

NEWSLETTER LAVORO 08 – 2019

Normativa lavoro

1. **INL: Pubblicate le Linee guida per l'attività ispettiva in materia di distacco transnazionale**
2. **INPS: Quota 100 - incumulabilità con i redditi da lavoro e periodi di lavoro all'estero**
3. **INPS: Incremento del contributo addizionale NASpi in caso di rinnovo del contratto a termine**
4. **Dipartimento per le politiche della famiglia: Pubblicato il bando "#Conciliamo"**

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

Settembre

1. **CCNL ALIMENTARI – INDUSTRIA: minimi retributivi**

Ottobre

2. **CCNL EDILIZIA INDUSTRIA: Previdenza complementare PREVEDI - Contributo aggiuntivo**
3. **CCNL TRASPORTO MERCI – INDUSTRIA e CCNL TRASPORTO MERCI - CONFARTIGIANATO: minimi retributivi**

Proroghe e altre novità (Allegati)

Allegato 1 - CCNL DIRIGENTI COMMERCIO: proroga della scadenza contrattuale al 31/12/2019, aumento contributo Fondo Mario Negri, piani azionari

Allegato 2 - CCNL TESSILI ABBIGLIAMENTO – INDUSTRIA: proroga scadenza contrattuale al 31/03/2020, aumenti dell'E.R.N, aumento contributo Sanimoda e Previmoda

Allegato 3 - CCNL AGIDAE: attivazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Salus)

Allegato 4 - CCNL IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO (FIAVET) del 24.07.2019

Normativa Lavoro

1. INL: Pubblicate le Linee guida per l'attività ispettiva in materia di distacco transnazionale

L'INL ha fornito le linee guida per l'attività ispettiva in materia di distacco transnazionale di lavoratori, e ha chiarito alcuni temi in merito alla genuinità del distacco.

1.1. *Regolarità amministrativa e documentale*

La documentazione richiesta ai fini della verifica della regolarità del distacco comprende la comunicazione preventiva di distacco e comunicazione al centro per l'impiego, il contratto di lavoro con l'azienda distaccante, il modello A1 di certificazione della regolarità contributiva nonché i prospetti paga. Tale documentazione può anche non essere oggetto di traduzione asseverata, ma deve essere disponibile al momento dell'accertamento ispettivo.

1.2. *Condizioni di lavoro e di occupazione*

Le condizioni di lavoro e di occupazione devono rispettare quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva con particolare attenzione alla retribuzione lorda erogata e al contratto collettivo applicato.

Se il lavoratore distaccato viene impiegato nell'ambito di un contratto di somministrazione, la contrattazione collettiva di riferimento anche ai fini retributivi è sempre quella applicata dall'impresa italiana utilizzatrice; diversamente nell'ipotesi di una prestazione di servizi consistente in un contratto di appalto, il contratto collettivo da applicare sarà quello riferito all'attività oggetto dell'appalto.

1.3. *Autenticità del distacco sia in relazione all'impresa distaccante sia in relazione ai lavoratori distaccati*

Si sottolinea che l'impresa deve esercitare attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale e i lavoratori devono essere distaccati effettivamente nel rispetto degli elementi sopra indicati.

Qualora il distacco non sia autentico, il distaccante e il distaccatario sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 50 per ogni lavoratore occupato per ogni giornata di occupazione.



LABOUR AND TAX ADVISORS

In ogni caso l'ammontare della sanzione amministrativa non può essere inferiore ad euro 5.000 né superiore ad euro 50.000.

2. INPS: Quota 100 – incumulabilità con i redditi da lavoro e periodi di lavoro all'estero

L'INPS, con la circolare n.117 del 9 agosto 2019, ha fornito indicazioni riguardanti “pensione quota 100” e la sua incumulabilità con i redditi da lavoro nonché chiarimenti in merito a periodo di lavoro all'estero e conteggio dell'anzianità contributiva.

Ai fini del percepimento della “pensione quota 100” è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente e non è possibile iniziarne uno nuovo.

Per ciò che riguarda invece lo svolgimento di attività di lavoro autonomo, non è richiesta la sua cessazione (es. cancellazione dagli elenchi dei lavoratori autonomi, dagli albi professionali etc.); restando ferma, come da previsione normativa, l'incumulabilità della pensione con i redditi da lavoro e non l'incompatibilità della stessa con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La pensione è cumulabile invece con i redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui. Il superamento del menzionato limite di importo determina l'incumulabilità della pensione con il reddito da lavoro.

Ai fini dell'accertamento dell'incumulabilità della “pensione quota 100” con i redditi da lavoro, i percettori di pensione sono tenuti a presentare all'INPS un apposito modulo (mod. “Quota 100”), anche in via preventiva, in cui devono dichiarare lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa dipendente o autonoma. A seguito della presentazione di tale modulo l'istituto sospenderà l'erogazione della pensione e procederà al recupero delle mensilità eventualmente erogate.

Per ciò che riguarda il conseguimento della “pensione quota 100” utilizzando periodi di lavoro svolti all'estero, l'INPS conferma che è utilizzabile la contribuzione estera conseguita in periodi non coincidenti con quella italiana, maturata in paesi a cui si applicano i regolamenti dell'Unione Europea in tema di sicurezza sociale ovvero in Paesi extracomunitari legati all'Italia da convenzioni bilaterali di sicurezza sociale che prevedono la totalizzazione internazionale.

La contribuzione estera si considera anche quando abbia già dato origine alla liquidazione di una pensione estera; non deve essere considerata qualora abbia dato luogo ad una pensione italiana in regime di convenzione internazionale.

Società tra Professionisti iscritta all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano al n. 37

MILANO | SESTO SAN GIOVANNI | ROMA

CF/P.IVA 10264100966 – Tel +39.02.45.47.69.50 – www.jobcodehr.com – info@jobcodehr.com

3. INPS: Incremento del contributo addizionale NASpi in caso di rinnovo del contratto a termine

Il Decreto Dignità aveva stabilito per i rinnovi dei contratti a tempo determinato un aumento del contributo addizionale NASpi per ogni rinnovo di contratto.

Si riportano di seguito le indicazioni fornite dall'Inps, con circolare n. 121 del 06 settembre 2019, in merito all'applicazione di tale aumento.

3.1. Ambito di applicazione e decorrenza

L'aumento del contributo addizionale NASpi si applica:

- ai rinnovi di contratti a termine, anche in somministrazione, dal 14/07/2018;
- ai contratti a termine qualora venga modificata la causale originariamente apposta; in questo caso il contratto a termine è da considerarsi rinnovo e non proroga anche se l'ulteriore contratto segua il precedente senza soluzione di continuità.

Tale aumento non si applica ai rinnovi di contratti per sostituzione di lavoratori assenti e di contratti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali d.P.R. n. 1525/63 (per le attività stagionali da CCNL l'aumento si applica).

Tale aumento non si applica, inoltre, ai rinnovi di contratti a tempo determinato operai agricoli, di contratti di lavoro domestico, dei contratti nelle P.A, dei contratti di lavoro a tempo determinato relativi alle assunzioni di lavoratori adibiti a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da: università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, enti privati di ricerca. Si precisa che nel caso in cui le parti abbiano stipulato un primo contratto privo di causale, perché di durata inferiore a 12 mesi, e successivamente abbiano prorogato la durata del contratto oltre i 12 mesi, indicando per la prima volta una causale, quest'ultimo contratto si considera proroga e non rinnovo e pertanto l'aumento non è dovuto

3.2. Misura dell'aumento del contributo addizionale

Il contributo addizionale NASpi pari a 1,40% è aumentato di 0,5 punti percentuali per ogni rinnovo di contratto a termine.



JOB CODE

LABOUR AND TAX ADVISORS

Essendo un aumento incrementale, la maggiorazione si applica a tutti i rinnovi sommando lo stesso ai precedenti.

In caso di 4 rinnovi ad esempio:

Rinnovo	CTB NASpi	CTB aggiuntivo NASpi	CTB NASpi Totale
1°	1,40%	0,50%	1,90%
2°	1,40%	1,00%	2,00%
3°	1,40%	1,50%	2,90%
4°	1,40%	2,00%	3,40%

Ai fini del calcolo dell'aumento incrementale, si considera 1° rinnovo contrattuale quello sottoscritto a far data dal 14 luglio 2018, anche qualora il contratto a termine sia stato già rinnovato precedentemente alla suddetta data.

Nel caso di contributo addizionale NASpi dovuto per il periodo compreso tra il 14 luglio 2018 e agosto 2019, i datori di lavoro, provvederanno al pagamento del contributo per tale periodo con la denuncia contributiva di Settembre 2019.

Tale contributo è dovuto, in riferimento al periodo 14/07/2018 – 31/08/2019, anche per i rinnovi di contratti a termine di dipendenti a oggi cessati (il pagamento deve essere effettuato con denuncia contributiva di settembre/ottobre 2019) e di dipendenti di aziende sospese o cessate (il pagamento deve essere effettuato entro il 16/12/2019 senza aggravio di oneri accessori).

3.3. Restituzione del contributo

In caso di trasformazione a tempo indeterminato o riassunzione a tempo indeterminato entro 6 mesi, il datore di lavoro può procedere con il recupero di detto aumento, unitamente al recupero del contributo addizionale dell'1,40%, ma solo per gli importi relativi all'ultimo rinnovo e dopo il decorso del periodo di prova.

4. Dipartimento per le politiche della famiglia: Pubblicato il bando "#Conciliamo"

Il Dipartimento per le politiche della famiglia ha lanciato il bando "#Conciliamo", che stanZIA 74 milioni di euro a sostegno di progetti di welfare aziendale destinati in via prioritaria all'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

4.1. Tipologia progetti e misura dei finanziamenti

Nello specifico, le proposte progettuali devono prevedere azioni, nel contesto dell'ambiente di lavoro e nella relativa organizzazione, volte ad affrontare una o più delle seguenti sfide sociali quali ad esempio: crescita della natalità, riequilibrio dei carichi di cura, incremento dell'occupazione femminile, contrasto dell'abbandono degli anziani, supporto della famiglia in presenza di disabili e tutela della salute.

La richiesta di finanziamento per ciascuna iniziativa progettuale deve essere compresa tra un minimo di euro 500.000,00 e un massimo di euro 1.500.000,00.

4.2. Principali condizioni per l'ammissibilità

Le imprese, le società cooperative e i soggetti collettivi proponenti devono rispettare le seguenti condizioni:

- aver in forza a tempo indeterminato almeno 50 lavoratori;
- aver restituito o depositato in un conto vincolato le agevolazioni pubbliche godute per le quali è stata eventualmente disposta la restituzione da parte di autorità nazionali e/o regionali e/o comunitarie;
- non aver subito sanzioni definitivamente accertate che comportino l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi;
- contribuire ai costi del progetto con un cofinanziamento con risorse finanziarie pari ad almeno il 20% del totale dell'importo richiesto ovvero con risorse umane, beni e servizi messi a disposizione dal proponente e comunque quantificabili nella percentuale suddetta.

Per accedere al finanziamento occorre presentare la domanda secondo le modalità operative individuate nel bando, a pena di irricevibilità, entro e non oltre le ore 12:00 del 15 ottobre 2019.

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

Settembre

1. CCNL ALIMENTARI – INDUSTRIA: minimi retributivi

A decorrere dal 1° Settembre 2019 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a euro 23,72 lordi, calcolato al livello 3°. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile calcolata con riferimento al livello medio 3° sarà di 1.320,39 euro.

L'aumento di cui sopra è assorbibile, fino a concorrenza, da ogni somma concessa a qualsiasi titolo dalle aziende con clausola di espressa assorbibilità.

Ottobre

2. CCNL EDILIZIA INDUSTRIA: Previdenza complementare PREVEDI - Contributo aggiuntivo

A decorrere dal 1° Ottobre 2019, il contributo primario alla previdenza complementare nazionale del settore edile sarà aumentato di euro 2,00 a parametro 100 (operaio comune) riparametrato per tutte le altre categorie e posizioni economiche.

3. CCNL TRASPORTO MERCI – INDUSTRIA e CCNL TRASPORTO MERCI - CONFARTIGIANATO: minimi retributivi

A decorrere dal 1° Ottobre 2019 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a euro 31,99 lordi, calcolato al livello medio 3°. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile calcolata con riferimento al livello medio 3° sarà di 1.703,51 euro.

L'aumento di cui sopra è assorbibile, fino a concorrenza, da ogni somma concessa a qualsiasi titolo dalle aziende con clausola di espressa assorbibilità.

Proroghe e altre novità (Allegati)

Allegato 1 - CCNL DIRIGENTI COMMERCIO: proroga della scadenza contrattuale al 31/12/2019, aumento contributo Fondo Mario Negri, piani azionari

Allegato 2 - CCNL TESSILI ABBIGLIAMENTO – INDUSTRIA: proroga scadenza contrattuale al 31/03/2020, aumenti dell'E.R.N, aumento contributo Sanimoda e Previmoda

Allegato 3 - CCNL AGIDAE: attivazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Salus)

Allegato 4 - CCNL IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO (FIAVET) del 24.07.2019

Allegato 1 - CCNL DIRIGENTI COMMERCIO: proroga della scadenza contrattuale al 31/12/2019, aumento contributo Fondo Mario Negri, piani azionari

La scadenza sia della parte economica che della parte normativa del CCNL è posticipata al 31 dicembre 2019.

1.1. Aumento contributo Fondo Mario Negri

Per il periodo 01/01/2019 – 31/12/2019 il contributo integrativo a carico azienda al Fondo Mario Negri subisce un aumento del 2%. Pertanto, l'aliquota del contributo integrativo passa dall'attuale 2,11% al 2,15% della retribuzione convenzionale annua.

F. Mario Negri	Imponibile convenzionale	59.224,54					
	% c/azienda ORDINARIO	annuale	% c/az. INTEGRATIVO	annuale	% c/dirigente	annuale	totale
ISCRITTI	12,35%	7.314,23	2,15%	1.273,33	1%	592,25	9.179,80
NON ISCRITTI CONFCOMMERCIO	12,35%	7.314,23	2,46%	1.456,92	1%	592,25	9.363,40
DPN ISCRITTO	4,13%	2.445,97	2,15%	1.273,33	1%	592,25	4.311,55
DPN NON ISCRITTO CONFCOMMERCIO	4,13%	2.445,97	2,46%	1.456,92	1%	592,25	4.495,14

1.2. Piani azionari

A decorrere dal 10/9/2019, i redditi che derivano da Piani Azionari o simili, non devono considerarsi utili ai fini del calcolo del TFR, degli istituti contrattuali diretti o indiretti e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Allegato 2 - CCNL TESSILE ABBIGLIAMENTO – INDUSTRIA: proroga scadenza contrattuale al 31/03/2020, aumenti dell'E.R.N, aumento contributo Sanimoda e Previmoda

La scadenza sia della parte economica che della parte normativa del CCNL è posticipata al 31 marzo 2020.

1.1. Aumento E.R.N.

Con effetto dal 1° Luglio 2019, l'E.R.N. è incrementato di un importo pari a euro 8,72 lordi, calcolato al livello medio 4°. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile calcolata con riferimento al livello medio 4° è di 1.706,67 euro.

A decorrere dal 1° marzo 2020, è previsto un aumento dell'E.R.N. pari a euro 8,28 euro lordi, calcolato al livello medio 4°. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile calcolata con riferimento al livello medio 4° sarà di 1.714,95 euro.

1.2. Aumento contributo Sanimoda e Previmoda

A decorrere dal 1° gennaio 2020, il contributo a carico dell'azienda al Fondo di assistenza sanitaria integrativa SANIMODA, subirà un aumento di 3,00 euro e pertanto il contributo totale sarà pari a 15,00 euro.

Il contributo conto azienda al fondo PREVIMODA, fermo restando la quota a carico del lavoratore pari all'1,50% dell'E.R.N., sarà elevato come segue:

- con decorrenza dal 1/1/2019, all'1,70% dell'E.R.N.;
- con decorrenza dal 1/10/2019, al 2,00% dell'E.R.N.

Allegato 3 - CCNL AGIDAE: attivazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Salus)

È stata attivata, con decorrenza retroattiva al 01/01/2019, l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti degli Istituti/Enti che applicano i CCNL Agidae Scuola, Agidae Università e Agidae Socio sanitario assistenziale-educativo attraverso il Fondo AGIDAE SALUS Istruzione e il Fondo AGIDAE SALUS Socio Sanitario.

4.3. Iscrizione al Fondo e modalità di versamento del contributo.

L'iscrizione al fondo è obbligatoria per:

- tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche con contratto intermittente, in forza al 01 gennaio 2019. Le aziende dovranno versare a favore dei suddetti lavoratori l'importo mensile di € 5,00 a partire dal mese di gennaio 2019;
- tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche con contratto intermittente, assunti dopo il 01 gennaio 2019. L'importo di € 5,00 a favore di tali lavoratori dovrà essere versato a partire dal mese di assunzione;
- tutti i lavoratori assunti a tempo determinato dal 01 luglio 2019 con contratto di durata superiore a tre mesi. Anche per tali lavoratori il versamento del relativo importo di € 5,00 va fatto a partire dal mese di assunzione.

Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato al 01 gennaio 2019, assunti a tempo indeterminato a partire dal mese di gennaio 2019 e assunti a tempo determinato con contratto superiore a tre mesi dal 01 luglio 2019, il datore di lavoro deve procedere all'iscrizione di ciascuna lavoratore entro il 30 settembre 2019.

Il datore di lavoro sarà poi tenuto a versare gli importi arretrati dovuti per ciascun lavoratore nel mese di ottobre entro la data che verrà comunicata dal Fondo Salus.

Per i lavoratori che verranno assunti successivamente al 30 settembre 2019 l'iscrizione al fondo e il relativo versamento dovranno essere fatti nel mese di assunzione.

L'importo integrale di 5 euro dovrà essere versato anche nel caso di assunzione con contratto di lavoro part time orizzontale o verticale.

La copertura assicurativa è estesa anche ai figli di età inferiore a 21 anni.

4.4. Iscrizione facoltativa per il coniuge e i figli di età uguale o superiore a 21 anni.

I lavoratori possono decidere di iscrivere al fondo anche il coniuge e figli di età uguale o superiore a 21 anni, appartenenti al medesimo nucleo familiare, versando un contributo di 65 € il primo anno; di € 15 gli anni successivi per ciascun figlio iscritto e per il coniuge.

Il lavoratore dovrà procedere all'iscrizione del coniuge e dei figli nei mesi di novembre e dicembre di ogni anno. Tale iscrizione avrà effetto dal primo gennaio dell'anno successivo.

I lavoratori già iscritti al fondo dal proprio datore di lavoro dovranno provvedere direttamente all'iscrizione dei propri familiari se vogliono usufruire di tale iscrizione facoltativa.

Allegato 4 - CCNL IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO (FIAVET) del 24.07.2019

Decorrenza e ambito di applicazione

Decorrenza: 1° gennaio 2019.

Ambito di applicazione: imprese di viaggi e turismo e per le imprese che si occupano dell'organizzazione di attività del settore MICE (meetings, incentive, congress, events) per la sponsorizzazione, promozione e vendita di viaggi incentive, convegni, congressi ed eventi similari aderenti a FIAVET.

Il contratto sostituisce integralmente, per dette imprese, il CCNL Turismo - Confcommercio del 20 febbraio 2010, il cui trattamento economico e normativo resta valido per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 2018.

Minimi retributivi

È previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a euro 88,00 lordi, calcolato al livello IV°. L'aumento salariale viene distribuito in due tranches da 44 euro l'una: la prima erogata a luglio 2019, la seconda a partire da novembre 2019.

Una tantum

Per il personale in forza al 24 Luglio 2019 è riconosciuta la corresponsione di un importo una tantum secondo il seguente schema:

Livelli	ott-19	mar-20	set-20	Totale
a	128,25 €	128,25 €	128,25 €	384,75 €
b	118,50 €	118,50 €	118,50 €	355,50 €
1	111,00 €	111,00 €	111,00 €	333,00 €
2	101,25 €	101,25 €	101,25 €	303,75 €
3	95,25 €	95,25 €	95,25 €	285,75 €
4	90,00 €	90,00 €	90,00 €	270,00 €
5	84,75 €	84,75 €	84,75 €	254,25 €
6s	81,00 €	81,00 €	81,00 €	243,00 €
6	80,25 €	80,25 €	80,25 €	240,75 €
7	75,00 €	75,00 €	75,00 €	225,00 €

Per gli apprendisti, l'ammontare dell'una tantum è determinato in euro 180,00 di cui euro 60,00 da erogarsi nel mese di ottobre 2019, euro 60,00 nel mese di marzo 2020 ed euro 60,00 nel mese di



JOBCODE

LABOUR AND TAX ADVISORS

settembre 2020.

L'una tantum non è utile ai fini del computo del TFR e degli altri istituti differiti ad eccezione del preavviso, e dovrà essere assoggettata a tassazione ordinaria, non trattandosi di importo riferibile ad anni precedenti.

Premio di risultato ed elemento economico di copertura

Qualora non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 30 aprile 2020, dovrà essere erogato un elemento economico di copertura pari a 140,00 euro lordi, calcolati al livello medio IV°, nel mese di maggio 2020.

Preavviso

I termini di preavviso in vigore si mantengono invariati per ciascun livello e anzianità di servizio, ma si precisa che decorrono dal 1° o dal 16 del mese, sia nel caso di licenziamento sia nel caso di dimissioni.

Disciplina del contratto di apprendistato

La disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante subisce delle variazioni in merito al numero di apprendisti e alla durata.

Nello specifico:

- il numero di apprendisti, per le imprese con un numero di lavoratori pari o superiore a 10, non può superare il rapporto 3 a 2 dei lavoratori qualificati; nei casi in cui il datore di lavoro occupi un numero di lavoratori inferiore a 10 si mantiene invariata la proporzione di un apprendista per lavoratore qualificato;
- la durata del contratto di apprendistato passa a 36 mesi per ciascun livello di inquadramento, fatta eccezione per il 6° livello pari a 24 mesi e per il 3° livello qualifica operatore alle prenotazioni con durata pari a 48 mesi.

La disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale subisce delle variazioni in merito alla retribuzione in quanto per il 1° e il 2° anno di apprendistato l'importo della retribuzione è pari al 50% della normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello; per il 3° anno l'importo è pari al 65% e per il 4° anno l'importo sarà pari al 70%.

Assistenza integrativa – Fondo Est

L'assistenza sanitaria integrativa che viene attuata attraverso l'Ente di assistenza sanitaria integrativa del commercio, turismo e servizi (Est) prevede dal 1° luglio 2019 un contributo pari ai seguenti importi per 12 mensilità:

Società tra Professionisti iscritta all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano al n. 37

MILANO | SESTO SAN GIOVANNI | ROMA

CF/P.IVA 10264100966 – Tel +39.02.45.47.69.50 – www.jobcodehr.com – info@jobcodehr.com



JOB CODE

LABOUR AND TAX ADVISORS

- euro 10,00 mensili a carico del datore di lavoro;
- euro 1,00 mensile a carico del lavoratore (elevato a euro 2,00 mensili dal 1° novembre 2019).

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi deve erogare al lavoratore un E.d.r. pari ad euro 16,00 non assorbibile e rientrante nella retribuzione, per 14 mensilità.

L'azienda è comunque tenuta a garantire le prestazioni sanitarie ed eventualmente al risarcimento del maggior danno.

Ente bilaterale

Le parti firmatarie del CCNL in commento aderiscono all'Ente Bilaterale Unitario del Settore Turismo, che rappresenta quindi lo strumento per intervenire in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. La quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

Attenzione: l'azienda che omette il versamento delle suddette quote, è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità, che, rientrando quindi nel concetto di retribuzione di fatto, garantisce comunque al lavoratore l'erogazione delle prestazioni analoghe a quelle aziende assicurate dall'Ente bilaterale.

Contratti a tempo determinato

Il numero di lavoratori impiegati in ciascuna azienda con contratto a termine non può superare i seguenti limiti, i quali possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale:

Base di computo		Massimo numero contratti a termine
da	a	
0	4	4
5	9	6
10	25	7
26	35	9
36	50	12
Oltre 50		20%

La base di computo per il calcolo dei predetti limiti quantitativi è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza al momento dell'assunzione. Le frazioni di unità si computano per intero.

Società tra Professionisti iscritta all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano al n. 37

MILANO | SESTO SAN GIOVANNI | ROMA

CF/P.IVA 10264100966 – Tel +39.02.45.47.69.50 – www.jobcodehr.com – info@jobcodehr.com



LABOUR AND TAX ADVISORS

I limiti previsti non si applicano alle aziende di stagione nonché ai contratti a termine per nuove attività, sostituzione, cause di forza maggiore.

Se si ricorre ai contratti a termine, l'azienda deve darne comunicazione quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

Ai contratti a tempo determinato si applicano gli intervalli di 8 e 15 giorni, per i rapporti a termine con durata rispettivamente fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi salvo contratti per sostituzione e nuove attività. Per gli stagionali si rimanda alla disciplina specifica.

Orario di lavoro. Previo esame congiunto con le rappresentanze sindacali, la direzione aziendale potrà introdurre una flessibilità oraria da valere su più periodi, per permettere la gestione dei picchi di attività in determinati periodi dell'anno, contrastati poi da riduzioni di intensità lavorativa in altri periodi. Questa opportunità consente di far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda senza che ciò comporti un appesantimento del costo del lavoro. In particolare, nel rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali senza corresponsione del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario, per un massimo di 20 settimane. Fatte salve le diverse intese tra le parti, l'azienda dovrà poi prevedere per altrettante settimane una pari riduzione dell'orario di lavoro.

Ferie e ricongiungimento familiare. Per permettere il ricongiungimento familiare dei lavoratori che sono impiegati in località diverse da quella di residenza, le aziende sono invitate a valutare la possibilità di concedere a tal fine, il godimento delle ferie, ma anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti ed eventuali ore accantonate in regime di flessibilità dell'orario di lavoro.