, alla cui ripetizione il nostro orecchio si è ormai assuefatto, che mi sono fatta molte domande quando l'Archivio di Stato, interpellato a proposito dell'eventualità di trasferire in Via Piave la documentazione accumulata in mezzo secolo di attività, ha risposto negativamente, con la motivazione che, essendo la nostra un'organizzazione provvista di sede propria, non poteva essere ammessa a depositare presso l'Archivio di Stato la propria storia.

Allo stesso tempo, però, veniva bene evidenziato l'obbligo della conservazione documentale a tempo indeterminato, "a salvaguardia della memoria dell'ente".

Guidati da questo sacrosanto principio e in barba all'articolo 5 del GDPR, abbiamo inscatolato fascicoli matricolari di consulenti del lavoro ormai passati a miglior vita, corrispondenza, circolari, bilanci, scritture contabili, verbali, documentazione relativa ad attività svolte e vecchi numeri de *L'Ordine informa*. E così, tutta la nostra storia, cominciata in via Cavour e proseguita in Palazzo Paesana, ora risiede presso i nuovi uffici di Via Giannone.

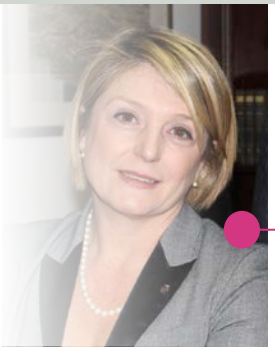
Guidati dal principio di salvaguardare la memoria dell'ente, e in barba all'articolo 5 del GDPR, abbiamo inscatolato tutta la nostra storia, che ora risiede nei nuovi uffici di Via Giannone

È certamente un fatto innegabile che, **nonostante tutte le note difficoltà che comporta la gestione di un archivio, la carta è e rimane il miglior sistema per tramandare la memoria**. In poco meno di quarant'anni di telematica, molti di noi hanno sperimentato "l'oblio informatico": pensiamo all'impossibilità di recuperare le informazioni conservate su vecchi floppy disk ancora vaganti nei nostri cassetti, ma ormai indecifrabili per assenza di dispositivi di lettura, o al dispiacere per la perdita dei ricordi fotografici a in seguito allo smarrimento o alla rottura del telefono cellulare.

Sono certa che il testamento solidale del conte Camillo Benso di Cavour, ancora oggi ben leggibile e conservato appunto presso l'Archivio di Stato di Torino, non sarebbe giunto fino ai giorni nostri se il notaio incaricato l'avesse redatto in modalità telematica, secondo i principi che oggi regolano il trattamento dei dati, perché sarebbe stato tempestivamente eliminato una volta esaurito il fine esplicito e legittimo del trattamento.

La conservazione della memoria, che campeggi fra i diritti e i doveri in materia di trattamento dei dati, è un tema meritevole di *adeguata* riflessione: la moderna tecnologia applicata secondo le rigide interpretazioni dei regolamenti potrebbe portare alla perdita di informazioni riguardanti la nostra vita, il nostro tempo e la nostra società, con il rischio di costruire per chi verrà dopo di noi un futuro un po' più povero di storia.

Luisella Fassino



Marina Calderone,
Presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

DOPO IL SUCCESSO DI TORINO, IL FESTIVAL DEL LAVORO ARRIVA A MILANO

L'appuntamento per la IX edizione del Festival del Lavoro è a Milano dal 28 al 30 giugno presso il MiCo (Milano Congressi), con un momento pre-festival il 27 pomeriggio presso l'Auditorium de Il Sole 24 Ore. La presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro Marina Calderone illustra i contenuti della manifestazione.

Presidente, innanzitutto che cosa rimane, a suo parere, dell'esperienza torinese?

Conservo un bellissimo ricordo dell'ultima edizione del Festival, svoltasi a Torino in concomitanza del G7 Lavoro, perché ha segnato un piccolo grande passo in avanti per la Categoria: nei giorni del confronto fra i ministri del lavoro dei Paesi più industrializzati, abbiamo saputo essere un punto di riferimento non politico per l'analisi delle prospettive del mercato del lavoro nazionale e internazionale.

Perché Milano?

Negli anni dell'ultima crisi, Milano ha intercettato l'occasione di Expo 2015 e ha saputo proiettarsi nel futuro con una diffusa riqualificazione urbana in grado di generare nuove opportunità professionali: dalla moda all'artigianato, passando per il design, Milano è sicuramente un terreno fertile per l'economia e l'occupazione italiana. La stessa sede della manifestazione – il MiCo – è di per sé un simbolo di rinnovamento, sorgendo di fronte al nuovo quartiere di "City Life". Proprio per questa sua vocazione alla continua ricerca di idee per lo sviluppo abbiamo, quindi, accolto la candidatura del Consiglio provinciale milanese.

Il Festival si è sempre caratterizzato per una grande presenza politica. Sarà diverso quest'anno?

No. Il confronto con la politica ci sarà come sempre, e non mancheranno esponenti di tutti gli schieramenti, anche se ci troviamo in una fase molto delicata. Come per tutte le altre edizioni, anche quella che abbiamo davanti rappresenta per tutti noi una sfida in termini di confronto. Nei prossimi mesi dovremo impegnarci molto, infatti, per far comprendere al nuovo Legislatore il valore strategico del contributo dei professionisti in generale, e dei Consulenti del Lavoro in particolare, in termini di conoscenza dei problemi reali delle aziende e dei cittadini.

Quali interventi in materia di lavoro sono, a suo avviso, ipotizzabili in questa legislatura?

Il miglioramento delle politiche attive, per esempio, con un più efficace coinvolgimento degli operatori privati; ma anche il miglioramento della connessione fra il mondo scolastico e quello lavorativo; e, ancora, un piano industriale e infrastrutturale per il Paese in grado di rimettere in moto l'economia. Oltre all'abbassamento del costo del lavoro.

La crescita del Prodotto interno lordo negli ultimi due anni ci dice che la crisi è alle spalle: come è cambiato in questi anni il mercato del lavoro?

Negli ultimi anni abbiamo assistito a un'ampia diffusione, anche presso le piccole e piccolissime imprese, del welfare aziendale, che ha favorito il benessere dei dipendenti e incentivato la produttività. Ma non è stato l'unico cambiamento. Da fenomeno apparentemente temporaneo e marginale, negli ultimi anni la cosiddetta "economia dei lavoretti" è diventata strutturale, con ricadute sui diritti essenziali dei lavoratori e sull'economia che hanno cominciato a far discutere e preoccupare. Affronteremo questo tema con particolare attenzione all'etica e al contributo che, attraverso l'Asse.Co., i Consulenti del Lavoro possono dare. Considerando anche l'affermazione importante del fenomeno degli appalti illeciti in materia di lavoro, in occasione del Festival presenteremo una proposta molto forte relativamente allo sfruttamento dei lavoratori.

Parliamo di formazione...

Il Festival, come da tradizione, rappresenta un'occasione più unica che rara di formazione di qualità e gratuita per tutti. Oltre al tradizionale approfondimento normativo dell'Aula del diritto, il Festival quest'anno avrà due "Isole": quella delle politiche attive e quella della previdenza.

Di che cosa si tratta?

Sono due nuovi "contenitori", con un programma parallelo spalmato su tre giorni, dove trovare tutti i chiarimenti alle tante novità in materia.

Sarà anche un'occasione per far comprendere ai partecipanti quale ruolo strategico il Consulente può avere in materia di politiche del lavoro in qualità di delegato della Fondazione Lavoro. O di professionista di riferimento per la pianificazione previdenziale in un momento in cui i lavoratori prossimi alla pensione si trovano a fare i conti con strumenti come l'Ape, il cumulo e la Rita. Nuove competenze – insieme alla sicurezza sul lavoro, il welfare, la mediazione, la privacy – che andremo a presentare alle imprese e ai loro direttori delle risorse umane, a chi sta avviando un'impresa innovativa o vuole trasformare un'idea in un progetto imprenditoriale.

Per i giovani professionisti avete organizzato qualcosa?

Si, ma non solo per loro. Il Festival quest'anno aprirà le porte a studenti, laureandi e laureati, praticanti e neoabilitati. Abbiamo pensato a una serie di momenti utili per far comprendere come prepararsi a un mercato del lavoro in continua evoluzione. Mettendo a disposizione anche uno specifico software gratuito per misurare le proprie competenze trasversali come quelle di problem solving, apertura mentale, e così via.

Insomma, mai come quest'anno il Festival si annuncia come un'occasione imperdibile. Vi aspettiamo numerosi a Milano!

intervista a cura di
Fabrizio Bontempo

PROTOCOLLI D' INTESA TRA CDL E INL

Sinergie per la legalità nel mondo del lavoro e la tutela della professione.

Con la sottoscrizione nello scorso 9 febbraio 2018 degli accordi tra il nostro Consiglio Nazionale dell'Ordine, rappresentato da Marina Calderone, e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, guidato da Paolo Pennesi, **si consolida l'impegno della categoria degli ultimi anni nel contrasto all'irregolarità** e si struttura la sinergia tra le Parti per cambiare la cultura del mercato e garantire la correttezza e la tutela dei rapporti di lavoro a 360°: tra aziende e dipendenti, tra aziende ed Enti ma anche tra aziende e professionisti.

Sono due i Protocolli di Intesa sottoscritti.

Il primo ha dato vita all'**Osservatorio della legalità, un gruppo di lavoro paritetico che si pone l'obiettivo di contrastare il lavoro irregolare** e sensibilizzare imprese e lavoratori sulle problematiche e distorsioni dell'applicazione normativa come appalti non regolari, caporalato, somministrazioni o intermediazioni illecite nonché evasioni ed elusioni contributive, assicurative e fiscali.

L'Osservatorio della legalità si pone l'obiettivo di contrastare il lavoro irregolare e sensibilizzare su problematiche come appalti non regolari, caporalato, somministrazioni o intermediazioni illecite, evasioni ed elusioni contributive, assicurative, fiscali.

"Non è svilendo il lavoro che si crea altro lavoro… tutto va ricondotto all'alveo della regolarità" ha commentato nell'auditorium di Roma del CNO la Presidente Calderone al termine dell'incontro.

L'Osservatorio, a costo zero e per la durata prevista di tre anni, avrà il compito di raccogliere i dati e le informazioni provenienti dal mercato – attraverso le segnalazioni dei Consigli Provinciali e degli Ispettorati Territoriali, che potranno a loro volta creare specifiche intese a livello locale – analizzare e approfondire i dati raccolti per poi, dopo un costruttivo confronto, sviluppare un piano di azione comune finalizzato ad affrontare e contrastare le criticità emerse.

Per creare una cultura della legalità l'Osservatorio si occuperà di divulgare alla collettività le informazioni raccolte attraverso dibattiti, seminari e tavole rotonde e di incentivare il ricorso a strumenti come l'Asse.Co. o la certificazione dei contratti.

L'impegno reciproco delle Parti prevede uno scambio costante e collaborativo delle informazioni acquisite da ciascuna nel proprio ambito, nel rispetto ovviamente dei principi di autonomia, collaborazione e sussidiarietà.

"**A fronte di chi svende il lavoro…. ci sono i Consulenti del Lavoro che si impegnano per far sì che l'etica del lavoro diventi, e resti, una condizione fondamentale di quelle dinamiche in cui operano i nostri studi professionali**". Così, a conferma del costante impegno di difesa e riconoscimento della categoria, la nostra Presidente ha prontamente colto l'occasione dell'incontro con il Direttore dell'Ispettorato per concludere **un secondo**

Protocollo, volto alla tutela della figura del Consulente del Lavoro e al contrasto dell'esercizio abusivo della professione.

In virtù di tale accordo il personale ispettivo durante l'accertamento dovrà:

- verificare l'abilitazione del professionista verificando gli estremi d'iscrizione all'Albo – il CNO, per agevolare l'operazione, metterà a disposizione dell'Ispettorato una banca dati degli iscritti;
- verificare che gli altri professionisti autorizzati ai sensi dell'art. 1 Legge n. 12/1979 abbiano inoltrato la prescritta comunicazione all'ITL delle Province in cui operano in materia di lavoro;
- in caso di constatato esercizio abusivo, oltre all'immediata segnalazione alle autorità competenti, impedire l'assistenza all'azienda ispezionata;
- comunicare al competente Consiglio Provinciale dell'Ordine l'esito degli accertamenti riferiti al reato di esercizio abusivo.

Attraverso le strutture territoriali l'Ispettorato si occuperà inoltre di mappare i centri di elaborazione dati e verificare le effettive attività svolte dai CED nell'ambito degli adempimenti in materia di lavoro – associazioni di categoria comprese – anche su segnalazioni provenienti dai Consigli Provinciali, assicurandosi che questi svolgano esclusivamente operazioni di calcolo e stampa, siano assistiti da un professionista abilitato ai sensi della Legge n. 12/1979 a cui abbiano conferito incarico scritto, con data certa e anteriore rispetto all'inizio dell'attività.

Ogni passo in avanti verso la regolarità, la legalità e l'etica del lavoro rappresenta una sempre maggiore distanza dall'irregolarità e dall'illecito, ed è questo il futuro che la nostra categoria vuole costruire.

Denise Percivati Durand

spunti

DIVERSITY MANAGEMENT

Come fare squadra grazie, e non malgrado, le differenze.

Oggigiorno è veramente difficile fornire una definizione di diversità o normalità senza partire dal presupposto che tali differenze sono effettivamente esistenti, ma non per questo debbano essere fonte di discriminazione.

La globalizzazione in primis ha dato il via a fenomeni di tipo sociale, i quali hanno un effetto diretto sulle organizzazioni economiche: **ogni lavoratore** infatti, entrando in azienda, **porta con sé il suo bagaglio culturale, comportamentale e sociale che, però, viene solitamente gestito con un modello organizzativo e manageriale standardizzato**.

Ciò crea una dissonanza, allorquando le organizzazioni utilizzano tali modelli, mentre la società tenta di gestire le differenze dal punto di vista normativo e culturale.

Il diversity management consiste in una metodologia di gestione aziendale per comprendere le differenze tra diversi gruppi di lavoratori e trasformarli in vantaggio competitivo. Se infatti si offre a ogni lavoratore la possibilità di esprimere le proprie abilità derivanti dall'appartenenza a un genere, una razza, una nazionalità, a una differente abilità al lavoro, la produttività aziendale cresce.

Diversity management non è politica di genere o di pari opportunità e non rientra neanche tra le politiche attive; si tratta di scelte fatte autonomamente e volontariamente dalle aziende al fine di migliorare la produttività, la competitività e la redditività. Si tratta di scelte volte all'empowerment, guidate dallo sviluppo del potenziale e pertanto meritocratiche, con un approccio proattivo focalizzato sulle opportunità. Per contro, dovendo assumere una logica di processo, il diversity management ha tempi di attuazione solitamente lunghi.

Il diversity management consiste in una metodologia di gestione aziendale per comprendere le differenze tra diversi gruppi di lavoratori e trasformarli in vantaggio competitivo.

Che cosa può "senza discriminazione" essere definito diverso? Molti studiosi sono concordi nell'affermare che le diversità sono di origine e natura diverse.

Gardenswartz e Rowe individuarono un modello a quattro livelli:

- personalità, ossia l'insieme delle caratteristiche psichiche e comportamentali, come fattori genetici e socio culturali;
- dimensione interna, quale genere, gruppo etnico, classe sociale, età, religione, orientamento sessuale;
- dimensione esterna, ossia condizioni personali e familiari che, però, possono essere anche parzialmente modificate dalle persone, come abitudini (personali, ricreative, apparenza, stato familiare…);
- dimensione organizzativa, ossia quella definita dall'azienda o dall'organizzazione in cui si colloca il lavoratore.

I motivi per cui **la gestione della diversità dovrebbe rivestire un ruolo essenziale nelle risorse umane** variano dal passaggio da un'economia di tipo industriale a una di servizi, alla globalizzazione dell'economia, dall'internazionalizzazione a cui si approcciano sempre più aziende, ai cambiamenti nel mercato del lavoro dovuti alle migrazioni dei lavoratori, fino all'affermarsi di modelli organizzativi per team o progetto.

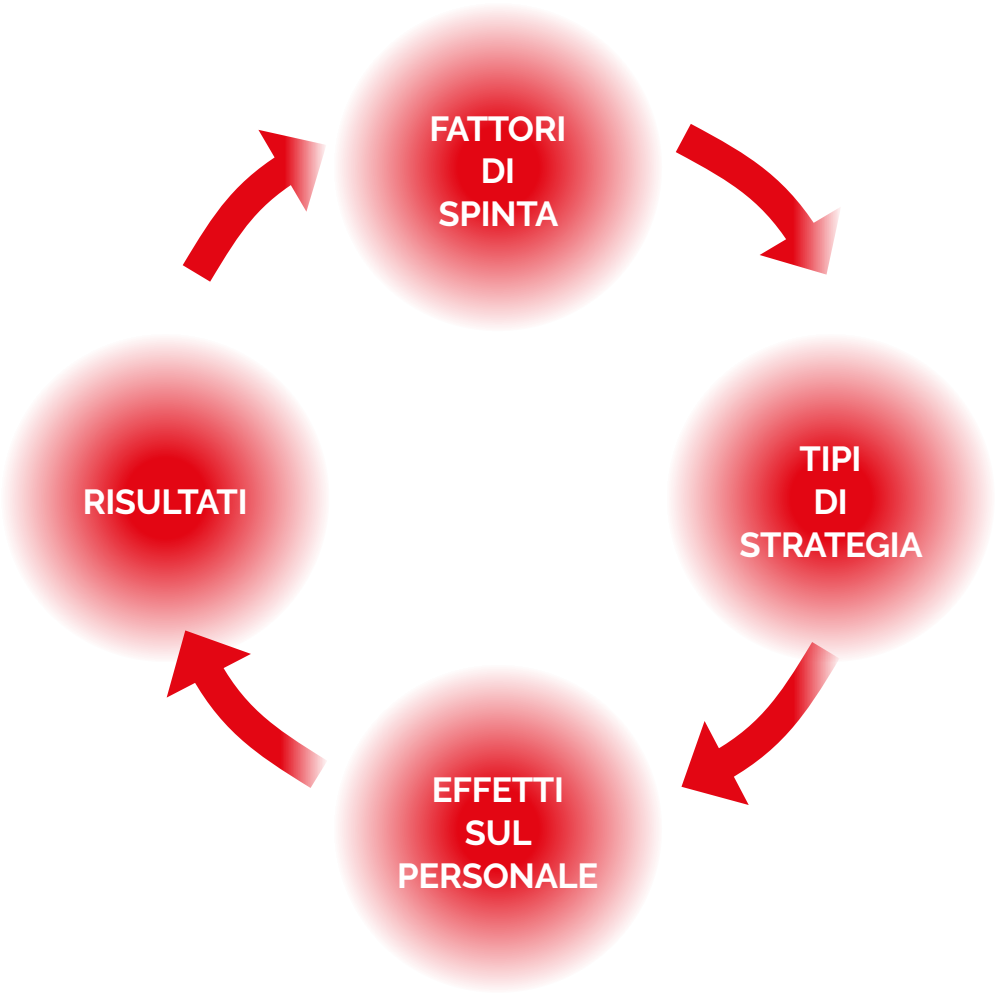
Ovviamente costruire un organico aziendale che tenga conto delle diversità può incontrare inizialmente una serie di "barriere": dalla resistenza da parte di alcuni lavoratori all'idea di approcciarsi con persone di gruppi etnici, raziali, culturali, religiosi, di genere o di età diversi, alla demo-

tivazione per frustrazione di chi appartiene alla minoranza.

L'implementazione dei processi di diversity management avviene grazie alla creazione di una cultura alla diversità (comunicazione) e all'adozione di modelli di gestione del diversity.

La prima si ottiene grazie alla costruzione di una vision aziendale che includa la diversità come un vantaggio e con la formazione interna per creare consapevolezza delle tipologie di lavoratori (e rispettive diversità) presenti in azienda.

Un modello di gestione del diversity ha quatto elementi.



Fonte: Castellucci – Martone – Minelli – Rebora –Traquandi.

Ogni elemento viene alimentato e influenzato dagli altri, creando una relazione di tipo circolare.

Ogni processo di diversity parte grazie a un fattore di spinta. Partendo dal presupposto che raramente le aziende gestiscono volontariamente una cultura basata sul diversity, occorrono spinte potenti (come potrebbe essere una fusione o l'ingresso in un nuovo mercato economico). Tali spinte o necessità portano alla creazione di strategie aziendali (espulsione, assimilazione, separazione, mediazione/integrazione) con effetti su ogni gruppo identitario.

Anche le azioni volte a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro (work-life balance) possono risultare efficaci strumenti nelle strategie di diversity.

Il risultato avrà un impatto sui risultati aziendali (successo competitivo, redditività, minori costi, servizi innovativi...), ma anche di soddisfazione del personale dipendente.

Donatella Chiomento

INCENTIVI GIOVANI LAVORATORI

Un'analisi dell'esonero introdotto dalla Legge n. 205/2017 per le assunzioni di giovani lavoratori al loro primo rapporto a tempo indeterminato.

Pur dovendo parlare di esoneri contributivi, in un momento in cui si fa più pressante la campagna avviata dall'INPS per il recupero delle agevolazioni contributive di quelle aziende che presentano irregolarità a norma dell'art. 1 commi 1175 e 1176 della Legge n. 296/2006, non sembra fuori luogo riproporre una breve disamina delle condizioni preliminari per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dall'ordinamento. Tanto più che l'osservanza di detti principi è espressamente richiamata anche dal comma 104 della Legge di Bilancio per il 2018 che ha introdotto un nuovo esonero; il richiamo normativo è all'art. 31 del D. Lgs. 150/2015 e non alla norma citata in precedenza (comunque applicabile al nostro caso) e in funzione della quale l'INPS sta procedendo al recupero dei benefici indebitamente goduti.

Dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva.

Comincio dalla norma più vecchia, secondo la quale "a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". Si tratta quindi del **DURC, documento che attesta la regolarità contributiva dei datori di lavoro nei confronti di INPS, INAIL e Cassa Edile, disposizione che a oggi risulta regolamentata dal DM 23 febbraio 2016**, secondo il quale "qualora non sia possibile attestare la regolarità contributiva in tempo reale, e fatte salve le ipotesi di esclusione, l'INPS, l'INAIL e le Casse Edili trasmettono tramite PEC all'interessato l'invito a regolarizzare con l'indicazione analitica delle cause di irregolarità rilevate da ciascuno degli enti tenuti al controllo. L'interessato può regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni dalla notifica dell'invito. L'invito a regolarizzare impedisce ulteriori verifiche e ha effetto per tutte le interrogazioni intervenute durante il predetto termine di 15 giorni e comunque per un periodo non superiore a 30 giorni dall'interrogazione che lo ha originato. La regolarizzazione entro il termine di 15 giorni genera il Documento in formato pdf di cui all'art. 7. Decorso inutilmente il termine di 15 giorni la risultanza negativa della verifica è comunicata ai soggetti che hanno effettuato l'interrogazione con indicazione degli importi a debito e delle cause di irregolarità". Tutto chiaro se non fosse per le disfunzioni e i ritardi riscontrati presso le sedi e sul sito dell'istituto, tanto che il CNO ha reso disponibile uno sportello a cui segnalare le disfunzioni per contribuire poi a risolverle. Si ricorda infine che il Ministero del Lavoro con nota del 28 gennaio 2016 n. 1677 ha aggiornato l'elenco dei benefici normativi e contributivi interessati al possesso del DURC.

Per quanto riguarda invece l'art. 31 del D. Lgs. 150/2015 pur riproponendosi un decalogo di verifiche abbastanza corposo è l'Istituto previdenziale stesso (Circolare 40/2018) a precisare che sono comunque incentivabili:

- le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato anche se le stesse costituiscono attuazione di un obbligo di legge o di CCNL a differenza di quanto previsto dall'art. 31 comma 1 lett. A (diritto di precedenza);
- le assunzioni avvenute entro un anno dalla data di trasferimento in caso di cessione o affitto di ramo d'azienda ex art. 47 comma 6 Legge n. 428/1990;
- le assunzioni di lavoratori disabili ex art. 3 Legge n. 68/1999.

Di conseguenza l'esonero contributivo non spetta:

- nel caso in cui l'assunzione violi il diritto di precedenza art. 31 comma 1 lett. B;
- nel caso in cui presso il datore di lavoro siano in atto sospensioni del lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale art. 31 comma 1 lett. C;
- nei casi previsti dal comma 103 della Legge di bilancio che "assorbe" le limitazioni previste all'art. 31 comma 1 lett. D; allo stesso modo risulta riassorbito nel comma 103 il comma 2 dell'art. 31 secondo il quale si cumulano i periodi di lavoro prestato a titolo di lavoro subordinato o somministrato.

Da notare infine che non sembrano pertinenti le verifiche sul regime del *de minimis* (regolamento UE n. 1407/2013) in quanto secondo l'Istituto il beneficio in trattazione "si caratterizza come intervento non solo strutturale ma anche generalizzato" né quelle da effettuare a norma dell'art. 31 comma 1 lett. F sull'incremento occupazionale netto in termini di ULA in quanto la norma in oggetto non ne fa espressa richiesta.

CAMPO DI APPLICAZIONE

I datori di lavoro beneficiari

L'esonero previsto dal comma 100 della Legge di Bilancio per il 2018 è riconosciuto "ai datori di lavoro privati".

L'esonero previsto dal comma 100 della Legge di Bilancio per il 2018 in commento è riconosciuto "ai datori di lavoro privati"; data la formulazione molto ampia **risultano essere interessati tutti i datori di lavoro privati, anche quelli del settore agricolo**, indipendentemente dal fatto che assumano o meno la qualifica di imprenditore a norma dell'art. 2082 del c.c. A fronte di ciò sicuramente **rientrano tra i datori beneficiari gli studi professionali, le associazioni culturali, politiche o sindacali, gli enti pubblici economici nonché tutti i soggetti indicati nella Circolare INPS n. 40 del 2018** "in forza di quanto esposto" e in continuità con quanto chiarito in precedenza per le altre agevolazioni. Contestualmente e "in forza di quanto esposto" ne rimane esclusa la pubblica amministrazione "individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'art. 1, comma 2, del D. lgs 165/2001".

CONTRATTI

La regola

Volendo incentivare il lavoro stabile la norma, al comma 100, fa espresso riferimento al "contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al D. Lgs. 23/2015"; è sempre il testo di legge a specificare (comma 106) che l'esonero si applica anche nei casi di prosecuzione del contratto di apprendistato in un ordinario contratto a tempo indeterminato; così come nel caso di conversione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato (comma 107).

Dalla circolare INPS più volte citata si ricavano altri due casi di applicazione della norma in parola:

- i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001;
- le "assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato".

L'eccezione

Dall'esonero in parola rimangono escluse alcune tipologie contrattuali e una categoria legale: quella dei dirigenti.

Il comma 100, citando espressamente il D. Lgs. 23/2015, delimita il proprio campo di applicazione in funzione di detto decreto, che all'art. 1 comma 1 a sua volta delimita il suo campo di applicazione ai "lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto": motivo per cui si può affermare che l'esclusione della qualifica dirigenziale è frutto di una precisa scelta normativa.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, volendo il legislatore promuovere l'occupazione stabile rimangono esclusi dall'esonero in oggetto:

- i contratti intermittenti di cui agli artt. 13-18 del D. Lgs 81/2015 in quanto caratterizzati da un lato da una forte discontinuità nel tempo e dall'altro dalla discrezionalità delle esigenze produttive del datore;
- a maggior ragione rimangono escluse le prestazioni occasionali così come disciplinate dal D. L. 24 aprile 2017 n. 50;
- i contratti di apprendistato, con l'eccezione di quanto detto in precedenza (verrà spiegato meglio in seguito) e quelli di lavoro domestico (comma 114).

I limiti specifici imposti dalla norma

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi.

Fermi restando i principi generali di cui all'art. 31 del D. Lgs. 150/2015 **la norma, per il godimento del nuovo esonero, ha previsto delle condizioni che portano all'esclusione o alla revoca del beneficio**. Stando al comma 104 "l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge n. 223 del 23 luglio 1991 nella medesima unità produttiva"; come si vede, rimangono esclusi gli imprenditori che nei sei mesi precedenti l'assunzione hanno effettuato licenziamenti per g.m.o o licenziamenti collettivi a norma della Legge citata, indipendentemente dalla qualifica e dalla mansione rivestita dal personale di cui si è proceduto al licenziamento.

Fermi restando l'arco temporale e il perimetro aziendale entro il quale va fatta la verifica sui licenziamenti economici, mi pare di poter dire che non sono ostativi i licenziamenti effettuati nei confronti dei dirigenti in quanto gli stessi sono completamente esclusi non rientrando tra le categorie di cui al D. Lgs. 23/2015.

Preme ancora precisare che la verifica va fatta sull'unità produttiva che ricordando la nuova linea interpretativa dell'INPS contenuta nella Circolare 9/2017 va identifi-

cata "con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma".

Il comma 105 specifica invece le condizioni che portano alla revoca del beneficio: "**Il licenziamento per g.m.o del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, effettuato nei sei mesi successi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito**. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103". In questo caso la verifica sulla cristallizzazione della forza aziendale non è riferita al semestre precedente l'assunzione ma a quello successivo poiché nel caso in cui il datore procedesse al licenziamento del lavoratore "incentivato" o di altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e con la medesima qualifica si avrebbe la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio fruito; questo per evitare fenomeni elusivi ovvero assunzioni effettuate con il solo scopo di assumere lavoratori portatori di un benefico contributivo licenziandone poi altri.

Nel caso di interruzione e successiva assunzione a tempo indeterminato presso altri datori, qualora l'agevolazione fosse stata revocata, il periodo nel quale un datore ha goduto dell'incentivo "va comunque computato nel calcolo del periodo residuo", sebbene a seguito della revoca si proceda al recupero del beneficio goduto.

I GIOVANI LAVORATORI BENEFICIARI

La Legge di Bilancio per il godimento dell'esonero in oggetto ha posto due vincoli in capo ai possibili beneficiari: l'età e l'assenza di pregresse assunzioni a tempo indeterminato.

L'età

Il vincolo di carattere anagrafico impone una verifica in merito all'età dei lavoratori, infatti sono portatori dell'esonero quei lavoratori che alla data della prima assunzione incentivata "non abbiano compiuto il trentesimo anno di età", di conseguenza **possono accedere al beneficio quei giovani che abbiano al massimo 29 anni e 364 giorni** (comma 101). Nel comma seguente la norma aggiunge "**limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età**" quindi per le sole assunzioni effettuate nel 2018 viene ampliata la platea dei possibili beneficiari.

Sono portatori dell'esonero quei lavoratori che alla data della prima assunzione incentivata "non abbiano compiuto il trentesimo anno di età".

Il requisito anagrafico si applica anche nei casi di conversione dei contratti da tempo determinato a indeterminato previsti dall'art. 107, così come in quelli di prosecuzione dei contratti di apprendistato; in quest'ultimo caso con una peculiarità, infatti il godimento dell'esonero decorre "dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'art. 47, comma 7, D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104, 105".

Quest'ultima deroga fa maturare in capo al giovane che prima dei trent'anni si vede confermare il rapporto di lavoro da apprendistato in ordinario rapporto a tempo indeterminato un ulteriore beneficio che si somma in ordine temporale a quello previsto dall'articolo 47 portando a 5 anni la durata del periodo a diverso titolo incentivato dal punto di vista contributivo; se a ciò si aggiunge la disapplicazione dei commi 103, 104, 105 allora diventa **chiaro l'intento del Legislatore di dare sempre maggiore importanza e tutela al rapporto di apprendistato**.

I pregressi rapporti di lavoro

Quello anagrafico non è l'unico limite imposto dalla norma: sempre il comma 101 precisa che **i giovani non devono mai essere "stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro"**. Pur nella sua perentorietà tale affermazione merita qualche precisazione dal momento che non tutti i contratti escludono la possibilità di vedersi legittimamente riconosciuta l'agevolazione.

I rapporti non ostativi

Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero:

- "gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato" (in modo da incentivare anche dal punto normativo i rapporti di apprendistato);
- i rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato (tale tipologia di contratto, se da un lato non risulta incentivabile, dall'altro almeno non è ostativa);
- il lavoro domestico a tempo indeterminato in considerazione della specialità della disciplina;
- i rapporti di lavoro di natura non subordinata (co.co.co e Partita IVA per esempio).

I rapporti ostativi

Sono ostativi al riconoscimento dell'esonero:

- precedenti rapporti in somministrazione a tempo indeterminato;
- l'interruzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, stipulato a norma dell'D. Lgs. 23/2015, durante il periodo di prova;
- l'interruzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato cessato per dimissioni.

L'INPS pone inoltre l'accento su alcuni casi particolari:

- l'assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pur con le precisazioni di cui in precedenza va verificata tanto per i rapporti intrattenuti in Italia quanto per quelli avvenuti all'estero;
- in caso di assunzioni part-time l'esonero spetta a entrambi i datori purché le date di assunzione coincidano;
- in caso di cessione del contratto anche il beneficio residuo viene ceduto;
- "l'esonero di cui alla Legge n. 205/2017 non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza Partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato".

La portabilità del beneficio

Dal combinato disposto dai commi 101 e 103 si capisce come si voglia riconoscere al giovane trentenne un bonus di durata triennale spendibile per entrare nel mercato del lavoro in modo stabile, motivo per cui "nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni". **Se il lavoratore è portatore dell'incentivo alla data della prima assunzione e lo stesso incentivo non viene fruito per intero, decade il vincolo legato all'età e il beneficio residuo potrà essere fruito in futuro anche a seguito di più assunzioni fino all'intera fruizione**.

Dal combinato disposto dai commi 101 e 103 si capisce come si voglia riconoscere al giovane trentenne un bonus di durata triennale spendibile per entrare nel mercato del lavoro in modo stabile.

Da quanto detto, la verifica sull'assenza di rapporti di lavoro ostativi all'agevolazione in parola è davvero delicata in quanto bisognerà verificare un periodo molto lungo, durante il quale reperire dati certi potrebbe essere difficile. Per questo motivo l'INPS ha reso disponibile sul suo sito Internet una utility attraverso cui i datori di lavoro e i loro intermediari, inserendo il codice fiscale del lavoratore, potranno reperire informazioni in merito allo svolgimento o meno di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ostativi all'applicazione del beneficio. Il dato che l'Istituto mette a disposizione, sebbene importante, non ha natura certificativa, infatti non tiene conto per esempio dei rapporti svolti all'estero, pertanto appare opportuno chiedere al lavoratore un'autocertifica-

zione che attesti l'assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. L'utility in questione è reperibile al percorso "Tutti i servizi – Servizio di verifica rapporti a tempo indeterminato" ed è accessibile non solo all'intermediario e al datore con gli ordinari sistemi di autenticazione ma anche al lavoratore, per la sua sola posizione.

ASSETTO, MISURA E DURATA DELL'ESONERO

La norma per raggiungere il suo obiettivo disegna un articolato quadro normativo nel quale si scorgono almeno quattro opzioni:

- una disciplina generale, a valere su tutto il territorio nazionale, a fronte della quale è previsto un esonero contributivo pari al 50% dei contributi previdenziali, fino a un massimo di 3.000 €, dovuti dal datore per una durata massima di 36 mesi (comma 100);
- un esonero contributivo pari al 50% dei contributi dovuti, fino a un massimo di 3.000 €, per la durata di 12 mesi in caso di conferma in servizio dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato (comma 106);
- un esonero contributivo pari al 100% dei contributi dovuti, sempre fino a un massimo di 3.000 €, in caso di assunzione di: a) "studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste" a norma delle leggi vigenti; b) "studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione";
- una disciplina in deroga per le Regioni del Sud che prevede l'esonero totale dei contributi previdenziali fino a un massimo di 8.060 € secondo quanto previsto dai commi 100, 893 e 894 della Legge n. 205/2017 e dal Decreto ANPAL del 2 gennaio 2018.

Prima di vedere nel dettaglio quali sono le aliquote previdenziali oggetto di esonero mi preme spendere qualche parola in merito agli **esoneri riservati agli apprendistati** (punti 2 e 3). **La norma non distingue tra apprendistato di primo livello, apprendistato professionalizzante o di terzo livello**; nonostante ciò, mi pare che l'esonero di cui al punto 2 possa essere interessante nei casi di prosecuzione di apprendistati professionalizzanti mentre quello di cui al punto 3, più vantaggioso tanto nell'importo quanto nella durata, è riservato alle altre forme di apprendistato, nello specifico quello di primo e di terzo livello.

Ci si chiede ora: **su quali contributi va calcolato l'esonero?** Tutti quelli di natura previdenziale, quindi restano esclusi i contributi e i premi dovuti all'INAIL per espressa previsione normativa,

ma anche i contributi che non hanno natura previdenziale così come richiesto dalla norma al comma 100.

Non sono quindi soggette all'esonero contributivo le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." così come previsto dall'art. 755 della Legge Finanziaria 2007 commi 755 e 756;
- il contributo ai fondi di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 del D. Lgs. n. 148/2015 per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33 comma 4 del medesimo D. Lgs;
- il contributo al finanziamento della Qu.I.R.;
- il contributo pari allo 0,30% destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua art. 118 Legge n. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla Legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti.

I contributi su cui va calcolato l'esonero sono tutti quelli di natura previdenziale.

Rimane da ultimo da quantificare la durata e la decorrenza dell'esonero; per quanto riguarda la prima, **la norma individua casi di durata triennale (comma 100) e casi di durata annuale (comma 106)**. Per quanto riguarda invece la decorrenza, **l'esonero decorre dal momento dell'assunzione, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, mentre decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'art. 47 comma 7 del D. Lgs. 81/2015 nel caso di prosecuzione dei contratti di apprendistato**. Infine l'Istituto individua una sola ipotesi di sospensione dell'incentivo: quella legata all'assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, caso in cui è consentito il "differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici".

Fabio Pepè

FORMAZIONE FINANZIATA? ECCO I NUOVI BANDI!

BluForm Formazione e Consulenza

Non ha ancora avuto modo di conoscere, per Lei e per le Sue aziende, la possibilità di formare gratuitamente il personale dipendente?

Non è ancora troppo tardi!

Siamo disponibili ad incontrarLa, direttamente presso la Sua sede, per approfondire con Lei le opportunità offerte dai Fondi Interprofessionali.

Le possibilità del momento riguardano:

- FORMAZIENDA: per coprire tutti i costi relativi alla formazione dei dipendenti soprattutto in merito alla Sicurezza D.Lgs. 81/2008;

- FONDIMPRESA: per le PMI ha riaperto dal 1° maggio il bando che mette a disposizione un bonus aggiuntivo dai 1500,00 a 3000,00 euro; le PMI hanno inoltre accesso al nostro catalogo formativo approvato dal Fondo, è possibile richiedere corsi sulla Sicurezza e senza anticipo aziendale.

- FONDO PROFESSIONI: pubblicato nuovo avviso con scadenza 20/07 è possibile richiedere, per un minimo di 4 allievi, la Formazione specialistica dei dipendenti degli Studi Professionali con percorsi dalle 8 alle 40 ore di Formazione.

- FONDARTIGIANATO: con l'avviso 1/2016 sarà possibile richiedere 2500,00 euro a dipendente per la formazione specialistica relativa a nuovi macchinari/software/programmi acquistati;

- FONDIR: con il nuovo avviso sarà possibile richiedere fino ad un massimo di 6000,00 euro a dirigente per l'incremento delle conoscenze.

Ci contatti al numero 011.75.76.814

o via e-mail ammistrazione@bluform.it

TIROCINI IN PIEMONTE

La Regione Piemonte introduce importanti novità in materia di tirocini formativi e di orientamento, volti all'inserimento o al reinserimento nel mondo del lavoro.

Numerose novità normative e procedurali sul fronte "tirocini extracurriculari" formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo sono state pubblicate nell'ultimo semestre, sia a livello regionale, che ministeriale.

Ripercorriamo le tappe salienti, evidenziando le novità più importanti e ponendo l'accento sulle criticità anche alla luce delle indicazioni fornite di recente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Nel mese di dicembre 2017 la Regione Piemonte, recependo e adattando le linee guida nazionali, ha introdotto **importanti novità operative circa la disciplina dei tirocini formativi e di orientamento o di inserimento e reinserimento lavorativo in attuazione dell'accordo Stato-Regioni del 25/05/2017 con la D.G.R. 85-6277**, che ha sostituito la deliberazione del 2013 e che riguarda tutti i rapporti iniziati dal 28 dicembre 2017 in poi.

L'obiettivo dell'accordo Stato-Regioni del 25/05/2017 con la D.G.R. 85-6277 è rafforzare il principio del tirocinio come strumento di politica attiva del lavoro, finalizzato a favorire l'inserimento o reinserimento lavorativo attraverso un periodo di formazione e orientamento.

L'obiettivo della normativa è rafforzare il principio del tirocinio come strumento di politica attiva del lavoro, finalizzato a favorire l'inserimento o reinserimento lavorativo attraverso un periodo di formazione e orientamento, garantendo il rispetto degli standard di qualità e, al tempo stesso, evitando eventuali usi distorti del tirocinio stesso.

La nuova disciplina ribadisce pertanto che **il tirocinio non si configura come un rapporto di lavoro ma come una misura finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo**.

Diverse le novità, che riguardano principalmente soggetti destinatari e promotori, condizioni di attivazione e durate, tutorship e misure di vigilanza e controllo.

Il limite di età per svolgere il tirocinio è fissato dalla normativa regionale a 16 anni e occorre aver assolto l'obbligo scolastico. Oltre a lavoratori disoccupati, beneficiari di strumenti di sostegno al reddito, soggetti disabili e svantaggiati, le nuove linee guida nazionali consentono anche ai lavoratori occupati che siano in cerca di altra occupazione di svolgere un tirocinio nel rispetto del limite delle 48 ore settimanali. La delibera regionale, inoltre, distingue come categoria specifica di destinatari gli ex studenti entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio, per offrire loro la possibilità di essere inseriti in tirocini formativi e di orientamento promossi dagli stessi istituti o enti di formazione presso cui hanno conseguito il titolo. La normativa stabilisce che non sono attivabili tirocini a favore di professionisti abilitati all'esercizio di professioni regolamentate o ordinistiche. Previsione che il Piemonte ha recepito stabilendo, in aggiunta, nel caso delle professioni normate per cui è richiesta la qualifica, la possibilità di svolgere il tirocinio entro i 12 mesi dal conseguimento del titolo.

Le nuove linee guida confermano i limiti al numero di tirocinanti che possono essere ospitati con-

temporaneamente dallo stesso soggetto ospitante (imprese, pubbliche o private, enti pubblici, studi professionali), ma, nel caso di soggetti ospitanti con più di 20 dipendenti, prevedono la possibilità di sforare tali limiti se sono stati assunti almeno il 20% di coloro che hanno svolto un tirocinio nei 24 mesi precedenti.

Per garantire maggiore trasparenza e favorire il monitoraggio e controllo, la Regione Piemonte ha previsto la costituzione di un elenco a cui i soggetti promotori dei tirocini (solo per fare qualche esempio: agenzie per il lavoro accreditate/autorizzate, Università, istituzioni scolastiche, centri per l'impiego, comuni, camere di commercio, ecc.) devono iscriversi.

Sono sostanzialmente confermati i principali criteri di durata e indennità del tirocinio: durata minima di due mesi e durata massima non superiore a sei mesi per tutti i destinatari del tirocinio, esclusi i soggetti disabili e quelli svantaggiati. Per questi ultimi, la durata massima è di 12 mesi, mentre per i portatori di disabilità il tirocinio è prorogabile fino a 24 mesi. Anche l'importo minimo dell'indennità mensile viene confermata in 600 € lordi per gli stagisti a tempo pieno (40 ore settimanali) e 300 € per il part-time (20 ore), riproporzionabile in caso di durata ricompresa tra il minimo e il massimo della durata.

Sono confermati i criteri di durata e indennità del tirocinio: durata minima di due mesi e durata massima non superiore a sei mesi, 600 € lordi per gli stagisti a tempo pieno e 300 € per il part-time.

Sempre con riferimento all'indennità di partecipazione al tirocinante, ricordiamo che detto compenso è qualificabile come reddito assimilato a lavoro dipendente ai sensi e per gli effetti dell' art. 50 comma 1, lett. C TUIR, quindi è soggetto a tassazione IRPEF ordinaria e all'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro, tuttavia non trattandosi di retribuzione erogata in costanza di rapporto di lavoro, non è soggetto a contribuzione previdenziale. Ricordiamo, inoltre, che l'INPS, con Circolare n. 174 del 23/11/2017 ha confermato la compatibilità dell'indennità di partecipazione con gli istituti della Naspi-Aspi e MiniAspi.

Piuttosto criticata dagli addetti ai lavori è la disposizione in materia di tutorship: ciascun tutor del soggetto promotore può accompagnare contemporaneamente al massimo 20 tirocinanti. Possibilità limitante questa, che sta creando non pochi disagi ad aziende e consulenti del lavoro rispetto alle tempistiche di attivazione. Tra i maggiori soggetti promotori sono infatti ricompresi i centri per l'impiego, che per lungo tempo hanno costituito il canale preferenziale di gestione delle politiche attive volte a garantire l'inserimento nel mondo del lavoro, anche e soprattutto in virtù della gratuità della prestazione resa nei confronti dei soggetti ospitanti. Da qualche tempo, tali enti stanno rifiutando l'attivazione di nuovi tirocini a causa dell'esaurimento della capienza massima delle 20 unità da parte dei tutor a disposizione delle strutture. Il Piemonte ha inoltre previsto la

possibilità che il soggetto promotore, a integrazione della propria struttura e su specifico incarico, individui un tutor esterno autorizzato dalla Regione. A questo proposito, duole nuovamente prendere atto di quanto troppo spesso gli enti preposti non siano adeguati ad accogliere prontamente le novità normative e dispositive, e di come si perda di vista l'obiettivo finale di promozione dell'occupazione a discapito della collettività e degli utenti finali.

Se da una parte abbiamo assistito a un rallentamento delle procedure di attivazione dei tirocini, dall'altra non possiamo non ravvisare la possibilità per la categoria dei consulenti del lavoro di rendersi parte attiva nella promozione delle politiche attive partendo proprio dai tirocini; come noto, la Fondazione Lavoro Consulenti del Lavoro opera da anni nel campo dei servizi per l'impiego in qualità di Agenzia autorizzata dal Ministero del Lavoro e consente ai colleghi delegati di promuovere l'occupazione tramite l'attivazione dei tirocini mettendo a disposizione un portale che consente l'inserimento e la gestione delle pratiche. Questa possibilità rappresenta un'occasione di inserimento in un settore di assoluta pertinenza della professione che troppo spesso viene lasciato nella disponibilità di altri soggetti.

La Fondazione Lavoro Consulenti del Lavoro opera da anni in qualità di Agenzia autorizzata dal Ministero del Lavoro per promuovere l'occupazione tramite l'attivazione dei tirocini.

Per quanto attiene i profili di controllo sul rispetto della normativa, **l'INL fornisce indicazioni operative al personale ispettivo con propria Circolare n. 8 del 18 aprile scorso e rende noto che i tirocini rientrano tra gli ambiti principali di intervento per l'attività di vigilanza per l'anno 2018**. Da detta circolare emerge che il personale ispettivo, ove riscontri la violazione delle disposizioni regionali che regolano l'istituto o in caso di mancanza dei requisiti propri del tirocinio, fermo restando un accertamento in concreto della reale natura del rapporto intercorso tra le parti, potrà ricondurre il tirocinio alla forma comune di rapporto di lavoro, ossia rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, così come previsto dall'articolo 1 del D. Lgs. 81/2015.

Da una lettura della Circolare, appare evidente che l'attivazione di un tirocinio per attività che non necessitano di un periodo formativo o l'assenza di uno degli elementi essenziali – quali ad esempio la convenzione di tirocinio o il piano formativo individuale –, come pure la violazione dei requisiti soggettivi previsti in capo al tirocinante, al soggetto ospitante e al promotore, si configurano come irregolarità che di per sé compromettono la natura formativa del rapporto, rendendo di fatto più agevole la ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro.

Allo stesso modo, anche in assenza di violazioni specifiche della normativa regionale, **particolare valore assumerà, ai fini della ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro, l'assoggettamento del tirocinante alle medesime regole vigenti per il personale dipendente**, in relazione, in particolare, alla gestione delle presenze e all'organizzazione dell'orario (si pensi per esempio alla sussistenza di forme di autorizzazione preventiva per le assenze assimilabili alla richiesta di ferie o all'organizzazione delle attività in turni in modo tale che il tirocinante integri il "team" di lavoro), oppure l'imposizione al tirocinante di standard di rendimento periodici, rilevati mediante i sistemi di misurazione utilizzati per i lavoratori, in funzione del raggiungimento degli obiettivi produttivi aziendali. Il superamento della durata massima del tirocinio stabilita dalla legge regionale comporta, invece, peculiari conseguenze sanzionatorie. In tali casi, infatti, la prosecuzione di fatto del rapporto, non più coperto dalla comunicazione preventiva afferente a un tirocinio scaduto *ex lege*, non potrà che essere ricondotta a una prestazione lavorativa che, se connotata dagli indici della subordinazione, comporterà l'applicazione della maxisanzione.

STEFANIA VETTORELLO

I link utili:
http://www.regione.piemonte.it/lavoro/politiche/tirocini.htm
http://www.regione.piemonte.it/lavoro/politiche/dwd/tirocini/2018/Tirocini_extracurriculari_dgr85.pdf
https://www.ispettorato.gov.it/it-it/orientamentiispettivi/Documents/Circolari/INL-Circolare-n-8-del-18042018-%20tirocini-formativi-e-di-orientamento.pdf
http://www.fondazionelavoro.it/
https://www.fllab.it/

SEGUIRE LE TRACCE DEL TERRORE

I periodi di crisi, si sa, sono sempre stati portatori di momenti funesti, emarginazioni, frustrazioni, depressione, risentimento, rabbia. Qunado vi sia qualcosa da contendere, purtroppo, sovente per l'aggiudicazione della stessa, si sfocia in atti di violenza e terrore per spartire quelle fette di potere che restano inassegnate. E così, come ai tempi delle Brigate Rosse, oggi assistiamo a quel che ha mutato modus operandi e denominazione, trasformandosi in Isis, Daesh, Al Qaeda e quant'altro, ma che, di fatto, sempre espressione di attività terroristica resta.

Il terrorismo nasce e viene fomentato da costanti ingiustizie che generano rabbia, violenza e povertà. E, mai come nei momenti di crisi, queste fenomenologie trovano proseliti e adepti pronti ad immolarsi per un obiettivo calato dall'alto. Occorre quindi cercare di arginare tali forme di violenza, alimentando la fabbrica della giustizia e dell'equità.

Il terrorismo nasce come espressione di superiorità e potenza da parte di chi, in realtà, è da considerare essere inferiore. Il terrorista, infatti, è un soggetto che vive di violenza, rabbia, cattiveria, personaggio cinico, spietato e anaffettivo.

Per poter sopravvivere la fabbrica del terrore necessità di risorse economiche, che recupera nelle forme più variegate. Sovente, purtroppo, viene sovvenzionata anche da attività apparentemente considerate lecite, quali le donazioni.

In passato era possibile anticipare le mosse ed i momenti nei quali si sarebbero potuti verificare attentati, seguendo il flusso del denaro, dalle rapine in banca ai furti di automobili. Oggi, con il dark net ed il proliferare del web e di siti che popolano il sottobosco informatico, tutto diventa molto più difficoltoso. La cyber valuta, Bitcoin, ad esempio ha, da un lato, fornito ottime possibilità di guadagno ai temerari della finanza e, dall'altro, dato man forte alle "tintorie" del denaro che, da fonti provenienti da attività illecite quali immigrazione clandestina, traffico d'armi o di droga, traffico di documenti falsi, restituisce il denaro lindo e fresco, dandogli nuova forma e reinvestendolo in attività lecite. Tutto questo, in termini tecnici, viene definito riciclaggio.

Oggi, il dark net, il proliferare di siti che popolano il sottobosco informatico, la cyber valuta Bitcoin, danno man forte alle "tintorie" del denaro, che riciclano fonti provenienti da attività illecite.

Ai tempi del Generale Carlo Alberto Dalla Chiesa, che era impegnato nelle attività investigative antiterrorismo nel periodo del sequestro di Aldo Moro da parte delle Brigate Rosse, le tecniche per combattere il fenomeno erano legate perlopiù ai pedinamenti sul territorio, all'inseguimento delle tracce fisiche e telefoniche dei malviventi. Al giorno d'oggi, invece, occorre fare molta più fatica proprio perché l'impalpabilità e l'ubiquità del net offre ai terroristi ottime opportunità di anonimizzazione e invisibilità agli occhi di cerca di combatterli.

Non essendo presente una normativa stringente e particolareggiata relativa ai reati intercorrenti in rete, poiché di difficile localizzazione nazionale ed internazionale risulta più facile per i terroristi agire indisturbati e di severa difficoltà l'attività investigativa degli enti preposti alla soppressione di tale fenomeno. Si pensi, ad esempio, che tramite il reindirizzamento un soggetto può risultare essere dall'altro capo del mondo e far perdere completemanete le proprie tracce anonimizzandosi, quando, in realtà, lo stesso possa essere il classico vicino della porta accanto.

Per poter arginare questi soggetti privi di pietas occorre un grande lavoro di cooperazione internazionale e di molteplici organismi ed individui. All'epoca della "finanza creativa" e dei white collar crimes, **tra i soggetti preposti ad aiutare attivamente la prevenzione del finanziamento del terrorismo e la prevenzione del riciclaggio**, oltre alle forze di polizia, la Dia, il nucleo speciale di polizia valutaria della Guardia di Finanza (che ha, tra i tanti, il compito di seguire il flusso del denaro lungo il suo corso per poter trovare il bandolo della matassa), **vi sono anche i professionisti iscritti in albi professionali, quali i consulenti del lavoro, i commercialisti, gli avvocati, i notai, i mediatori, oltre alle banche e agli organismi di gestione investimenti**.

Il Dlgs 231/07, nonché la direttiva 2006/70 UE, ed il recepimento della normativa comunitaria 849/2015 UE, poi novellata con il Dgls 90/2017, prevede attività stringenti in capo ai destinatari della normativa che, in caso di inosservanza, possono comportare sanzioni amministrative e penali.

Il D. Lgs. 90/2017 prevede controlli stringenti volti a prevenire il finanziamento del terrorismo e il riciclaggio di denaro.

I controlli contemplati nella normativa sono, innanzitutto, quelli relativi all'adeguata verifica della clientela. Tale attività è d'obbligo in occasione del conferimento dell'incarico, nel caso di nuovi clienti e in caso di mutato livello di rischio di riciclaggio o finanziamento del terrorismo associato al cliente già in essere. Va effettuata altresì in occasione di operazioni occasionali di ammontare pari o superiore a 15.000 euro, quando vi sia il sospetto (da qui la parola SOS - segnalazione operazioni sospette) di riciclaggio o finanziamento del terrorismo e quando vi siano dubbi circa i dati ottenuti ai fini identificativi.

Il Dlgs 90/2017 ha ampliato il raggio di azione dei soggetti obbligati (prima esclusi) alle comunicazioni e all'adeguata verifica, quali i mediatori civili, i componenti degli organismi di vigilanza ai sensi 231/01, i componenti dei collegi sindacali.

L'adeguata verifica va effettuata nei confronti del cliente o del titolare effettivo (che può esser differente) e può essere semplificata, ordinaria o rafforzata.

Al fine di identificare il cliente occorre acquisire il documento di identità e trattenerne copia. In caso di dubbi e per prevenire il rischio di furti di identità è altresì possibile consultare l'archivio pubblico stanziato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi della D.lgs. 64/2011 (che trattiene copia di tutti i documenti, quand'anche sottratti o smarriti) o tramite altri fonti attendibili quali enti certificatori di firma digitale.

Occorre altresì acquisire informazioni relative alle relazioni tra cliente ed esecutore e tra cliente e titolare effettivo. Qualora il professionista sia impossibilitato ad effettuare l'adeguata verifica o nel caso in cui le prestazioni siano parte di società anonime con sede in paesi di cui non è possibile identificare il titolare effettivo, ha l'obbligo di astenersi dall'effettuare l'operazione.

Le verifiche, come anticipato, possono essere semplificate, ordinarie o rafforzate a seconda del rischio manifesto. Il grado di rischio di riciclaggio o finanziamento del terrorismo viene valutato elevato sulla base di vari fattori quali il cliente, i prodotti o servizi, le operazioni effettuate e le aree geografiche in cui si svolgono le prestazioni, quando i clienti siano residenti in paesi terzi ad alto rischio individuati dalla Commissione europea o siano tra persone politicamente esposte (intese come le stesse ed i loro familiari conviventi o con le quali intrattengono stretti legami).

Tra i fattori di rischio legati alle prestazioni si possono citare operazioni che possano favorire l'anonimato.

Le sanzioni di natura penale includono la falsificazione di dati e informazioni, l'utilizzo di dati falsi relativi al cliente, al titolare effettivo o all'esecutore e l'uso di informazioni false. Le sanzioni variano dalla reclusione da sei mesi a tre anni e da una sanzione pecuniaria da 10 a 30 mila euro.

Le sanzioni amministrative, invece, sono perlopiù relative alla omessa acquisizione dei dati, al compimento di operazioni in violazione all'obbligo di astensione e le sanzioni variano da 2.000 a 50.000 euro.

In merito alla conservazione dei dati così acquisiti, si rammenta che gli stessi debbano esser conservati per dieci anni dalla cessazione della prestazione, quali copia dei documenti e le scritture o registrazioni.

Il professionista che abbia il sospetto che le attività che sta per trattare possano essere a rischio riciclaggio o finanziamento del terrorismo ha l'obbligo di effettuare la comunicazione (SOS - segnalazione operazioni sospette) secondo le modalità previste dalla normativa.

Le segnalazioni di operazioni sospette (SOS) vanno effettuate all'UIF e spettano ai soggetti di cui all'art. 10 del Dlgs 231/07, tra cui i professionisti e gli intermediari finanziari. I professionisti possono effettuare la segnalazione direttamente all'UIF o per il tramite degli ordini professionali. Le segnalazioni devono garantire l'anonimato e la riservatezza del segnalante ed è fatto divieto assoluto in capo al segnalante di divulgare la notizia dell'avvenuta segnalazione. Da ricordare che la segnalazione non inficia l'obbligo del segreto professionale.

Dalle SOS prendono vita poi le operazioni di controllo a cura degli organi investigativi della DIA e della Guardia di Finanza.

Nell'epoca in cui la tecnologia sta sostituendosi sempre più all'uomo, occorre pensare che per combattere davvero il terrorismo, il fattore umano resta sempre di attualità e di fondamentale importanza, perché senza l'intuito delle persone e della psicologia, difficilmente si riuscirà a sconfiggerlo.

Occorre quindi seminare tante piccole piante di bene e giustizia, affinché il male possa essere quantomeno arginato.

Buona caccia ai bruti.

Valeria Rosa

INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO E NEET

Il Decreto ANPAL del 5 marzo 2018 prevede incentivi per l'assunzione di persone disoccupate nelle Regioni meno sviluppate e di giovani NEET iscritti al programma Garanzia Giovani.

L'incentivo, regolato da ultimo dal **Decreto ANPAL** registrato in data 5 marzo 2018 di modifica del Decreto n. 2 del 2 gennaio 2018, ai sensi del Decreto da ultimo citato, **è rivolto ai datori di lavoro che senza esservi tenuti in relazione alle assunzioni effettuate nell'arco dell'anno 2018 "assumano persone disoccupate**, ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 150/2015 in possesso delle seguenti caratteristiche:

- lavoratori compresi tra i 16 e i 34 anni di età;
- lavoratori con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 ottobre 2017".

Per ciò che riguarda l'identificazione dei datori di cui al presente decreto, vale quanto detto in precedenza per l'incentivo di cui al comma 100 della Legge di Bilancio per il 2018; per quanto riguarda invece le condizioni soggettive dei lavoratori interessati, quelli identificati nel secondo punto sono "coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a una imposta lorda pari o inferiore alle detrazione spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR di cui al DPR 917/1986".

Tra le tipologie contrattuali incentivabili rientrano: i contratti a tempo indeterminato, il contratto di apprendistato e le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato.

Il Decreto naturalmente all'art. 3 definisce l'ambito territoriale di ammissibilità del beneficio identificando le Regioni meno sviluppate che sono: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia oltre alle le Regioni "in transizione" ovvero Abruzzo, Molise e Sardegna; inoltre al comma 2 si preoccupa, sempre con lo scopo di evitare fenomeni elusivi, di precisare che "in caso di spostamento della sede di lavoro al di fuori delle Regioni di cui al comma 1, l'incentivo non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello di trasferimento".

Tra le tipologie contrattuali incentivabili (art. 4) rientrano: i contratti a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione; il contratto di apprendistato e le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato chiarendo che in quest'ultimo caso "non è richiesto il requisito di disoccupazione di cui all'art. 2 comma 2 del presente decreto". Chiarimento non da poco conto perché vuol dire che fermi gli altri requisiti sono incentivabili anche le trasformazioni di contratti a termine instaurati anche da più di sei mesi.

Interessante **l'importo dell'incentivo (art. 5)** che **è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, configurandosi quindi come un esonero totale, con esclusione dei premi INAIL per un periodo di 12 mesi e un importo massimo di 8060 € su base annua per**

lavoratore assunto; importo da riparametrare su base mensile e in funzione dell'orario di lavoro. Curiosa invece la previsione del comma 3 che prevede un termine massimo (il 29 febbraio 2020) entro il quale, a pena di decadenza, il beneficio deve essere goduto, considerato che per un'assunzione effettuata il 31/12/2018 il beneficio scadrebbe il 31/12/2019. Parrebbero non esserci problemi ma **che cosa succede in caso di maternità della lavoratrice?** In merito all'esonero di cui al comma 100 della Legge di Bilancio, l'INPS nella Circolare 40 ha scritto: "il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. Circolare 84/1999), consentendo il differimento temporale della fruizione del beneficio". Questo, però, non sembrerebbe possibile nel Mezzogiorno d'Italia, dove la maternità non consente il differimento del termine per il godimento del beneficio, in barba a tutte le politiche attive e di tutela della genitorialità.

La Circolare 40 dell'INPS stabilisce che il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità.

Decisamente più attenta dovrà essere la verifica del rispetto dei principi di cui all'art. 31 del D. Lgs. 150/2015 in quanto, come espressamente richiesto dagli articoli 6 e 7 del Decreto ANPAL, il beneficio è fruibile nel rispetto della regola del *de minimis* e dell'incremento occupazionale netto misurato in termini di ULA.

La Commissione Europea ha regolamentato il ***de minimis*** con il Regolamento n. 1407/2013 sul regime generale e 1408/2013 per il settore agricolo. **Il regime consiste nel porre un tetto agli aiuti di stato che possono essere concessi a determinati soggetti nell'arco di tre esercizi finanziari, intendendo per tale il periodo utilizzato dall'impresa per scopi fiscali**. Detti limiti sono:

- 200.000 € per la generalità delle imprese;
- 100.000 € per le imprese che si occupano di trasporto merci su strada conto terzi;
- 15.000 € per le imprese che operano nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli.

In caso di superamento dei limiti stabiliti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato "l'INPS provvede alla revoca dell'incentivo, con l'applicazione delle sanzioni civili di legge" (art. 6 comma 2).

Il rispetto dell'incremento occupazionale netto (calcolato secondo quanto previsto dal D. Lgs. 31/2015 all'art. 31 comma 1 lettera F) è richiesto nei casi in cui la fruizione dell'incentivo possa andare oltre i limiti previsti dal *de minimis* e riguarda i giovani di età compresa tra 16 e 24 anni; inoltre per i lavoratori di età compresa tra 25 e 34 anni, nel caso l'agevolazione eccedesse il limite del *de minimis* all'incremento occupazionale netto, si aggiungono le condizioni riportate al comma 6 dell'art. 7 del Decreto ANPAL in oggetto.

Per quanto riguarda l'incremento occupazionale netto non sono ostative le risoluzioni intervenute per:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti di età,
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Si rammenta infine che l'incentivo è cumulabile con l'incentivo di cui all'art. 1 comma 100 della Legge n. 205/2017 ed è soggetto tanto a una procedura di ammissione, così come dettata all'art. 10, quanto ad autorizzazione da parte dell'INPS art. 11.

Firmati lo stesso giorno, i Decreti ANPAL per gli incentivi Mezzogiorno e NEET non possono che avere la stessa struttura e osservare gli stessi principi e le stesse linee guida. Motivo per cui in questa ultima parte, in riferimento all'Incentivo Occupazione NEET, andrò a evidenziare solo le differenze rispetto all'incentivo trattato in precedenza.

Per quanto riguarda i destinatari dell'incentivo dal lato datoriale sono ricompresi, con le stesse limitazioni di cui in precedenza, i soli datori di lavoro privati; dal punto di vista del lavoratore l'incentivo spetta ai giovani di età compresa tra 16 e 29 anni (da intendersi 29 e 364 giorni), aderenti al programma Garanzia Giovani; nel caso di età inferiore ai 18 anni i giovani devono aver assolto al diritto-dovere all'istruzione e formazione. Come per il precedente incentivo, anche questo è soggetto a procedimento di ammissione, secondo quanto previsto all'art. 10, e autorizzazione, secondo quanto previsto all'art. 11, però nel momento in cui "al momento dell'istanza preliminare di ammissione all'incentivo di cui all'art. 10 comma 1, il giovane non sia ancora stato preso in carico dalla struttura competente, ANPAL interessa prontamente la Regione di adesione ovvero, in caso di scelta plurima, quella ove ha sede il posto di lavoro; la Regione in tal modo individuata procede, nei successivi 15 giorni, alla presa in carico del giovane interessato. Decorsi inutilmente i 15 giorni, ANPAL procede alla presa in carico centralizzata acquisendo le informazioni mancanti anche mediante autodichiarazione del giovane", il tutto con lo scopo di velocizzare la procedura e portarla a conclusione con il preciso intento di offrire al giovane un'opportunità di lavoro stabile" (art. 2 commi 3 e 4 Decreto ANPAL del 02/01/2018).

I Decreti ANPAL per gli incentivi Mezzogiorno e NEET non possono che avere la stessa struttura e osservare gli stessi principi e le stesse linee guida.

Per quanto riguarda invece durata, misura e compatibilità con la normativa europea e regime *de minimis*, le regole dettate per l'incentivo NEET non si discostano da quelle espresse per l'incentivo Mezzogiorno.

Piccola curiosità per quanto riguarda l'ambito territoriale: l'incentivo è riconosciuto su tutto il territorio nazionale con esclusione della sola provincia di Bolzano, il che vuol dire che trasferire ivi la sede di lavoro fa perdere l'incentivo "a partire dal mese di paga successivo a quello di trasferimento".

Fabio Pepè

LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

La Circolare n. 5 del 29 marzo 2018 dell'Agenzia delle Entrate chiarisce le novità normative che hanno interessato la disciplina della detassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale.

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 5 del 29 marzo 2018, ha chiarito del punto di vista fiscale alcune perplessità riguardo la detassazione dei premi di risultato connessi a incrementi della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

La detassazione dei premi di risultato consiste nell'assoggettamento dell'importo dei premi all'imposta sostitutiva del 10%, in luogo dell'imposta calcolata secondo gli scaglioni IRPEF ordinari. Questa agevolazione, come previsto dalla Legge di Bilancio 2017, si applica ai premi di importo massimo di 3.000 € (4.000 € in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro) e ai lavoratori con un reddito, ai fini del diritto all'agevolazione, inferiore a 80.000 €.

I premi di risultato soggetti ad agevolazione devono essere il frutto di un risultato incrementale su base aziendale, rispetto a uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione individuati dal contratto, raggiunti entro un congruo periodo definito tra le parti. In presenza di più obiettivi occorrerà verificare, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, il raggiungimento degli stessi in maniera alternativa o meno.

I premi di risultato soggetti ad agevolazione devono essere il frutto di un risultato incrementale su base aziendale, rispetto a uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione individuati dal contratto.

Sempre nello stesso ambito, **un'ulteriore agevolazione è prevista dal D. L. 50/2017, che introduce la decontribuzione per i premi di risultato, sottoscritti dopo il 24 aprile 2017, che prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori**; in questo caso i primi 800 € di premio scontano una riduzione di 20 punti percentuali per la quota conto azienda e il totale azzeramento della contribuzione a carico del dipendente. Il limite di agevolazione previsto nel caso di decontribuzione rimane comunque di 3.000 €. **Il coinvolgimento paritetico è formalizzato mediante un Piano di Innovazione, promosso dal datore di lavoro ed elaborato mediante comitati paritetici aziendali attraverso SOP, schemi organizzativi di innovazione partecipata, oppure PGP, programmi di gestione partecipata**. Questi piani si caratterizzano per alcuni elementi fondamentali:

- il contesto di partenza;
- le azioni partecipative, gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori;
- i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione;
- il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale.

Nella Circolare, l'Agenzia predispone anche delle esemplificazioni relative ai SOP:

- i gruppi di progetto (gruppi volti a migliorare singole aree produttive, fasi del flusso, prodotti/servizi o sistemi tecnico organizzativi);

- formazione specialistica e mirata all'innovazione;
- i sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori;
- le campagne di comunicazione sugli scopi e lo sviluppo di progetti/programmi di innovazione (workshop, focus, seminari interattivi).

Tra i PGP, invece, la Circolare ricomprende in via esemplificativa:

- il lavoro in team pianificato, strutturato e formalizzato con assegnazione di obiettivi produttivi e delega parziale al team per la gestione della polivalenza e della rotazione delle mansioni;
- i programmi di gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro in modo condiviso tra azienda e lavoratori (orari a menù, forme di part-time a menù sincronizzate con gli orari aziendali, team di autogestione dei turni, banca delle ore, lavoro agile, ecc.);
- le comunità di pratiche volte a sviluppare conoscenze operative su base volontaria con strumentazione tecnologica e social network.

Bisogna però considerare anche i vincoli normativi previsti dall'art. 4 del Decreto 25 marzo 2016 riguardo **il coinvolgimento paritetico dei lavoratori**: esso **deve essere recepito nei contratti collettivi aziendali e attuato attraverso i SOP e i PGP**; le procedure devono essere regolamentate con strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie e devono essere predisposti dei rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Nel caso invece di premi erogati da più datori di lavoro, il limite massimo di 4.000 € può essere raggiunto solo se tutti adottano schemi organizzativi di coinvolgimento; nel caso invece di un solo datore di lavoro con limite a 4.000 €, il totale dei premi agevolabili sarà di 3.000 € o di ammontare superiore per l'importo erogato dall'azienda con il coinvolgimento paritetico. Naturalmente, nei casi di molteplici datori di lavoro è importante l'attestazione di quanto già detassato e dei limiti applicati precedentemente; sarà responsabilità del lavoratore regolarizzare la propria posizione nella dichiarazione dei redditi.

La detassazione per i premi di produttività è però vincolata all'esistenza di un accordo collettivo aziendale ovvero territoriale di cui all'art. 51 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Per contratti collettivi si intendono quindi i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La detassazione per i premi di produttività è vincolata all'esistenza di un accordo collettivo aziendale ovvero territoriale di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81.del 15 giugno 2015.

A tale proposito, l'Agenzia delle Entrate ha risolto il dubbio circa l'ammissibilità di **aziende senza rappresentanza sindacale interna**: esse **possono comunque recepire il contratto collettivo territoriale di settore e, conseguentemente, applicare l'imposta sostitutiva sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto territoriale**. L'Agenzia nella Circolare ipotizza il caso in cui non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore: l'azienda a quel punto, potrà "guardarsi attorno" alla ricerca di un contratto aderente alla propria realtà e recepirlo per l'applicazione della misura agevolativa. Il recepimento dell'accordo territoriale varrà non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro. Dal punto di vista procedurale, ai fini dell'applicazione dell'accordo territoriale è necessaria la comunicazione ai dipendenti dell'accordo scelto.

Per quanto riguarda gli accordi territoriali, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, la misurazione dell'incremento in base ai risultati raggiunti al termine del congruo periodo di misurazione deve comunque essere collegato e verificabile nella singola azienda.

Come originariamente previsto dall'articolo 5 del Decreto Legge 24 aprile 2017 n. 50, il contratto di secondo livello e della relativa dichiarazione di conformità, doveva essere depositato entro 30 giorni dalla firma; parallelamente, l'articolo 14 del D. Lgs. 151/2015 aveva subordinato la fruizione di benefici fiscali e contributivi al deposito telematico del contratto nella sede competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro. L'Agenzia aveva già richiamato la scadenza nella Circolare 28/2016, ma ritorna sul punto con la Circolare 5/2018 affermando che il termine di deposito del

contratto aziendale (o della sola dichiarazione di conformità, nel caso di adesione a contratto territoriale) non era stato previsto dalla norma di primo livello, e per questo motivo assume natura ordinatoria e non perentoria. Resta valida però la richiesta del deposito telematico con la dichiarazione di conformità almeno prima che il sostituto d'imposta eroghi i premi detassati o sotto forma di welfare. Semplificando quindi, **se si registra sul portale cliclavoro.gov.it un contratto collettivo aziendale siglato anche tre mesi prima, il premio (stante tutti i parametri e condizioni richieste) sarà sempre detassabile mentre non potrà mai esserlo se erogato in forza di un contratto mai depositato**.

La Circolare 5/E/2018 affronta anche il tema del premio incrementale per l'applicazione dell'imposta sostitutiva. L'Agenzia chiarisce che la differenziazione del premio in base a criteri di valorizzazione della performance individuale non è in contrasto con la condizione relativa al conseguimento di obiettivi aziendali. Occorrerà quindi stipulare un accordo che riguardi risultati collettivi, ma che al suo interno potrà essere regolato e parametrato in base a caratteristiche o obiettivi individuali. Nonostante ciò, il risultato deve essere incrementale comunque su base aziendale. L'erogazione del premio, subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi alternativi, dà la possibilità di detassare al raggiungimento incrementale anche di uno solo di questi. Se invece le somme a titolo di premio possono essere considerate a sé stanti, la detassazione opera esclusivamente sul premio relativo agli obiettivi che abbiano registrato il requisito dell'aumento incrementale. Parametro fondamentale è quindi fare qualcosa "in più" rispetto al periodo di osservazione precedente. È quindi necessario verificare la congruità del periodo di misurazione del risultato che deve risultare incrementale per avere accesso al beneficio; bisogna quindi decidere quale periodo misurare, e con quale periodo confrontarlo.

Luca Furfaro

ANDARE OLTRE IL WELFARE

Strategie per favorire il benessere psicofisico dei lavoratori.

"Il lavoro dovrebbe essere una grande gioia ed è ancora per molti tormento, tormento di non averlo, tormento di fare un lavoro che non serva, non giovi a un nobile scopo", sono le parole del visionario Adriano Olivetti. La gioia sul lavoro è un concetto che, però, per molto tempo non è stato proprio dei luoghi di lavoro. Oggi, invece, si ritorna a parlare dell'importanza di creare un clima aziendale favorevole al benessere dei dipendenti. Ogni persona accumula una certa quantità di problemi familiari e professionali nella vita quotidiana, e le aziende possono intervenire attraverso un sistema di Wellbeing. Il termine Wellbeing definisce un benessere psicofisico, ma anche finanziario, dei dipendenti. **L'individuo che sta bene sia psicologicamente che fisicamente può sfruttare al meglio le sue capacità cognitive ed emozionali, ritrovando nuovo successo non solo a livello professionale ma anche nella quotidianità familiare e relazionale**. Il Wellbeing può inoltre essere un valido strumento di comunicazione esterna per l'azienda e di engagement di nuovi talenti. L'azienda non può quindi più limitarsi a far sì che il dipendente raggiunga il benessere economico attraverso premi e aumenti di retribuzione, ma deve anche mettere in atto delle iniziative per occuparsi della sfera psicofisica dello stesso.

Il Wellbeing dev'essere quindi espressione di un benessere che coinvolge il dipendente a 360 gradi, non solo dal punto di vista professionale, ma proprio della sua persona, per arrivare fino alla vita privata del dipendente. È infatti risaputo che un dipendente triste non è produttivo per l'azienda, e non fa altro che provocare un circolo vizioso di sempre maggiore assenteismo (assenze per malattie e scarso impegno nel lavoro). I dipendenti più felici, invece, collaborano maggiormente con i colleghi, sono più propositivi e, di conseguenza, diminuiscono il turn-over e i costi legati ad assenze non programmate.

Il termine Wellbeing definisce un benessere psicofisico, ma anche finanziario, dei dipendenti.

Da un paio di anni si parla molto di welfare aziendale, tuttavia in Italia, ancora oggi, la felicità è un benefit che, purtroppo, troppe aziende non considerano. Negli Stati Uniti, dove la felicità dell'individuo è tutelata a livello legislativo, sempre più aziende hanno introdotto al loro interno la figura del Chief Happiness Officer, che, tradotto in Italiano, altro non è che il Manager della Felicità. Il compito di questa figura è ottenere il benessere dei dipendenti, interpretarne i bisogni e fare in modo che ognuno sia soddisfatto del posto dove lavora. Non è però strettamente necessario avere in azienda una figura preposta esclusivamente a questo compito, perché basterebbe mettere in atto qualche piccolo accorgimento, che spesso non prevede alti investimenti monetari, per rendere il luogo di lavoro un posto più felice. **È opportuno quindi introdurre in azienda una serie di attività che rendano più agevole il raggiungimento della salute e del benessere dei lavoratori**. Ovviamente, questo genere di benefit e servizi va studiato appositamente per i dipendenti di ogni singola azienda, perché cambia a seconda del contesto di riferimento, e va costruito coinvolgendo ogni ramo dell'organizzazione aziendale. Banalmente, basterebbe introdurre alcune delle classiche misure di welfare aziendale, come la flessibilità oraria, la conciliazione lavoro-famiglia, le convenzioni con attività commerciali esterne, e così via. Esistono però anche delle specifiche azioni, meno formali, per far sentire i dipendenti più soddisfatti, andando a operare in determinate aree.

- **L'ambiente di lavoro.** Innanzitutto, le aziende possono partire dalla creazione di un ambiente più piacevole, che possa aiutare i dipendenti a stare bene con se stessi ma anche con il conte-

sto di lavoro in cui operano e con la comunità in cui vivono. Un ambiente più confortevole può infatti portare a un nuovo benessere della persona. Si possono semplicemente riorganizzare gli spazi di lavoro, per esempio seguendo le filosofie che mirano a sviluppare il benessere individuale, come il Feng Shui, aumentare i colori e la luce naturale, rendere i dipendenti partecipi del cambiamento. In modo più concreto, si può rinnovare l'ambiente anche con postazioni più comode da un punto di vista ergonomico, come sedie pensate per il mantenimento della corretta postura o scrivanie regolabili in altezza. L'obiettivo finale deve essere la creazione di luoghi di lavoro sicuri e salubri, in cui venga prestata maggiore attenzione ai lavoratori con esigenze speciali, come i disabili. Bisogna anche considerare la salubrità dell'aria e inserire degli impianti di riscaldamento o climatizzazione a norma, cercando di mettere d'accordo tutti. Per esempio, con i primi caldi, si possono utilizzare delle semplici ventole al posto del climatizzatore, fonte di frequenti litigi tra i colleghi più o meno freddolosi.

L'ambiente di lavoro, l'alimentazione e l'attività fisica, le possibilità di svago e benessere psicologico sono le principali aree in cui operare per favorire il benessere psicofisico dei dipendenti

- **Alimentazione e attività fisica.** Un aspetto importante per la salute delle persone è un'alimentazione equilibrata: nelle aziende dotate di mense, è importante offrire ai dipendenti una dieta sana, senza essere però troppo rigidi, oltre a introdurre corsi di educazione alimentare per rendere i dipendenti più consapevoli delle loro scelte alimentari. Anche predisporre una cucina utilizzabile direttamente dai lavoratori per la preparazione dei pasti può rappresentare un notevole passo avanti verso il benessere. Per raggiungere il benessere psicofisico, inoltre, lo sport è in generale un ottimo rimedio contro lo stress e la vita sedentaria: per favorire la pratica di attività fisica, alcune aziende allestiscono al proprio interno spazi attrezzati come delle vere e proprie palestre, altre organizzano corsi come lo yoga e la meditazione, per favorire il relax dei dipendenti, o attività più energiche come il crossfit, permettendo così di mantenersi in forma senza la necessità di effettuare spostamenti verso una palestra esterna.
- **Svago e benessere psicologico.** Bisogna poi considerare che spesso i dipendenti non hanno il tempo, al di fuori del lavoro, per dedicarsi ad attività sportive o di svago. All'interno dell'azienda si possono quindi creare spazi progettati per lo svago e il relax dei dipendenti: una zona relax con divani e poltrone, una zona ricreativa con giochi come il calcio balilla e la possibilità di ascoltare musica oppure, nei contesti molto caotici, ambienti progettati specificamente per la concentrazione e la meditazione. Alcune aziende hanno invece adottato

delle tecniche legate alla sostenibilità ambientale, creando occasioni di incontro nella natura, come il trekking, oppure spingendo i dipendenti a partecipare a iniziative di volontariato a tema ecologico che, oltre a portare risultati per la tutela dell'ambiente, creano uno spirito di gruppo che porta positività all'organizzazione aziendale e cooperazione tra i colleghi. In alternativa, si può scegliere di lasciare più tempo libero al lavoratore, per esempio aumentando le ore di permesso oltre quelle contrattuali e rendendo l'orario di lavoro più flessibile. Tutte queste iniziative servono in gran parte a prevenire lo stress lavoro-correlato, una patologia definita dall'Accordo Europeo sullo stress lavoro-correlato del 2004, come "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro". A tale proposito, può essere utile portare periodicamente uno psicologo in azienda per assistere i dipendenti e favorire la loro salute psicofisica. Intervenire in via preventiva sul benessere per garantire una migliore salute della popolazione aziendale e conseguentemente un minore intervento sanitario, è un aspetto che le aziende stanno cominciando a non sottovalutare. Per questo, anche l'introduzione di piani di welfare, comprensivi dei fondi assistenza sanitaria, può essere utile per aiutare i lavoratori a raggiungere il benessere completo. Alcune aziende hanno deciso di attuare programmi di promozione della salute, partendo dall'analisi delle misure necessarie per prevenire infortuni e malattie, fino a offrire ai propri lavoratori le opportunità e gli strumenti concreti per garantire loro uno stile di vita sano. Una politica di questo tipo porta a ridurre i fattori di rischio generali ma anche quelli correlati al nascere di malattie croniche e debilitanti.

Varie sono dunque le iniziative che un'azienda può adottare per rendere i propri dipendenti più sani e felici; **studiando i bisogni dei propri dipendenti è quindi possibile introdurre delle azioni di welfare aziendale non troppo costose ma comunque molto efficienti per ogni situazione specifica**.

E forse, senza chiamarlo "well being", dobbiamo fare un salto indietro nel tempo, quando le nostre aziende di piccola dimensione erano a conduzione familiare ed i dipendenti all'ingresso in azienda diventavano parte della stessa.

Siate felici.

Luca Furfaro

L'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL METALMECCANICA ARTIGIANATO

Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica del 24 aprile 2018 riguarda i dipendenti dei settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini, odontotecnica e introduce importanti novità.

Il 24 aprile 2018 è stato firmato un accordo di rinnovo del CCNL Metalmeccanica artigianato dalle associazioni dei datori di lavoro aderenti a Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, CLAAI e dalle organizzazioni sindacali Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil. La sfera di applicazione del rinnovo riguarda i dipendenti delle imprese artigiane dei seguenti settori: metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini, odontotecnica.

In questo articolo verrà analizzato il contenuto del rinnovo, focalizzato in particolar modo sulla gestione della malattia del dipendente e la flessibilità oraria.

IL CONTENUTO

Con il rinnovo, viene data maggiore importanza agli Osservatori dei sindacati. Gli Osservatori sono strumenti di partecipazione costituiti al fine di acquisire dati sulle dinamiche economiche, amministrative e legislative inerenti le imprese interessate dal CCNL. L'accordo prevede di affidare agli Osservatori dei sindacati i compiti di analizzare l'andamento di infortuni e malattie professionali e di monitorare la contrattazione collettiva di II livello. Importanti novità sono state introdotte anche in tema di classificazione dei lavoratori. In particolare, **le novità riguardano i lavoratori del settore "meccanica di produzione" nell'area Autoriparazione: viene inserita la qualifica del meccatronico alla 3ª, 4ª e 5ª categoria; viene inoltre inserita la categoria Quadro di cui alla Legge n. 190/1985 all'interno della classificazione dei lavoratori per il settore meccanica di produzione e per il settore orafi, argentieri e affini**.

Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica introduce importanti novità in tema di classificazione dei lavoratori.

LE MODIFICHE ALLA MALATTIA E INFORTUNIO

Una parte importante di questo rinnovo riguarda le **modifiche apportate agli articoli 57, 73, 91, 106, 123, 148 in tema di trattamenti per malattia e infortunio**. Il rinnovo prevede infatti novità in merito alla comunicazione dell'insorgenza dello stato di malattia: il lavoratore dovrà comunicare con "tempestività" la propria assenza al datore di lavoro, entro l'orario normale di lavoro del primo giorno in cui si verifica la malattia. Nel caso di trasmissione telematica del certificato di malattia,

il dipendente dovrà comunicare il numero di protocollo del certificato entro due giorni dal rilascio dello stesso. Stessa tempistica vale in caso di impossibilità alla trasmissione telematica del certificato come, per esempio, nei casi di ricoveri ospedalieri. L'invio del certificato cartaceo, potrà avvenire anche per mezzo di posta elettronica o fax, con l'obbligo di produzione della certificazione in originale successivamente. Nell'evenienza in cui il lavoratore non rispetti le suddette tempistiche per l'inoltro dei documenti richiesti come illustrato sopra, l'assenza sarà considerata ingiustificata. Viene inoltre aggiunto un comma riguardo l'aspettativa non retribuita per malattia o infortunio. **Il lavoratore avrà la possibilità di richiedere per iscritto, prima della scadenza del periodo di comporto, l'aspettativa per malattia per un periodo continuativo e non frazionabile. L'aspettativa può essere di durata massima pari a 12 mesi e dev'essere periodicamente documentata**; durante questo periodo, il lavoratore non avrà diritto alla retribuzione. L'aspettativa cesserà quando il lavoratore avrà raggiunto la guarigione clinica e potrà nuovamente svolgere il proprio lavoro. Se il lavoratore non dovesse rientrare in azienda entro i 12 mesi, l'azienda potrà decidere per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il rinnovo prevede importanti cambiamenti in tema di malattia e infortunio: il lavoratore dovrà comunicare con "tempestività" la propria assenza al datore di lavoro.

ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Il rinnovo prevede anche la possibilità per il dipendente di richiedere **periodi di aspettativa non retribuita, dietro richiesta scritta del dipendente, per la durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili**. L'aspettativa può essere richiesta solo se sussistono gravi necessità personali o familiari. La fruizione dell'aspettativa non deve comunque comportare nessun costo per l'impresa e non deve sconvolgere l'organizzazione della stessa.

LICENZIAMENTO

In merito al licenziamento, il rinnovo del CCNL ribadisce le motivazioni che possono portare l'azienda al licenziamento del dipendente ed estende la portata dell'articolo 36, "Licenziamento per mancanze", anche ai dipendenti del settore odontotecnica. In particolare, **viene aggiunta un'altra causa al licenziamento per mancanze, ossia l'abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi**.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Vengono eliminate le causali utili per la stipula di un contratto a termine. Cambiano anche i limiti quantitativi: **le aziende da 0 a 5 dipendenti possono assumere 3 lavoratori a termine, per quelle con più di 5 dipendenti è possibile assumere 4 lavoratori a termine, nelle aziende con più di 10 dipendenti del settore odontotecnico si può assumere un lavoratore a termine ogni due dipendenti**. Vengono poi riformati tutti gli altri aspetti modificati dal D. Lgs. 81/2015, come gli intervalli temporali tra un contratto e l'altro e la durata massima complessiva del rapporto.

TRASFERTA

Viene rinnovata l'**indennità di trasferta**, pari a **35 € a partire dal 1° settembre 2018**. Sempre dalla stessa data, cambierà anche l'importo dell'**indennità di reperibilità: per 24 ore sarà pari a 13 euro, per 16 ore pari a 7 euro**. In merito all'articolo 22, "Lavoro straordinario, notturno e festivo", viene specificato che i lavoratori con funzioni direttive non sono sottoposti a tali regole; per questi lavoratori è quindi prevista un'indennità mensile di funzione pari a 70 € per i quadri e 50 € per gli impiegati con funzioni direttive.

FLESSIBILITÀ ORARIO

Una parte importante del rinnovo riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro. **Le aziende potranno** quindi **impostare diversi regimi di orario di lavoro in determinati periodi, arrivando alle 48 ore settimanali per un massimo di 120 ore all'anno per il settore metalmeccanica e installazione impianti e 152 ore per il settore orafi, argentieri e affini e odontotecnici**. Per compensare l'aumento di ore di lavoro, verranno utilizzati dei riposi entro 6 mesi per i settori metalmeccanica e installazione impianti, orafi, argentieri e affini ed entro i 12 mesi per il settore odontotecnico. I lavoratori percepiranno la normale retribuzione sia nei periodi di superamento del normale orario settimanale, che in quelli di riduzione. In alternativa a questa tipologia di organizzazione, l'azienda potrà ricorrere a regimi di flessibilità con compensazione di orario nei 12 mesi, in modo da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro. Questo regime di orario non potrà superare le 45 ore settimanali né essere inferiore alle 35 ore settimanali. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, il dipendente percepirà una retribuzione maggiorata del 10%. La flessibilità impegna tutti i lavoratori, salvo deroghe individuali per particolari impedimenti. Per quanto riguarda i permessi contrattuali, essi saranno fruibili dal lavoratore entro il 30 del mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione oppure su richiesta del lavoratore potranno essere inseriti in banca ore.

AUMENTI RETRIBUTIVI

L'accordo rinnova anche la retribuzione, con **l'introduzione di un una tantum di 299 € a copertura del periodo di carenza contrattuale dal 1/1/2015 al 30/04/2018** erogabile in due tranche, a giugno e a ottobre 2018.

Fabio D'Alberti

9° EDIZIONE

#LavoroeFuturo

Politiche attive

Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

28-30 giugno

MiCo
Milano Congressi

Tre giorni di dibattiti, workshop e approfondimenti

www.festivaldellavoro.it

Fisco e società

Previdenza

Politiche attive

e molto altro ...

La categoria

ENPACL Ente Nazionale Previdenza Assistenza Consulenti del Lavoro
Fondazione Lavoro
Fondazione UniversoLavoro
ENPACL
ANCL
Associazione Nazionale Giovani Consulenti del Lavoro

Partner

FonARCom
sodexo QUALITY OF LIFE SERVICES
TeleConsul Editore

Main Sponsor

E.BILPRO
GRUPPO 24 ORE
ItaliaOggi
Lavoro e Welfare

Sponsor

ANPIT
Banca Popolare di Sondrio
BP
CAFCDL
CASSA COLF
Cassa Portieri
E.N.B.Ass.
ENBIL
ETICA
Euroconference
Giuffrè Editore
Gruppo Centro Paghe
MAGOLAVORO
MANAGERITALIA
Mefop
rts
sistemi
Wolters Kluwer

In collaborazione con

AIDP
open
Radio 24

9° EDIZIONE
#lavoroefuturo

Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

28-30 giugno

Tre giorni di dibattiti
workshop e approfondimenti

Aula del Diritto

28 GIUGNO

16.00 - 17.30 I Consulenti del Lavoro incontrano gli Ispettori

- *Trasferte e trasfertismo. La soluzione delle Sezioni Unite (S.U. n. 27093/17)*
- *La rappresentanza sindacale*

Paolo Pennesi - Danilo Papa - Luca De Compadri - Pasquale Staropoli

17.30 - 19.00 Controlli e garanzie: il diritto alla privacy tra adempimenti e tutele. Il whistleblowing

Patrizia Tullini (Università di Bologna) - Riccardo del Punta (Università di Firenze) - Giovanni Marcantonio

29 GIUGNO

10.00 - 11.30 Le assunzioni agevolate. Promozione dell'occupazione o specchietto per allodole?

Armando Tursi (Università di Milano) - Luca Caratti

11.30 - 13.00 La flessibilità in uscita e l'accompagnamento alla pensione

Domenico Garofalo (Università di Bari) - Tiziano Treu - Mauro Marrucci

15.00 - 16.30 Flessibilità virtuosa: la gestione della somministrazione

Franco Carinci (Università di Bologna) - Arturo Maresca (Università Sapienza di Roma) - Enzo De Fusco

16.30 - 18.00 Il lavoro femminile tra promozione e discriminazione

Marina Brollo (Università di Udine) – Angelo Pandolfo (Università Sapienza di Roma) - Massimo Braghin

18.00 - 19.00 Il licenziamento del socio di cooperativa

Angelo Pandolfo (Università Sapienza di Roma) - Franco Carinci (Università di Bologna) - Vincenzo Silvestri

30 GIUGNO

11.00 - 12.00

- *Intermediazione illecita e appalto*
- *La responsabilità solidale nella subfornitura alla prova della Corte Costit. (n. 254/17)*
- *La proposta di legge in materia di sfruttamento del lavoro*

Paolo Pennesi - Marina Calderone

MiCo
Milano Congressi

ASSEMBLEA ANNUALE GIOVANI CDL TORINO

L'assemblea annuale dell'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino del 12 aprile ha costituito un'occasione non solo per uno sguardo sull'intenso anno passato, ma anche per proiettarsi verso nuovi progetti e attività future.

Si è svolta il 12 aprile scorso l'assemblea annuale dell'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino. L'assemblea, tenutasi presso Copernico Torino Garibaldi, è stata preceduta dall'incontro formativo organizzato dall'Associazione stessa che ha avuto il merito di fare il punto sulle assunzioni agevolate e sul nuovo regolamento Privacy e che, come di consueto, ha visto la partecipazione in qualità di relatori i Giovani Consulenti del Lavoro.

Dopo lo sguardo all'anno passato l'occasione è stata propizia per anticipare le prossime attività che saranno organizzate nel corso dell'anno e vedranno impegnati i Giovani Consulenti: la terza edizione di Innova Lavoro Torino, il meeting dei Giovani Consulenti del Nord, gli eventi dell'Associazione Nazionale a Roma...

L'assemblea si è aperta con la relazione del Presidente Luca Furfaro, che ha scelto di riassumere in modo smart, attraverso un video multimediale, la varietà degli ambiti in cui l'Associazione è stata presente nell'anno appena conclusosi (il video è disponibile sulla pagina Facebook dell'associazione AGCDL TORINO).

Sono stati numerosissimi gli incontri formativi, sia a livello locale che interregionale, nonché le occasioni di scambio, a dimostrazione della presenza dei Giovani Consulenti nei tavoli interassociativi del mondo delle professioni e dell'imprenditoria tramite YES4TO. Ma non solo: la presenza negli atenei torinesi, con numerosi Giovani Consulenti in qualità di docenti nelle materie giuslavoristiche e orientatori verso la professione e, nel 2017, l'assegnazione della borsa di studio Giovani Cdl Torino per la migliore tesi in materia giuslavoristica. Non si può inoltre tralasciare da questa panoramica l'ormai consolidato progetto di valorizzazione della figura del Consulente del Lavoro nell'ambito delle scuole superiori, non solo attraverso attività di formazione e professionali, ma anche con eventi ludici e sportivi che, fin dalla costituzione, caratterizzano l'Associazione Giovani per la loro importanza nell'ottica di "fare squadra": penso all'annuale torneo di calcetto giunto ormai alla 10ª edizione, che vede sempre ben rappresentata "la quota rosa" con la presenza attiva delle nostre colleghe o alle feste estive e invernali nelle quali trovare conforto alle pene dell'attività lavorativa.

Dopo lo sguardo all'anno passato l'occasione è stata propizia per anticipare le prossime attività che saranno organizzate nel corso dell'anno e vedranno impegnati i Giovani Consulenti: la terza edizione di Innova Lavoro Torino, il meeting dei Giovani Consulenti del Nord che si svolgerà a Venezia, gli eventi dell'Associazione Nazionale a Roma, solo per citare alcune delle iniziative future.

Vi è stato anche l'intervento del vice presidente dell'Associazione Nazionale Giovani Cdl Fabrizio Bontempo che ha spiegato gli ambiti di lavoro a livello nazionale.

Sul tavolo dell'assemblea si sono succeduti tutti i membri del consiglio direttivo, ognuno dei quali non solo ha portato ai presenti la propria esperienza e la passione per l'incarico ricoperto ma anche ha esortato i colleghi a partecipare alla vita associativa, in un'ottica di crescita professionale ma soprattutto personale.

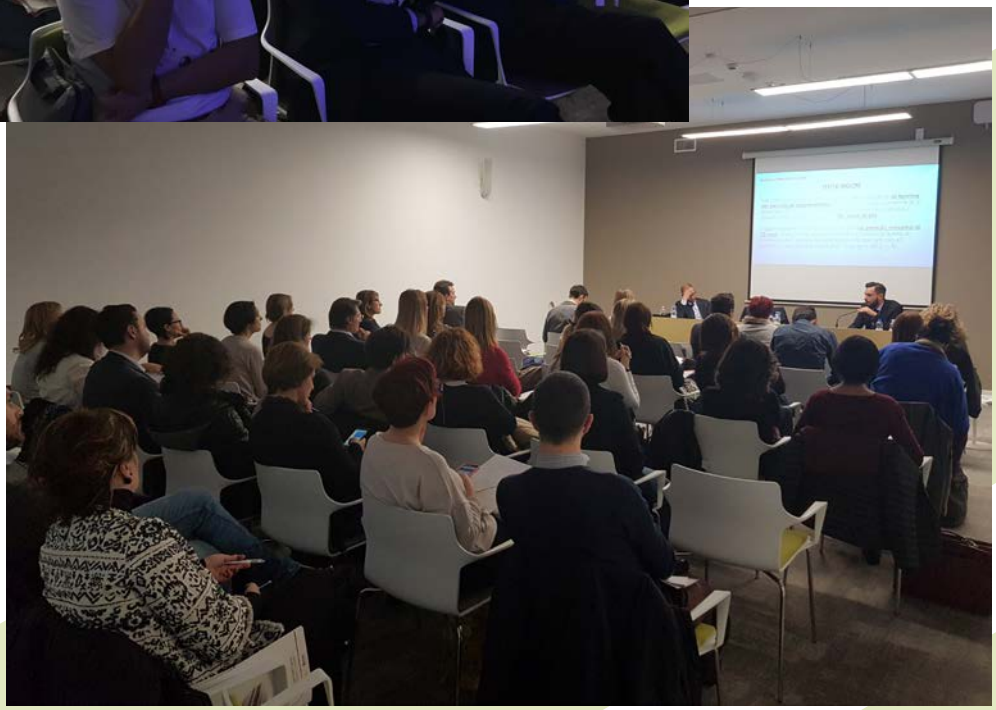
Ricordiamo che il consiglio direttivo è composto da: Gianluca Corrente, Monica Fogliatto, Simone Long, Fabio D'Alberti, Stefania Vettorello, Stefano Galoppo, Silvia Deidda, Claudia Viale, Elisa Sada, Irene Casula.

Il Presidente Luca Furfaro, unitamente al Consiglio Direttivo, ha ringraziato tutti i soci per i risultati raggiunti insieme e ha invitato i colleghi a farsi avanti per essere parte attiva nel coinvolgimento nelle giovani leve.

Davide Tomaino

Consiglio direttivo dell'Associazione Giovani Cdl di Torino.

Innova Lavoro 2017.



Giovani Yes4To.

CAN REFUGEES HELP TO PLUG EUROPE'S SKILLED-LABOUR GAPS?

From *The Economist*, June 16th 2018

[...] In 2015 no European country took in more asylum-seekers[1], relative to its population, than Sweden. None accepted greater absolute numbers than Germany. Both countries badly need workers. Sweden is training 8,500 fewer teachers annually than it should. A study by the German Chamber of Commerce estimates that 1.6m open jobs cannot be filled with appropriately skilled workers. Today Germany lacks 110,000 nurses and carers; by 2030 it will need 300,000 as its population greys.

When 2.6m asylum-seekers arrived in Europe in 2015-16, the political mood quickly turned sour. Yet many argued not only that it was right to welcome them on humanitarian grounds, but also that both the new arrivals—most of them young and, it was said, educated—and their host countries could gain economically.

Those hopes have not yet been borne out. Both Germany and Sweden have pumped resources into getting newcomers into training or employment and have shifted legal barriers in order to let them work sooner. But Sweden's fast-track programmes[2] serve only a fraction of the 110,500 adult arrivals in 2015 and 2016 (around half of whom were granted asylum). In 2017 only a third of refugees who completed a two-year full-time integration programme were working or studying three months later, according to Statistics Sweden. In the first quarter of 2018 this rose to 41%, but only 6% were in unsubsidised jobs[3]. Refugees in Germany have historically fared[4] a bit better. Yet nearly three-quarters of those in work have jobs needing few skills and with poor prospects. [...] "We're at a critical junction," says Thomas Liebig of the OECD. The political mood has hardened. [...] "The talent pool is not huge. The refugees who arrived here in Sweden are less skilled than we initially thought," says Patrick Joyce, a Swedish economist. Of the 92,000 adult asylum-seekers who arrived in 2015, half did not finish high school. Language is often the biggest hurdle. [...] Even when refugees' skills are in demand, regulations can still keep them out of jobs. Germany lacks workers in some certified professions, which require lengthy training. Nurses from abroad, regardless of experience, must do up to three years of vocational training[5] before being taken on. Such barriers push refugees into less skilled, poorly paid jobs. [...] "Apprenticeships[6] really are the golden route in Germany," says Mr Liebig. Most refugees are young; within a few years they can gain a skill that is in demand and a job for years to come. But time to train is a luxury: often their priority is to get a job, however poorly paid, to send money home or to reunite their families. And both countries have become less generous in granting permanent residency, [...]

Now comes a new difficulty: getting women to work. Those who arrived in 2015-16 were mainly men; their wives are following them. [...] "Getting them into work and to leave children at a creche[7] can be a big barrier," says Caroline Jonsson from the Public Employment Service. "But here in Sweden we don't have stay-at-home mums."

Focusing on female refugees [...] can pay. [...] As with men, so with women: moving on from receiving refugees to integrating them is a long game. [...]

GLOSSARY

[1] asylum-seeker richiedente asilo

[2] fast-track programme programma di formazione/integrazione accelerato (messo in atto in Svezia per i rifugiati)

[3] unsubsidised job posto di lavoro non sovvenzionato

[4] fare passarsela

[5] vocational training corso di formazione professionale

[6] apprenticeship apprendistato

[7] creche asilo-nido

FOCUS ON LEXICON!

Refugees

A refugee is someone who has been forced to flee his or her country because of persecution, war, or violence. A refugee has a well-founded fear of persecution for reasons of race, religion, nationality, political opinion or membership in a particular social group. Most likely, they cannot return home or are afraid to do so. War and ethnic, tribal and religious violence are leading causes of refugees fleeing their countries.

www.unrefugees.org

200 milioni
di finanziamenti assegnati

52.000
aziende aderenti

360.000
lavoratori formati

fapi | Fondo Formazione Piccole Medie Imprese

I canali di
FINANZIAMENTO:

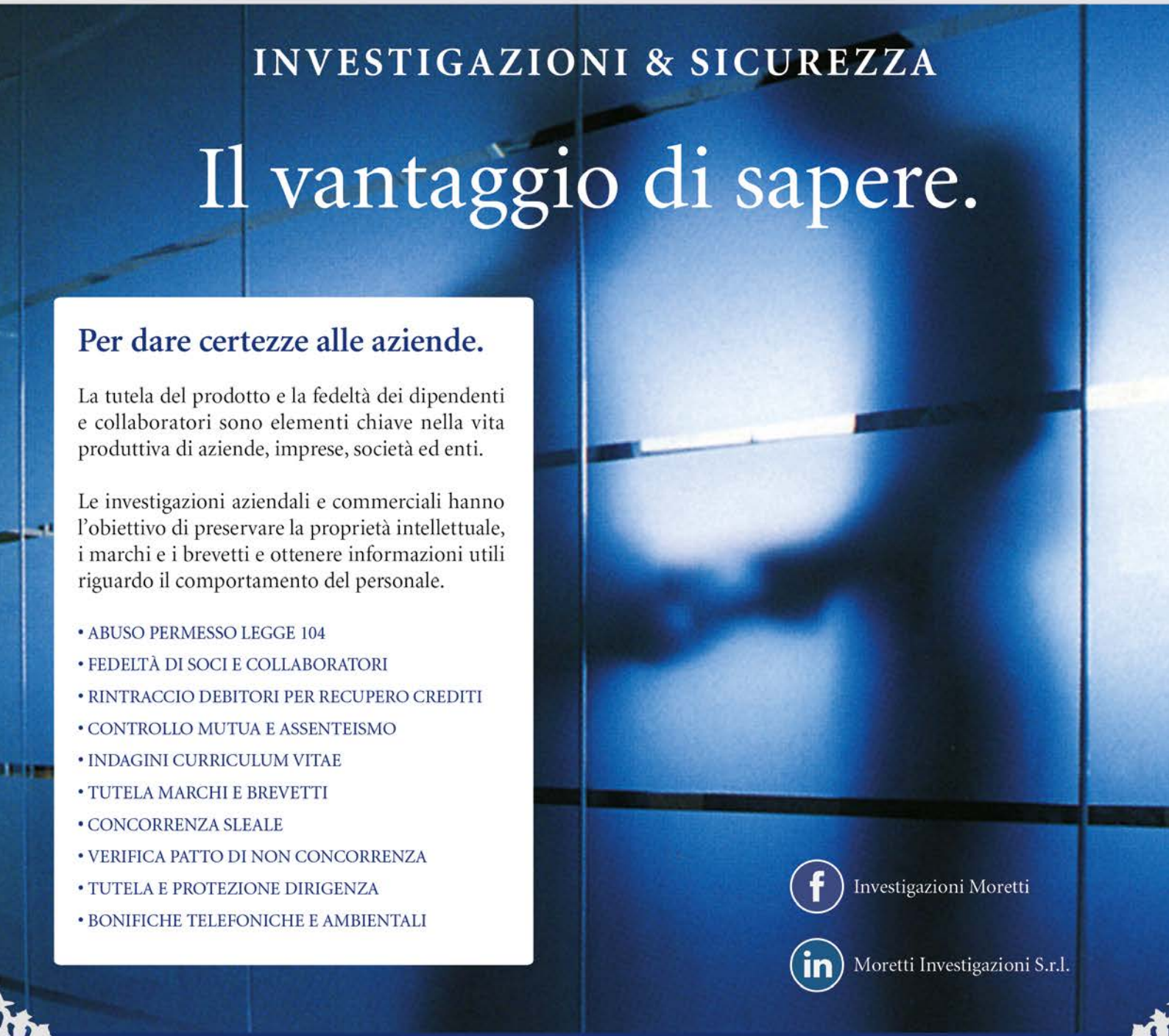
AVVISI generalisti tematici
CONTO AGGREGATO DI RETE
SPORTELLO IMPRESA

Scegli FAPI. Scegli il Fondo per tutti i tipi di imprese.

Api Formazione: Numero Verde 800-291.626

www.investigazionimoretti.it

MORETTI



INVESTIGAZIONI & SICUREZZA

Il vantaggio di sapere.

Per dare certezze alle aziende.

La tutela del prodotto e la fedeltà dei dipendenti e collaboratori sono elementi chiave nella vita produttiva di aziende, imprese, società ed enti.

Le investigazioni aziendali e commerciali hanno l'obiettivo di preservare la proprietà intellettuale, i marchi e i brevetti e ottenere informazioni utili riguardo il comportamento del personale.

- ABUSO PERMESSO LEGGE 104
- FEDELTÀ DI SOCI E COLLABORATORI
- RINTRACCIO DEBITORI PER RECUPERO CREDITI
- CONTROLLO MUTUA E ASSENTEISMO
- INDAGINI CURRICULUM VITAE
- TUTELA MARCHI E BREVETTI
- CONCORRENZA SLEALE
- VERIFICA PATTO DI NON CONCORRENZA
- TUTELA E PROTEZIONE DIRIGENZA
- BONIFICHE TELEFONICHE E AMBIENTALI

Investigazioni Moretti

Moretti Investigazioni S.r.l.

Moretti Investigazioni S.r.l.

TORINO
C.so Moncalieri, 413
Tel.: +39 011 6613517
Fax: +39 011 6317741

MILANO
Via Lodovico Ariosto, 4
Tel.: +39 02 55188622
Fax: +39 02 47951246

info@investigazionimoretti.it