

CENTURION PAYROLL SERVICE SRL

***NEWSLETTER***

***AGOSTO 2017***

***N°1***

***STUDIO DOTT.SSA***

***MONICA MELANI***

# INDICE

1. CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA: NOVITA'.
  - 1.1. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
  - 1.2 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
  - 1.3. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE
  - 1.4. LA FORMAZIONE
  - 1.5. TRASFORMAZIONE CONTRATTUALE
  - 1.6. RECESSO
  - 1.7. APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
  - 1.8. LA FORMAZIONE
  - 1.9. RSU
  - 1.10. RLS
2. MODELLO 770/2017: PROROGATO AL 31 OTTOBRE
3. ALIQUOTA GESTIONE SEPARATA
4. LA CORTE UE SI PRONUNCIA SULLA NORMATIVA ITALIANA DEL LAVORO INTERMITTENTE

**1. CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA: NOVITA'.** Dopo le integrazioni relative all'una tantum e al welfare contrattuale, con l'accordo del 6 giugno 2017 è stato convenuto l'adeguamento ai minimi retributivi e successivamente in data 19 luglio 2017 è stata conclusa la stesura del CCNL. Di seguito, le principali novità apportate.

**1.1. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.** Ai fini del confronto con altre polizze sanitarie, il parametro di riferimento corrisponde a 156 euro annui e include la copertura dei famigliari fiscalmente a carico, compresi i conviventi di fatto.

**1.2. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.** La durata minima di questa tipologia contrattuale è di 6 mesi, mentre la massima è di 36. È prevista la riduzione di 6 mesi nel caso in cui i lavoratori possiedano un titolo di studio inerente alla professionalità da conseguire.

Scatti d'anzianità: dal 1/10/2017 il periodo formativo dell'apprendistato deve essere computato in misura del 65% ai fini della maturazione del periodo di anzianità. Inoltre, anche per l'apprendistato trovano applicazione le disposizioni relative alla previdenza complementare, all'assistenza integrativa e al welfare contrattuale.

**1.3. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE.** La disciplina relativa a questa tipologia di apprendistato avrà decorrenza dal giorno 1/09/2017. Il ricorso alla presente tipologia è consentito per l'assunzione di giovani tra i 15 e i 25 anni. La durata non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a:

- 3 anni per conseguire la qualifica di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per conseguire il diploma di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per conseguire il diploma di istruzione secondaria superiore;
- 2 anni per frequentare il corso d'ammissione all'esame di Stato;
- 1 anno per conseguire il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Al datore di lavoro è consentita la proroga fino a un anno nel caso in cui gli apprendisti abbiano concluso i corsi positivamente.

Gli apprendisti sono sottoposti a un periodo di prova pari a 160 ore da passare in azienda, durante le quali ogni parte potrà recedere dal rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ferie: 4 settimane; permessi retribuiti: 40 ore.

**1.4. LA FORMAZIONE.** Si divide tra interna ed esterna. Il piano formativo redatto dall'ente accreditato con il coinvolgimento del datore di lavoro, stabilisce la durata della formazione all'interno dei percorsi di apprendistato.

**1.5. TRASFORMAZIONE CONTRATTUALE.** Questa tipologia di apprendistato può essere formata in apprendistato professionalizzante successivamente al conseguimento della qualifica. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova e la durata dell'apprendistato sarà ridotta a 12 mesi.

**1.6. RECESSO.** Le parti potranno recedere dal contratto con un preavviso di 15 giorni a decorrere dal termine del contratto stesso. Nel caso in cui non venga esercitato il recesso, il rapporto si trasformerà automaticamente in contratto a tempo indeterminato.

**1.7. APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA.** Tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di dottorati di ricerca, da parte di soggetti compresi tra i 18 e i 29 anni e in possesso di un diploma di qualifica superiore secondaria. La retribuzione dell'apprendista risulterà essere come di seguito:

- Per i percorsi con durata superiore a un anno: 2 livelli inferiori a quello di destinazione, per la prima metà del periodo formativo; 1 livello inferiore a quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo formativo.
- Per i percorsi di durata inferiore a un anno: 1 livello inferiore a quello di destinazione per il periodo formativo.

Agli apprendisti è consentita la fruizione di tutti i servizi eventualmente offerti dall'azienda, ad esempio la mensa e i trasporti.

Scatti d'anzianità: il periodo formativo dell'apprendistato deve essere computato in misura del 65% ai fini della maturazione del periodo di anzianità.

**1.8. LA FORMAZIONE.** Si divide tra interna ed esterna. Il piano formativo redatto dall'ente accreditato con il coinvolgimento del datore di lavoro, stabilisce la durata della formazione all'interno dei percorsi di apprendistato.

**1.9. RSU.** La RSU dura in carica 3 anni dalla data di elezione, è unica per tutto il personale ed è composta da impiegati-quadri e da operai eletti. Il numero dei componenti delle RSU presenti in azienda sarà pari a:

- 3 componenti per le unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 nelle unità di maggiori dimensioni;

Il numero dei componenti è definito in base al numero dei lavoratori in forza al primo giorno del mese dell'avvio della procedura.

**1.10. RLS.** Nelle unità produttive fino a 15 dipendenti è previsto un solo RSU eletto dai lavoratori, mentre nelle unità oltre i 15 dipendenti dovranno essere eletti almeno:

- 1 RLS da 16 a 200 addetti;
- 3 RLS da 201 a 1.000 addetti;
- 6 RLS oltre i 1.000 addetti.

I permessi per ogni RLS per lo svolgimento dei loro compiti sono i seguenti:

- 12 ore fino a 5 dipendenti;
- 30 ore dai 6 ai 15;
- 40 ore dai 16 ai 49;
- 50 ore dai 50 ai 100;
- 70 ore dai 101 ai 300;
- 72 ore dai 301 ai 1.000;
- 76 ore oltre i 1.000.

**2. MODELLO 770/2017: PROROGATO AL 31 OTTOBRE.** Anche per quest'anno, è stata resa ufficiale la proroga della scadenza per adempiere all'obbligo dichiarativo in capo ai sostituti d'imposta. La proroga rinviata al 31 ottobre 2017 comporterà, in automatico, lo slittamento del termine per la regolarizzazione di eventuali violazioni tramite ravvedimento operoso.

**3. ALIQUOTA GESTIONE SEPARATA.** Come previsto dal Jobs Act autonomi (L. 81/2017) sui compensi corrisposti dal 1°luglio 2017 agli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata dell'Inps, che non siano pensionati né titolari di partita IVA, è dovuta un'aliquota aggiuntiva pari allo 0,51%. Tale aliquota si

aggiunge a quelle attualmente in vigore. Dal momento che l'Inps non ha ancora emanato le necessarie disposizioni operative, si stanno creando non pochi problemi. Pertanto, forniamo le seguenti indicazioni: i versamenti del contributo sui compensi corrisposti a luglio, agosto e settembre 2017, potranno essere effettuati entro il 16 ottobre 2017 senza alcun aggravio; l'invio degli uniemens per i mesi di luglio, agosto e settembre 2017 potrà essere effettuata entro il 31 ottobre 2017.

**4. LA CORTE UE SI PRONUNCIA SULLA NORMATIVA ITALIANA DEL LAVORO INTERMITTENTE.** Secondo quanto prevede il jobs act, il contratto di lavoro intermittente (conosciuto anche come contratto a chiamata) può essere concluso con i soggetti di età inferiore ai 24 anni, purché le prestazioni siano svolte entro il compimento del 25° anno di età. La Corte UE si è dovuta pronunciare sulla legittimità di tale normativa a fronte delle disposizioni europee che prevedono la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, la lotta alla discriminazione fondata sulla religione, sulle convinzioni personali, sugli handicap sull'età (direttiva 2000/78/CE E ART. 21 Carta dei diritti fondamentali dell'UE).

La Corte ha concluso che la normativa del lavoro intermittente è conforme ai dettami europei in materia di discriminazione in quanto, nonostante preveda una chiara disparità di trattamento, questa risulta avere una finalità legittima, ossia quella di agevolare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro, favorendo l'acquisizione di esperienza lavorativa da spendere nell'eventualità di altre possibilità di impiego più stabile. Oltre alla finalità, è necessario tenere conto anche del fatto che la normativa del lavoro intermittente è inserita in un contesto volto a valorizzare la flessibilità del mercato del lavoro, quale strumento per incentivare l'occupazione.

In definitiva, non risulta contraria ai principi comunitari la normativa italiana sul lavoro intermittente, che autorizza il datore di lavoro a concludere un contratto con un lavoratore di età inferiore ai 25 anni e di licenziarlo al compimento del 25° anno d'età.

Cordiali saluti

MONICA MELANI