Criteri per l'approvazione dei programmi di CIGS: Decreto Ministeriale n. 94033

scritto da Giuseppe Baselice | Febbraio 9, 2016

Vi informiamo che, lo scorso 8 febbraio, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato il Decreto n. 94033 del 13 gennaio u.s., riportato in allegato, con il quale ha definito i criteri per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese per le richieste di cassa integrazione guadagni straordinaria, ai sensi del D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015.

Allegati

Decreto n. 94033 del 13 gennaio 2016

CCNL Industrie Alimentari: sottoscritto l'accordo di rinnovo 2016/2019

scritto da Giuseppe Baselice | Febbraio 9, 2016

Vi informiamo che lo scorso 5 Febbraio è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro delle Industrie Alimentari, per il quadriennio 2016/2019.

Riportiamo in allegato il testo dell'accordo.

Allegati

Ccnl-Alimentari-Confindustria-2016

Ammortizzatori sociali in deroga – Circolare n.4/2016 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

scritto da Giuseppe Baselice | Febbraio 9, 2016

La Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O., del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha pubblicato la circolare n. 4/2016, riportata in allegato, con la quale fornisce alcuni chiarimenti in merito al raccordo tra la vigente normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga, con riferimento al decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, alla legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (c.d. Legge di Stabilità) ed al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 83473 del 1 agosto 2014.

Come noto, il D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015, contiene la nuova disciplina in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria ed in materia di fondi di solidarietà.

Il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economie e delle finanze n. 83473 del 1° agosto 2014, disciplina invece i criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga, sia in costanza che in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Pertanto, le due discipline non si sovrappongono, ma sono tra loro complementari in quanto gli ammortizzatori in deroga intervengono nei casi non previsti dalla legislazione vigente, allo scopo di fornire tutela ai lavoratori che altrimenti ne sarebbero privi.

Allegati

circolare n. 4 del 02 febbraio 2016

AGEVOLAZIONI: ESITI bando Regione Campania “Intervento straordinario per la competitività”

scritto da Marcella Villano | Febbraio 9, 2016

In riferimento alle nostre news su quanto in oggetto, informiamo che è in corso l’istruttoria di ammissibilità delle domande pervenute (all.to) a valere sull’Intervento Straordinario per la competitività della Regione Campania.

L’importo delle prime 313 domande attualmente esaminate, in rigoroso ordine cronologico di presentazione secondo la procedura on-line certificata, esaurisce l’attuale stanziamento della misura, pari a 120 milioni di euro.

Questa fase di istruttoria è diretta ad accertare:

– la corretta presentazione della domanda secondo i termini e le modalità stabiliti dall’Avviso;

– la completezza della domanda e della documentazione allegata stabilita come obbligatoria;

– la sussistenza, alla data di presentazione della domanda, dei requisiti di ammissibilità previsti dall’Avviso.

Al termine della fase istruttoria, ciascuna impresa riceverà via PEC l’esito della procedura.

Allegati

16-01-29_Fondo_PMI_-_Intervento_Straordinario_Competitività_-_Elenco_aziende_proponenti_-_Sviluppo_Campania_-

---

Incontro con il direttore del Parco Archeologico di Paestum mercoledì 17 febbraio ore 15.30

scritto da Angela Amaturo | Febbraio 9, 2016

Si informa che il prossimo 17 febbraio, alle 15.30 presso la nostra sede, si terrà un incontro tra il Direttore del Museo del Parco Archeologico di Paestum – Dott. Gabriel Zuchtriegel – e le imprese del territorio salernitano nel corso del quale

sarà illustrato il nuovo piano di attività per la valorizzazione di Paestum e dei suoi tesori, così da stimolare la nascita di sinergie e collaborazioni con le realtà economiche presenti sul territorio attraverso la tutela e la valorizzazione del patrimonio storico e artistico .

Fiduciosi della Vostra partecipazione ai lavori, per esigenze organizzative Vi invitiamo a dare un cenno di adesione a: a.amaturo@confindustria.sa.it

---

Buoni Pasto: convenzione Qui!

Group

scritto da Oreste Pastore | Febbraio 9, 2016

Convenzione con Qui! Group relativa alla fornitura del servizio sostitutivo di mensa.

I buoni pasto possono essere utilizzati presso gli esercizi pubblici convenzionati e le mense interaziendali, hanno valore facciale stabilito dalle Aziende Clienti e rispondono a tutti i requisiti fiscali e previdenziali stabiliti dalle normative vigenti.

In esclusiva per le aziende di Confindustria Salerno:
BUONO PASTO CARTACEO
Sconto 13,00% sul valore nominale dei buoni pasto ordinati direttamente in fattura oltre IVA 4%.
Condizioni di pagamento personalizzate.
Polizza rct compresa nel servizio: per ciascun utilizzatore del buono pasto QUI! Ticket è prevista una copertura per danni eventualmente subiti nel momento dell'utilizzo del buono presso gli esercizi convenzionati: massimale di € 25.822.845,00 per sinistro, persona, cose.
Tempi di consegna 5 giorni lavorativi dalla data dell'ordine.
Rete di esercizi convenzionati buono pasto: oltre 120.000 esercizi convenzionati in Italia, di cui n°2.282 in Campania

SERVIZI AGGIUNTIVI GRATUITI A VALORE AGGIUNTO
Carte prepagate ricaricabili su circuito MasterCard in omaggio agli associati di Confindustria di Salerno con almeno 40 dipendenti che ne faranno richiesta. Offrono SCONTI fino al 40% in oltre 27.000 esercizi, di cui n°2.367 in Campania, appartenenti al circuito "TornaQUI! Sconti", il circuito multimarca del risparmio tra i più vasti d'Europa. Attraverso l'innovativo sistema cash back, i titolari potranno accumulare sconti che vengono accreditati in denaro al raggiungimento di €10.

Coupon qui Culturain omaggio agli associati di Confindustria di Salerno che ne facciano richiesta. Tale coupon permette di ottenere una speciale riduzione sul biglietto di ingresso presso un vasto network di ambienti culturali (Musei, teatri, siti archeologici, gallerie d'arte e parchi tematici).

Info:

Annalisa Amirante cell. 335 7459009 mail annalisa.amirante@quigroup.it

Allegati

ConfindustriaSalerno_rev1

Offerta Trenitalia

scritto da Oreste Pastore | Febbraio 9, 2016

Continuano gli aggiornamenti delle Convenzioni offerte dai partner di Confindustria a tutte le Aziende Associate.

Trovate in allegato la scheda di presentazione e le condizioni riservate al sistema Confindustria da TRENITALIA.

In allegato i testi introduttivi e i file pdf con le specifiche dell'offerta dedicata al sistema, che sono state già inserite nella sezione convenzioni del sito Confindustria.

Per consultare tutte le Convenzioni utilizzabili dai Soci Confindustria, basta cliccare sul banner presente sul sito www.confindustria.sa.it Una volta entrati nella Sezione Convenzioni, Vi invitiamo a registrarVi inserendo la partita IVA della Vostra Azienda.
In questo modo potrete consultare nel dettaglio tutte le Offerte ed essere aggiornati direttamente al momento di

modifiche ed integrazioni delle Convenzioni.

Allegati

Riferimenti Trenitalia (1)

Allegato tecnico Trenitalia

Offerta Trenitalia

Trenitalia (1)

Sgravio contributivo sui premi di risultato – abrogazione di fatto dal 2015

scritto da Giuseppe Baselice | Febbraio 9, 2016

Si ricorda che, per effetto dell'articolo 1, comma 191 della Legge di stabilità per il 2016, a partire dal medesimo anno 2016, le risorse previste dal Fondo ex art. 1, comma 68, legge n.247/2007 per il finanziamento dello sgravio contributivo sui premi di risultato erogati a seguito di accordi contrattuali di secondo livello, sono interamente destinate al finanziamento della misure di detassazione dei premi di risultato e di facilitazione dell'utilizzo di forme di welfare aziendale introdotte dalla medesima Legge di stabilità (art. 1 commi da 182 a 190).

Pertanto – poiché il meccanismo di copertura della decontribuzione prevede che il finanziamento di ciascun anno

garantisce il beneficio relativo all'anno precedente – le imprese, stante la situazione attuale, non possono più accedere allo sgravio contributivo sui premi di risultato erogati nel 2015 e per quelli previsti per gli anni successivi al 2015.
Confindustria sta verificando l'esistenza di margini nell' ambito delle risorse del bilancio dello Stato per una eventuale reintroduzione di incentivi anche di natura contributiva.

Responsabilità solidale negli appalti e distacco: il Ministero del Lavoro risponde a due interpelli di Confindustria

scritto da Giuseppe Baselice | Febbraio 9, 2016

Il Ministero del Lavoro ha recentemente risposto a due istanze di interpello avanzate da Confindustria riguardanti, rispettivamente, la responsabilità solidale negli appalti e il distacco.

Interpello n. 29/2015 – responsabilità solidale in materia contributiva negli appalti
Con la risposta n. 29/2015 sono stati forniti alcuni importanti chiarimenti in merito alla disciplina normativa della responsabilità solidale negli appalti, sotto il profilo

della contribuzione previdenziale.
Confindustria aveva chiesto al Ministero del Lavoro di chiarire il rapporto esistente tra i regimi di responsabilità solidale negli appalti, in materia contributiva, previsti, rispettivamente, dall'art. 35, comma 28, del D. L. n. 223/2006 e dall'art. 29, comma 2, del D. Lgs. n. 276/2003.
I due diversi regimi hanno, infatti, trovato contemporanea applicazione, nel caso del subappalto per il periodo compreso tra il 1 gennaio 2007 ed il 28 aprile 2012.
Più precisamente, a decorrere dal 29 aprile 2012 (data di entrata in vigore della Legge n. 44/2012 che ha convertito, con modificazioni il D. L. n. 16/2012), l'art. 35, comma 28, del D. L. n. 223/2006 è stato riformulato, prevedendo l'esclusione dei profili relativi alla contribuzione previdenziale dalla disciplina della responsabilità solidale.
L'interpretazione avanzata da Confindustria era nel senso che, nel periodo di contemporanea vigenza delle due disposizioni, dovesse prevalere la disciplina prevista all'art. 29, comma 2, del D. Lgs. n. 276/2003, con conseguente applicazione del termine di decadenza biennale decorrente dalla cessazione dell'appalto.
Il Ministero del Lavoro ha confermato l'interpretazione prospettata da Confindustria ed ha ritenuto che, in relazione ai subappalti cessati tra il 1 gennaio 2007 e il 28 aprile 2012, si applichi il regime della responsabilità solidale contributiva prevista dall'art. 29, comma 2, del D. Lgs. n. 276/2003, con conseguente applicazione, anche durante tale periodo, del termine di decadenza biennale decorrente, appunto, dalla cessazione dell'appalto.
Interpello n. 1/2016 – distacco nell'ambito dei gruppi di imprese
Con istanza di interpello, Confindustria ha chiesto al Ministero del Lavoro di chiarire alcuni profili relativi alla disciplina del distacco nell'ambito dei gruppi di imprese.
Come noto, l'art. 30, comma 1, del D. Lgs. n. 276/2003 richiede che il distacco di un lavoratore avvenga per soddisfare un interesse del datore di lavoro distaccante.

Confindustria ha chiesto al Ministero se fosse possibile sostenere che, quando il distacco è operato tra imprese appartenenti al medesimo gruppo, l'interesse dell'impresa distaccante, richiesto dall'art. 30 citato, deve ritenersi automaticamente soddisfatto.
Per sostenere questa interpretazione, Confindustria ha preso le mosse dall'esame della disciplina che, in materia di distacco, è prevista nel caso del contratto di rete.
Il D.L. n. 76/2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 99/2013, ha infatti previsto, al comma 4-ter dell'art. 30 del D. Lgs. n. 276/2003, che, nel caso sussista un contratto di rete, l'interesse del datore di lavoro "distaccante" insorge automaticamente, proprio in forza dell'essere parte e dell'operare nell'ambito di un contratto di rete.
Di qui, stante le evidenti analogie sussistenti nei rapporti che intercorrono tra le imprese "retiste" e le imprese appartenenti ad un gruppo, Confindustria ha ritenuto fondata la possibilità di estendere, in via analogica, la disposizione relativa all'interesse dell'impresa distaccante nell'ambito della rete anche al gruppo di imprese. Anche il gruppo, infatti, rappresenta una forma di aggregazione tra imprese in grado di garantire in ogni caso la sussistenza di un interesse al distacco tra le imprese coinvolte.
Questa interpretazione è stata confermata dal Ministero del Lavoro che, nell'interpello in oggetto, ha, per l'appunto, "equiparato" la situazione del gruppo di imprese a quella del contratto di rete. Questa sostanziale "equiparazione", ai fini che ci interessano, costituisce, dal punto di vista interpretativo, un'importante evidenza della rilevanza che sta assumendo il contratto di rete.
Il Ministero richiede, tuttavia, che all'interno del gruppo di imprese debba sussistere una situazione di controllo, ai sensi dell'art. 2359, comma 1, c.c., circostanza che si verifica quando un'impresa ha la maggioranza dei voti nell'assemblea di un'altra società del gruppo, ovvero abbia comunque voti sufficienti a determinare una situazione di influenza dominante, ovvero ancora sia in grado di esercitare tale

influenza dominante a ragione di particolari vincoli contrattuali.
Il Ministero del Lavoro conferma che, se sussiste la situazione di controllo descritta dalla norma citata, l'interesse del datore di lavoro distaccante (analogamente a quanto accade nell'ambito del contratto di rete ai sensi dell'art. 30, comma 4-ter del D. Lgs. n. 276/2003), discende automaticamente dall'essere parte dello stesso gruppo di imprese. Infine, la risposta ad interpello chiarisce che situazione diversa, e non assimilabile, è invece quella dei fondi integrativi di previdenza e assistenza. In tal caso, il rapporto tra il fondo e le imprese che vi partecipano in qualità di soci, anche qualora siano promotori del fondo stesso, non consente di procedere ad un'estensione analogica della disposizione dell'art. 30, comma 4-ter del D. Lgs. n. 276/2003.
Infatti, secondo il Ministero del Lavoro, nel caso dei fondi integrativi, non sussiste un meccanismo giuridico di controllo assimilabile a quello dell'art. 2359, comma 1, c.c. e, pertanto, non può ritenersi automaticamente sussistente l'interesse del datore di lavoro al distacco del lavoratore.

Allegati

29-2015

1-2016

Collaborazioni coordinate e continuative – Circolare

n.3/2016 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

scritto da Giuseppe Baselice | Febbraio 9, 2016

Come noto, il 25 giugno u.s. è entrato in vigore il D.Lgs 81/2015, recante il c.d. codice dei contratti che, in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 7, della L. n.183/2014, riunisce in un testo organico la disciplina delle diverse tipologie contrattuali.

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha pubblicato la circolare n. 3/2016, riportata in allegato, con la quale fornisce indicazioni operative circa le nuove collaborazioni coordinate e continuative disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2015.
In particolare, il Dicastero fornisce i primi chiarimenti interpretativi relativamente agli artt. 2 e 54, entrati in vigore dal 1° gennaio u.s., che disciplinano rispettivamente le "Collaborazioni organizzate dal committente" e la procedura di "Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA".

Superamento del contratto di lavoro a progetto
L'articolo 52 del sopracitato D.Lgs, dispone "il superamento del contratto di lavoro a progetto" e delle "altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo" disciplinati dagli articoli 61 – 69 bis del D.Lgs. 276/2003, facendo tuttavia salvo l'art. 409 c.p.c. e pertanto i "rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale".

I citati articoli del D.Lgs. 276/2003 continuano, per espressa previsione di legge, a trovare applicazione esclusivamente per

la regolamentazione dei contratti stipulati prima del 25 giugno 2015, i quali potranno pertanto esplicare effetti sino alla loro scadenza.

Applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato

Per quanto riguarda l'articolo 2 del D.Lgs. 81/215, viene prevista l'applicazione della "disciplina del rapporto di lavoro subordinato" nell'ipotesi di rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento "ai tempi e al luogo di lavoro" (c.d. etero-organizzazione).
Pertanto, ogniqualvolta il collaboratore operi all'interno di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente, si considerano avverate le condizioni di legge, sempre che le prestazioni risultino continuative ed esclusivamente personali.
In ordine alle citate condizioni, che devono ricorrere congiuntamente, il Dicastero spiega anche il significato di:
• "prestazioni di lavoro esclusivamente personali": si intendono le prestazioni svolte personalmente dal titolare del rapporto, senza l'ausilio di altri soggetti;
• "continuative": il ripetersi in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità.

Conseguenze legate all'applicazione dell'art. 2, comma 1

A far data dal 1° gennaio 2016, la contestuale presenza delle suddette condizioni di etero-organizzazione, determina l'applicazione della "disciplina del rapporto di lavoro subordinato".

La formulazione utilizzata dal Legislatore, di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia

istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi, ecc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato.
Inoltre, l'applicazione della disposizione comporterà altresì l'irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazione di assunzione e dichiarazione di assunzione) i cui obblighi, del resto, attengono anch'essi alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Fattispecie che esulano dall'applicazione dell'art. 2, comma 1
La disposizione di cui all'art.2, comma 1, non trova applicazione nelle seguenti ipotesi (comma 2):

a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
b) le collaborazioni prestate nell'esercizio delle professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
d) le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'art. 90 della L. 289/2001.

Anche in riferimento a tali collaborazioni, rimane astrattamente ipotizzabile la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione, laddove tuttavia non sarà sufficiente verificare una etero-organizzazione del lavoro ma una vera e propria etero-direzione ai sensi dell'art. 2094

c.c.

Stabilizzazione delle collaborazioni
L’art. 54 del D.Lgs. 81/2015 ha introdotto a partire dal 1° gennaio u.s., una procedura finalizzata a “promuovere la stabilizzazione dell’occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo”.

In particolare, si prevede che i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, o di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono di taluni effetti concernenti l’estinzione di illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all’erronea qualificazione del rapporto di lavoro.
La procedura, che può essere attivata anche in relazione a rapporti di collaborazione già esauriti, prevede due condizioni:
1. i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all’articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle Commissioni di certificazione;
2. nei 12 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.
L’adesione alla procedura “comporta l’estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all’erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione“. In altri termini, qualora la procedura di stabilizzazione venga avviata

successivamente all’accesso ispettivo e quindi all’inizio dell’accertamento, non si potrà beneficiare della estinzione degli illeciti che verranno eventualmente accertati all’esito dell’ispezione.
Viceversa, qualora l’accesso ispettivo abbia luogo a procedura di stabilizzazione in corso (ad esempio sia stata già presentata istanza di conciliazione ovvero non siano ancora trascorsi 12 mesi dall’assunzione dei lavoratori interessati), il rispetto delle condizioni di cui all’art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015 potrà determinare l’estinzione degli eventuali illeciti accertati all’esito dell’ispezione.
Infine, il Ministero del Lavoro evidenzia come tale procedura non inficia la possibilità di avvalersi dell’esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilita 2016, attesa l’assenza di esplicite previsioni in senso contrario, sempreché risultino rispettate anche le altre condizioni che l’ordinamento richiede per il godimento di benefici normativi e contributivi.

Allegati

MLcir2-2016cococo