

RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE

A cura di Massimo Pipino

- 1) **Minimali di retribuzione imponibile per l'anno 2010 – Retribuzioni convenzionali – Istruzioni dell'INAIL**
- 2) **Trattamento di trasferta e computo delle ore di viaggio: Interpello n. 15/2010**
- 3) **Nuova Regolamentazione comunitaria in materia di sicurezza sociale**
- 4) **Decreto Ministeriale 26 febbraio 2010 - Prime istruzioni operative dell'INPS**
- 5) **Sgravio contributivo, per l'anno 2008, sulle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello - Ulteriori notifiche relative agli esiti delle domande**
- 6) **Lavoratori extracomunitari - DPCM 1° aprile 2010 - Circolare Ministeriale n. 2699/2010**
- 7) **Accordo 19 aprile 2010 di rinnovo del C.C.N.L. 18 giugno 2008**

1) **Minimali di retribuzione imponibile per l'anno 2010 – Retribuzioni convenzionali – Istruzioni dell'INAIL.**

Con circolare n. 11 del 12 aprile 2010, la Direzione Generale dell'INAIL ha comunicato i limiti minimi di retribuzione imponibile per l'anno 2010 ed i valori delle retribuzioni convenzionali da utilizzare ai fini degli adempimenti contributivi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La circolare suddetta riporta, in particolare:

- la disciplina del minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive e convenzionali (paragrafi 1 e 4);
- i limiti minimi imponibili per le retribuzioni effettive (paragrafo 2);
- i criteri di determinazione e gli importi delle retribuzioni convenzionali stabilite, con decreto ministeriale o con norma di legge, per alcune categorie di lavoratori (paragrafi 5 e 6). Nell'ambito di queste ultime, i valori afferenti i soggetti con retribuzione convenzionale pari al minimale o al massimale di rendita vengono indicati con riferimento al periodo decorrente dal 1° luglio 2009. Nella prima fattispecie rientrano, fra gli altri, gli allievi dei corsi di istruzione professionale ed i lavoratori in tirocini formativi e di orientamento; nella seconda, invece, sono ricompresi i lavoratori dell'area dirigenziale. Si ricorda che nei confronti dei soggetti in questione è applicabile una retribuzione convenzionale pari (per gli allievi di corsi e tirocinanti) al minimale, ovvero (per i dirigenti) al massimale annuo di rendita, frazionabile in 300 giorni lavorativi e da moltiplicare per i giorni di effettiva presenza al lavoro nell'arco del periodo assicurativo (fino al limite mensile di 25 ed annuale di 300 giorni). Gli imponibili convenzionali giornalieri e mensili, dal 1° luglio 2009, corrispondono, pertanto, ai seguenti rispettivi importi: € 47,83 e € 1.195,78 per gli allievi di corsi e tirocinanti; € 88,83 e € 2.220,73 per i dirigenti. L'INAIL rende altresì noto che, dal 1° luglio 2009, i

limiti minimo e massimo mensile di retribuzione imponibile relativi ai lavoratori “parasubordinati” sono pari, rispettivamente, a € 1.195,78 e € 2.220,73. Si tratta degli stessi valori già segnalati dalla Direzione Generale dell’INAIL con circolare n. 50 del 25 settembre 2009, a seguito del Decreto Ministeriale 12 giugno 2009. Nei confronti di tali lavoratori il versamento del premio assicurativo va effettuato sulla base dei compensi effettivamente percepiti, nel rispetto del minimale e del massimale per la liquidazione delle rendite.

Al riguardo, l’INAIL pone in evidenza che - non essendo prevista nel rapporto di collaborazione coordinata e continuativa una prestazione a tempo - il minimale ed il massimale di rendita devono essere divisi in mesi (anziché in giorni), al fine di confrontare il minimale ed il massimale mensile con il compenso medio mensile, ottenuto dividendo i compensi effettivi per i mesi, o frazioni di mesi, di durata del rapporto di collaborazione. L’importo mensile risultante da questo confronto deve essere, poi, moltiplicato per i detti mesi, o frazioni di mesi, di durata del rapporto di collaborazione.

Relativamente alle prestazioni occasionali che consistono in rapporti di collaborazione coordinata continuativa, di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell’anno solare e con un compenso non superiore ad € 5.000,00 nel medesimo anno solare, in riferimento allo stesso committente, la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti nel rispetto del minimale e massimale di rendita sopra indicati, rapportata ai giorni di effettiva durata del rapporto, qualora in sede contrattuale sia previsto il numero delle effettive giornate lavorative, ovvero al mese, qualora in sede contrattuale non sia specificato il numero delle effettive giornate lavorative.

Sotto il profilo risarcitivo, la circolare in esame precisa, fra l’altro, che l’indennità per inabilità temporanea assoluta a favore dei soggetti per cui è intervenuta la variazione salariale dovrà essere adeguata alle nuove misure nelle fattispecie verificatesi dal 1° luglio 2009, nonché in quelle per le quali, alla stessa data, risulti in corso tale trattamento economico.

+++

2) Trattamento di trasferta e computo delle ore di viaggio: Interpello n. 15/2010

Con la nota n. 15 del 2 aprile scorso il Ministero del Lavoro, in risposta all’interpello formulato dall’Istituto Nazionale di Astrofisica in merito alla computabilità delle ore di viaggio per le trasferte nell’ambito dell’orario di lavoro, ha precisato quanto segue.

Facendo seguito alla nota n. 13/2010 con la quale il Ministero aveva risposto all’interpello proposto dall’Ance sempre in materia di orario di lavoro, il dicastero, nella nota in oggetto, riprende alcuni principi fondamentali cui si ispira la legislazione vigente e in particolare il concetto di orario di lavoro che deve intendersi ricomprendere tutti i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dai datori di lavoro e a tenervisi a disposizione di quest’ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità. Premesso ciò e ribadito che in ogni caso, nonostante tale estensione, la legge prevede comunque l’esclusione dall’orario di lavoro del tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro, la nota sottolinea che il tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro durante la trasferta non costituisce esplicitazione dell’attività lavorativa e il disagio che deriva al lavoratore è assorbito

dall'indennità di trasferta. Tale orientamento è stato da ultimo confermato anche dalla stessa giurisprudenza di legittimità, la quale ha comunque sottolineato che potrebbe concludersi in senso contrario laddove tale tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro sia funzionale rispetto alla prestazione stessa (cfr. tra tutte Cass. Civ. n. 5701/2004). È comunque prevista la possibilità per la contrattazione collettiva di derogare a tali principi.

+++

3) Nuova Regolamentazione comunitaria in materia di sicurezza sociale

A partire dal 1° maggio 2010 entra in vigore la nuova Regolamentazione comunitaria in materia di sicurezza sociale. In particolare, con decorrenza da tale data:

1. il Regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità europea, viene sostituito dal Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, nel testo modificato dal Regolamento (CE) n. 988/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 284 del 30 ottobre 2009);
2. il Regolamento (CEE) n. 574/72 del Consiglio del 21 marzo 1972, recante le modalità di applicazione del predetto Regolamento n. 1408/71, viene sostituito dal Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009 (pubblicato nella Gazzetta dell'Unione europea sopra citata).

I Regolamenti n. 1408/71 e n. 574/72 rimangono tuttavia in vigore ed i relativi effetti giuridici sono mantenuti ai fini:

- a. del Regolamento (CE) n. 859/2003 del Consiglio del 14 maggio 2003, che estende le disposizioni del Regolamento n. 1408/71 e del Regolamento n. 574/72 ai cittadini di Paesi terzi cui tali disposizioni non siano già applicabili unicamente a causa della nazionalità;
- b. del Regolamento (CEE) n. 1661/85 del Consiglio del 13 giugno 1985, che fissa gli adeguamenti tecnici della Regolamentazione comunitaria in materia di sicurezza sociale dei lavoratori migranti per quanto concerne la Groenlandia;
- c. dell'Accordo sullo Spazio Economico Europeo (SEE), dell'Accordo tra la Comunità europea ed i suoi Stati membri, da una parte, e la Confederazione svizzera, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone, e di altri accordi che contengono un riferimento al Regolamento n. 1408/71, fino a quando detti accordi non sono modificati in funzione del Regolamento n. 883/2004.

* * *

Di seguito si riporta una sintesi dei principi e delle disposizioni di maggiore interesse contenuti nella regolamentazione comunitaria, nonché dei primi indirizzi operativi forniti al riguardo dal Ministero del Lavoro e dalla Direzione Generale dell'INAIL.

Si fa riserva di tornare sull'argomento anche ad esito delle ulteriori indicazioni che dovessero essere diramate dagli Enti competenti.

* * *

AMBITO DI APPLICAZIONE. – Sul piano soggettivo, il Regolamento n. 883/2004 si applica:

- a. ai cittadini di uno Stato membro, agli apolidi ed ai rifugiati residenti in uno Stato membro che sono o sono stati soggetti alla legislazione di uno o più Stati membri, nonché ai loro familiari e superstiti;
- b. ai superstiti delle persone che sono state soggette alla legislazione di uno o più Stati membri, a prescindere dalla cittadinanza di tali persone, quando i loro superstiti sono cittadini di uno Stato membro oppure apolidi o rifugiati residenti in uno degli Stati membri.

Sul piano oggettivo, le disposizioni del Regolamento di cui trattasi si applicano a tutte le legislazioni relative ai settori di sicurezza sociale riguardanti le prestazioni di malattia, di maternità e di paternità assimilate, d'invalidità, di vecchiaia, per i superstiti, per infortunio sul lavoro e malattie professionali, di disoccupazione, di pensionamento anticipato, le prestazioni familiari e gli assegni in caso di morte.

PARITA' DI TRATTAMENTO. – Viene rafforzato il principio generale della parità di trattamento dei cittadini di tutti gli Stati membri, che si traduce nella piena equiparazione, in materia di sicurezza sociale, tra cittadini e stranieri. Questo principio è stato integrato con l'inserimento di una disposizione che prevede l'assimilazione delle prestazioni, dei redditi, dei fatti e degli avvenimenti prodottisi nei vari Stati membri.

TOTALIZZAZIONE DEI PERIODI ASSICURATIVI. – Ai sensi dell'art. 6 del Regolamento n. 883/2004, l'Istituzione di uno Stato membro, la cui legislazione subordina:

- a. l'acquisizione, il mantenimento, la durata o il recupero del diritto alle prestazioni;
- b. l'ammissione al beneficio di una legislazione;
- c. ovvero, l'accesso all'assicurazione obbligatoria, facoltativa continuata o volontaria o l'esenzione della medesima;

al maturare di periodi di assicurazione, di occupazione, di attività lavorativa autonoma o di residenza, tiene conto, nella misura necessaria, dei periodi di assicurazione, di occupazione, di attività lavorativa autonoma o di residenza maturati sotto la legislazione di ogni altro Stato membro, come se si trattasse di periodi maturati sotto la legislazione che essa applica.

DETERMINAZIONE DELLA LEGISLAZIONE APPLICABILE. – Le nuove disposizioni:

- rafforzano il principio della unicità della legislazione applicabile, mediante la soppressione della norma, già contenuta nell'art. 14-quater del Regolamento n. 1408/71, che prevedeva – in casi eccezionali riportati nell'Allegato VII allo stesso Regolamento – per coloro che esercitano una attività autonoma ed una attività subordinata negli Stati indicati in detto Allegato, l'assoggettamento sia alla legislazione dell'uno che alla legislazione dell'altro;
- confermano il principio dell'applicabilità della legislazione dello Stato membro in

cui viene svolta l'attività lavorativa (cosiddetto "principio di territorialità dell'obbligo assicurativo");

- modificano la procedura mediante la quale il lavoratore, distaccato temporaneamente dal proprio datore di lavoro in un altro Stato, per svolgervi un lavoro per conto del medesimo, può rimanere assoggettato alla legislazione dello Stato di provenienza.

L'art. 12 del Regolamento n. 883/2004 ha infatti aumentato da dodici a ventiquattro mesi il periodo iniziale del distacco. Qualora la durata del distacco, prevista in ventiquattro mesi, debba essere prorogata per particolari esigenze, può essere richiesta l'applicazione dell'art. 16 dello stesso Regolamento, il cui contenuto è analogo a quello dell'art. 17 del Regolamento n. 1408/71. Nello specifico, l'art. 16 del Regolamento n. 883/2004, stabilisce che due o più Stati membri, le Autorità competenti di detti Stati o gli Organismi designati da tali Autorità, possono prevedere di comune accordo, nell'interesse di talune persone o categorie di persone, eccezioni al principio base dell'assoggettamento alla legislazione del Paese di occupazione;

- con riferimento alle ipotesi di esercizio di attività in due o più Stati membri, stabiliscono quanto in appresso evidenziato.

Le persone che esercitano abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri sono assoggettati alla legislazione dello Stato in cui risiedono, se svolgono una parte sostanziale della loro attività in tale Stato o dipendono da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede o il proprio domicilio in diversi Stati membri. Le predette persone sono invece assoggettate alla legislazione dello Stato in cui l'impresa o il datore di lavoro che le occupa ha la sua sede o il suo domicilio, qualora non esercitino una parte sostanziale dell'attività nello Stato di residenza.

Le persone che esercitano abitualmente un'attività lavorativa autonoma in due o più Stati membri sono assoggettate alla legislazione dello Stato membro di residenza, se esercitano una parte sostanziale della loro attività in tale Stato, ovvero alla legislazione dello Stato in cui si trova il centro di interessi della loro attività, se non risiedono in uno degli Stati in cui svolgono una parte sostanziale della loro attività.

Le persone che esercitano abitualmente un'attività subordinata e una attività lavorativa autonoma in vari Stati membri sono soggette alla legislazione dello Stato membro in cui esercitano un'attività subordinata, ovvero, qualora esercitino una tale attività in due o più Stati membri, alla legislazione determinata secondo le regole sopra richiamate.

Le persone indicate nelle precedenti alinee sono trattate, ai fini della legislazione determinata ai sensi delle suddette norme, come se esercitassero l'insieme delle loro attività subordinate o autonome e riscuotessero l'insieme delle loro retribuzioni nello Stato membro in questione.

* * *

Riguardo alla nuova procedura introdotta dall'art. 12 del Regolamento n. 883/2004 in materia di distacco dei lavoratori negli Stati membri, il Ministero del Lavoro ha fornito istruzioni con nota pubblicata sul sito Internet www.lavoro.gov.it, ed a disposizione presso i nostri uffici.

Tale nota rimarca fra l'altro che:

- essendo stato aumentato dalla menzionata disposizione il periodo iniziale del

distacco, il formulario E101 verrà sostituito dal formulario A1, che potrà avere la durata di ventiquattro mesi;

- nei casi in cui la durata del distacco, prevista in ventiquattro mesi, debba essere prorogata per particolari esigenze e si renda quindi necessario richiedere l'applicazione dell'art. 16 del citato Regolamento, le relative istanze, come già stabilito dalla previgente normativa, vanno presentate alle Direzioni Regionali dell'INPS, secondo l'articolazione territoriale individuata in base allo Stato membro nel quale il lavoratore viene inviato.

Per maggior chiarezza, nella nota di cui trattasi sono riportati alcuni esempi di situazioni che possono verificarsi alla data di entrata in vigore del Regolamento n. 883/2004. Il Ministero del Lavoro fa inoltre presente che nei rapporti con gli Stati cui non si applica la nuova Regolamentazione comunitaria (Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera), continuano a valere le disposizioni contenute nei Regolamenti n. 1408/71 e n. 574/72 e, quindi, ad essere utilizzati i formulari E101 ed E102. I suddetti Regolamenti, come già accennato, continuano ad essere applicati anche ai cittadini degli Stati terzi alle condizioni previste dal Regolamento n. 859 del 14 maggio 2003.

* * *

Per quanto concerne l'ambito degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, la Direzione Generale dell'INAIL ha diramato le prime indicazioni con circolare n. 16 del 20 aprile 2010, anche essa riportata in calce alla presente nota.

In particolare, l'Istituto rimarca che il Regolamento n. 883/2004:

- modifica la tematica delle prestazioni in natura e in denaro;
- non prevede espressamente l'infortunio in itinere, fattispecie disciplinata nel Regolamento di applicazione n. 987/2009;
- non disciplina la silicosi (o pneumoconiosi sclerogena). Pertanto, dall'entrata in vigore del nuovo complesso normativo non saranno più aperte pratiche relative alle ripartizioni a rischio misto, ad eccezione degli Stati che hanno aderito all'Accordo sullo Spazio Economico Europeo (Liechtenstein, Islanda e Norvegia) e della Svizzera.

In merito al Regolamento n. 987/2009, l'INAIL si sofferma, fra l'altro, sulle procedure relative agli infortuni sul lavoro o alle malattie professionali verificatisi in uno Stato membro diverso da quello competente.

Tali procedure riguardano:

- la notifica di un infortunio o la diagnosi di una malattia professionale, facendo salve le regole esistenti nel Paese dove si è verificato l'infortunio o è stata accertata la malattia professionale;
- la trasmissione dei certificati medici all'Istituzione competente;
- la possibilità per l'Istituzione competente di svolgere indagini sul territorio dello Stato membro in cui è avvenuto l'infortunio in itinere;
- la relazione finale sulle cure prestate ed il rimborso dei relativi onorari in base alle

tariffe dell'Istituzione competente;

- la notifica della decisione adottata all'Istituzione del luogo di dimora o di residenza.

L'INAIL precisa altresì che per la contestazione del carattere professionale dell'infortunio o della malattia le disposizioni non si discostano dalle precedenti: è, infatti, previsto l'obbligo di comunicazione della decisione definitiva da parte dell'Istituzione competente.

Il diritto alle prestazioni è comunque garantito con le seguenti modalità:

- nel caso in cui il carattere professionale non venga accertato, le prestazioni in natura continueranno ad essere erogate come prestazioni di malattia;
- in caso contrario, le prestazioni corrisposte saranno considerate sin dal primo giorno come prestazioni per infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Nell'ipotesi di esposizione al rischio in più Stati membri, l'Istituzione che ha ricevuto la dichiarazione dallo Stato membro dove da ultimo è stato esposto il lavoratore colpito da malattia professionale, deve constatare se l'attività che può provocare la malattia è stata svolta sul suo territorio. Se la legislazione di tale Stato non prevede il riconoscimento del carattere professionale della malattia, l'Istituzione del medesimo deve trasmettere il dossier all'Istituzione dello Stato membro dove la persona ha esercitato un'attività che può provocare la malattia.

La suddetta procedura deve essere ripetuta fino all'Istituzione corrispondente dello Stato membro sotto la cui legislazione la persona interessata ha svolto un'attività che può provocare la malattia professionale considerata.

+++

4) Trasmissione telematica delle certificazioni di malattia all'INPS - Decreto Ministeriale 26 febbraio 2010 - Prime istruzioni operative dell'INPS

La Direzione Generale dell'INPS, con circolare n. 60 del 16 aprile 2010, ha fornito istruzioni in merito alla trasmissione telematica delle certificazioni di malattia all'Istituto. In via preliminare, la circolare di cui trattasi ricorda che già con l'art. 1, comma 149, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, è stato previsto l'invio on-line del certificato di malattia, da parte del medico curante, all'INPS. Con l'art. 5-bis, inserito nell'art. 50 della Legge 24 novembre 2003, n. 236, dall'art. 1, comma 810, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, si è poi reso disponibile, a decorrere dal 1° luglio 2007, il collegamento in rete dei medici del Servizio Sanitario Nazionale, in conformità alle regole tecniche concernenti il Sistema pubblico di connettività (articoli 72 e seguenti del Codice dell'amministrazione digitale), al fine di agevolare, fra l'altro, il processo di telematizzazione dei certificati. L'art. 8 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 marzo 2008 ha stabilito i principi generali relativi alla trasmissione telematica dei dati delle certificazioni di malattia al Sistema di Accoglienza Centrale (SAC) del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nonché le caratteristiche tecniche di acquisizione e trasmissione dei dati, nell'attesa di ulteriori modalità attuative da definirsi con apposito decreto interministeriale. Da ultimo, nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19.3.2010 è stato pubblicato il Decreto 26.2.2010, del Ministro della Salute, di concerto con il Ministro del Lavoro e il Ministro dell'Economia e delle Finanze, anche esso in appresso riprodotto, recante la "Definizione delle modalità tecniche per la predisposizione e l'invio

telematico dei dati delle certificazioni di malattia al SAC”.

Tanto premesso, la circolare in esame segnala che dal 3 aprile 2010 (data di entrata in vigore del citato decreto interministeriale e del disciplinare tecnico allo stesso collegato), i medici dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale o in regime di convenzione sono tenuti a trasmettere all’INPS, per il tramite del SAC, il certificato di malattia del lavoratore.

È tuttavia previsto un periodo transitorio di tre mesi durante il quale è riconosciuta la possibilità per il medico di procedere al rilascio cartaceo dei certificati di malattia, secondo le vigenti modalità. In merito alla procedura di trasmissione telematica dei certificati di malattia, l’INPS fornisce le precisazioni di seguito sintetizzate:

- i medici certificatori (dipendenti o convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale):
- acquisiscono ed inviano i certificati di malattia al SAC, che a sua volta provvede ad inoltrarli all’INPS;
- possono annullare i certificati entro il giorno successivo al rilascio e rettificare la data di fine prognosi entro il termine della medesima, sempre utilizzando i servizi erogati dal SAC;
- dopo l’invio all’INPS, il SAC restituisce al medico curante il numero identificativo del certificato;
- il medico, alla restituzione del numero del certificato, rilascia al lavoratore copia cartacea dell’attestato di malattia (privo di diagnosi) per il datore di lavoro ed il certificato di malattia (con i dati della diagnosi e/o il codice nosologico) per l’assistito;

da parte sua l’INPS:

- sulla base delle informazioni presenti sulle proprie banche dati e dei servizi forniti dall’INPDAP, individua, per l’intestatario del certificato, il datore di lavoro al quale mettere a disposizione l’attestato;
- rende disponibili ai datori di lavoro le attestazioni di malattia relative ai certificati trasmessi dal medico curante, mediante accesso al sito Internet www.inps.it-servizionline, previa autorizzazione e attribuzione di un PIN;
- mette a disposizione dei lavoratori il servizio di consultazione e stampa dei dati relativi ai propri certificati di malattia trasmessi per via telematica dal medico curante. L’accesso a tale servizio può avvenire tramite un codice PIN ovvero mediante l’inserimento del codice fiscale personale e del numero del certificato;
- l’INPS canalizza verso le proprie Sedi i certificati degli aventi diritto all’indennità di malattia per la disposizione di visite mediche di controllo e, nei casi previsti, per il pagamento diretto delle prestazioni.

La circolare in discorso non si sofferma sull’invio dell’attestato di malattia, rilasciato dal medico curante, al datore di lavoro. Al riguardo, si evidenzia peraltro che, a norma dell’art. 3, comma 2, del Decreto Ministeriale 26 febbraio 2010, il medico curante rilascia al lavoratore, al momento della visita, copia cartacea del certificato di malattia telematico e dell’attestato di malattia. L’art. 4,

comma 2, dello stesso decreto, nel richiamare il disposto dell'art. 1, comma 149, della Legge n. 311/2004, conferma che il lavoratore del settore privato è tenuto, entro due giorni dal rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, l'attestazione della malattia rilasciata dal medico curante, al datore di lavoro, salvo il caso in cui quest'ultimo richieda all'INPS la trasmissione in via telematica della suddetta attestazione e, quindi, intenda avvalersi della nuova procedura messa a disposizione dall'Istituto, sopra descritta (procedura che però, a quanto consta, non è ancora operante).

Si fa inoltre presente che il disegno di legge n. 1167 B, approvato dal Parlamento il 3 marzo 2010 e rinviato alle Camere dal Presidente della Repubblica, all'art. 25 prevede, per il rilascio e l'invio delle attestazioni di malattia, l'estensione al settore privato delle disposizioni di cui all'art. 55-septies del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche").

Per una definizione completa del quadro normativo di riferimento occorre pertanto attendere la definitiva approvazione di tale disegno di legge e le indicazioni che la Confindustria ha sollecitato al Ministero del Lavoro ed alla Direzione Generale dell'INPS al fine di individuare e circoscrivere la portata per il settore privato della predetta disposizione, considerati anche i riflessi che la stessa comporterebbe sotto l'aspetto lavoristico/contrattuale.

+++

5) Sgravio contributivo, per l'anno 2008, sulle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello - Ulteriori notifiche relative agli esiti delle domande

Con messaggio n. 11052 del 22 aprile 2010 la Direzione Generale dell'INPS ha comunicato che, con posta elettronica, l'Istituto ha trasmesso alle aziende ulteriori notifiche relative agli esiti delle domande di sgravio contributivo, per l'anno 2008, sulle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, di cui all'art. 1, commi 67-69, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247.. A fronte di una disponibilità di 650 milioni di euro ed un iniziale impegno di spesa pari all'intera dotazione finanziaria, sono infatti emerse delle risorse residue ancora assegnabili per il 2008.

L'INPS ha quindi effettuato uno scorrimento della graduatoria delle domande relative alla contrattazione aziendale, precedentemente escluse dall'incentivo, sino a concorrenza delle somme rese disponibili.

Nello stesso tempo l'Istituto ha esaminato e valutato le istanze relative alla contrattazione territoriale, riferita all'anno 2008.

Il messaggio in discorso segnala che le motivazioni concernenti gli esiti delle richieste (trasmessi alle aziende e agli intermediari indicati nelle domande di ammissione allo sgravio) possono essere consultate tramite l'applicazione web Sgravi Contrattazione di II Livello, disponibile tra i servizi per le Aziende e Consulenti all'interno della sezione Servizi on-line del sito Internet www.inps.it. Nella sezione Informazioni per Aziende, Consulenti e Professionisti dedicata agli Sgravi di Contrattazione di II Livello, sono altresì consultabili gli elenchi contenenti le aziende ammesse allo sgravio per la contrattazione aziendale, nonché quelli riferiti alle domande relative alla

contrattazione territoriale per l'anno 2008.

Al punto 1), il messaggio in parola precisa le modalità cui i datori di lavoro, ammessi allo sgravio contributivo, devono attenersi per esporre il conguaglio di tale incentivo a partire dalle denunce UNIEMENS riferite al periodo "Aprile 2010".

In proposito, l'Istituto rimarca che, all'atto del conguaglio, il datore di lavoro è tenuto a restituire al lavoratore la quota di beneficio di sua competenza. Le operazioni di conguaglio vanno effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione del messaggio in oggetto, vale a dire entro il 16 luglio 2010.

6) Lavoratori extracomunitari - DPCM 1° aprile 2010 - Circolare Ministeriale n. 2699/2010

Il Ministero dell'Interno ha diramato sul proprio sito web (www.interno.it) la circolare n. 2699/2010, relativa al DPCM 1° aprile 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 91 del 20 aprile 2010, concernente la programmazione transitoria dei flussi di ingresso dei lavoratori extracomunitari stagionali e di altre categorie nel territorio dello Stato per l'anno in corso. Nel merito, si evidenzia che il provvedimento, oltre alle 80mila unità previste per il lavoro stagionale, consente, al fine di soddisfare il fabbisogno di lavoratori autonomi provenienti dall'estero in particolari settori imprenditoriali e artigianali, come anticipazione della quota massima di ingresso di lavoratori extracomunitari non stagionali per l'anno 2010, l'ingresso, per motivi di lavoro autonomo, di 4.000 cittadini stranieri non comunitari residenti all'estero, appartenenti alle seguenti categorie:

- imprenditori che svolgono attività di interesse per l'economia italiana;
- liberi professionisti;
- soci e amministratori di società non cooperative;
- artisti di chiara fama internazionale e di alta qualificazione professionale ingaggiati da enti pubblici e privati;
- artigiani provenienti da Paesi extracomunitari che contribuiscono finanziariamente agli investimenti effettuati dai propri cittadini sul territorio nazionale.

Nell'ambito di detta quota sono ammesse, sino ad un massimo di 1.500 unità, le conversioni di permessi di soggiorno per motivi di studio e formazione professionale in permessi di soggiorno per lavoro autonomo ed è anche consentito l'ingresso in Italia, per motivi di lavoro autonomo, di 1.000 cittadini libici. Come ulteriore anticipazione della quota massima di ingresso di lavoratori extracomunitari non stagionali per l'anno 2010, si sottolinea, altresì, che l'art. 3 del DPCM in esame consente l'ingresso in Italia di 2.000 cittadini stranieri non comunitari residenti all'estero, che abbiano completato programmi di formazione ed istruzione nel Paese di origine ai sensi dell'art. 23 del T.U. n. 286/98. Le domande di nulla osta concernenti il lavoro subordinato non stagionale, nonché le conversioni di permessi di soggiorno per motivi di studio e formazione professionale in permessi di soggiorno per lavoro autonomo e le richieste di permesso per lavoro autonomo presentate da stranieri titolari di permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo rilasciato da altri Paesi UE, dovranno essere presentate esclusivamente per via telematica.

L'accesso al sito dedicato e l'invio delle istanze è possibile dalle ore 8.00 del giorno 21 aprile 2010 e sino alle ore 24.00 del 31 dicembre 2010, utilizzando l'apposita modulistica.

Per quanto attiene l'ingresso sul territorio nazionale per lavoro autonomo, si rammentano le procedure previste dall'art. 26 del T.U. n. 286/98 e dall'art. 39 del D.P.R. n. 394/99, comunque rinvenibili sul sito del citato dicastero.

+++

7) Accordo 19 aprile 2010 di rinnovo del C.C.N.L. 18 giugno 2008

Si provvede a fornire un commento sistematico all'accordo del 19 aprile 2010, con il quale è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro del 18 giugno 2008.

Art. 12, art. 38 e art. 46 "Elemento variabile della retribuzione" e "Accordi locali" - Allegati 1, 3, 4 e 15

L'elemento variabile della retribuzione (EVR), che sostituisce il vecchio elemento economico territoriale (EET), ha raffigurato lo snodo fondamentale nella trattativa sindacale per il rinnovo contrattuale e rappresenta un importante passo in avanti che le parti sociali dell'edilizia hanno voluto intraprendere nell'adeguamento del settore medesimo agli altri comparti dell'industria sugli aspetti della produttività del mercato del lavoro. La formulazione adottata trae origine dall'esigenza di dar vita ad un elemento della retribuzione che sia maggiormente ancorato all'andamento congiunturale del settore al livello territoriale, tenendo presente anche lo specifico livello aziendale. L'EVR è stato normato quale premio variabile che, per l'appunto, dovrà essere correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà alcuna incidenza sugli altri istituti retributivi previsti nel contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tale ultima previsione, rispetto all'attuale EET, comporterà un risparmio, in termini di costo del lavoro delle erogazioni di secondo livello, di circa il 40%. L'EVR sarà riconosciuto a consuntivo e potrà anche essere distribuito su quote mensili.

L'articolato del contratto collettivo nazionale riserva alle parti sociali nazionali di fissare il tetto massimo di EVR entro il quale le parti sociali territoriali potranno fissare la percentuale da riconoscersi al livello locale. Nello specifico, il tetto dell'EVR è stato determinato, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011, nel 6% dei minimi di paga base in vigore alla data del 1° gennaio 2010, rinviando comunque, per i criteri strettamente operativi, all'art. 38 del contratto.

Si segnala pertanto che la predetta percentuale è stata fissata sui minimi non ancora incrementati in base al nuovo contratto, in quanto la prima tranche, come poi specificato, decorre dal 1° aprile c.a.. Le parti sociali, comunque, si sono riservate di approfondire i meccanismi e le iniziative di premialità al fine di migliorare e incentivare la produttività del settore.

Nell'ambito delle competenze territoriali, sono state apportate le seguenti modifiche, volte pure a fornire i criteri operativi per l'adozione del nuovo istituto dell'EVR.

In via preliminare, si sottolinea che, anche per la contrattazione integrativa territoriale, sono stati applicati i principi derivanti dal Protocollo confederale firmato il 15 aprile dello scorso anno. Pertanto, la contrattazione territoriale avrà durata di tre anni. Le parti hanno stabilito che tale contrattazione non potrà avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 2011, mentre le parti sociali

territoriali dovranno provvedere, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011, alla determinazione dell'EVR, nei limiti fissati al livello nazionale, secondo i criteri individuati qui di seguito. Risulta pertanto slittata di ulteriori sei mesi la decorrenza delle erogazioni di secondo livello, con un risparmio dell'EVR nel triennio pari a circa il 16%. una volta determinata la percentuale territoriale, ai fini della riconoscibilità meno dell'erogazione e della sua eventuale diversa quantità, annualmente le parti sociali territoriali dovranno calcolare l'EVR mediante una valutazione effettuata sui seguenti cinque indicatori: il numero dei lavoratori iscritti in Cassa Edile, il monte salari denunciato in Cassa Edile, le ore denunciate in Cassa Edile, per le quali la valutazione dell'incidenza delle ore di cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle parti sociali territoriali, il valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato al livello provinciale dall'Istat. Un ulteriore indicatore sarà determinato in sede territoriale. Per ciascun indicatore le parti sociali territoriali dovranno fissare l'incidenza ponderale in termini percentuali, per passare poi al raffronto annuale dei cinque parametri su base triennale rispetto al triennio di riferimento, individuato specificamente in quello avente l'ultimo anno con tutti i dati consolidati dei cinque indicatori. Ad esempio, nell'ipotesi di quattro indicatori in cui il dato consolidato sia relativo al 2010 e un indicatore sia disponibile al 2009, il triennio sarà omogeneizzato sul 2009 e, pertanto, il raffronto dei parametri stessi sarà: triennio 2009/2008/2007 su triennio 2008/2007/2006, e così di seguito con lo slittamento di un anno. Effettuato il raffronto, laddove risultino pari o positivi almeno due dei suddetti parametri, l'EVR sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% della percentuale fissata al livello territoriale; nel caso in cui però la somma delle incidenze dei due parametri di cui sopra superasse la soglia del 30%, l'EVR sarà riconosciuto nella misura risultante dalla somma stessa. Ad esempio: due parametri con incidenza ponderale ciascuno del 10%, l'EVR è comunque riconosciuto nella misura del 30% di quanto fissato nella contrattazione territoriale; due parametri con incidenza rispettivamente del 10% e del 30%, l'EVR è riconosciuto nella percentuale derivante dalla somma e cioè nella misura del 40%. L'EVR sarà riconosciuto pertanto sempre in base alla somma delle singole incidenze ponderali, sino alla soglia del 100%. Ovviamente, il verificarsi di un solo parametro pari o positivo comporterà per quell'anno il mancato riconoscimento dell'EVR a livello provinciale. Dal livello territoriale si passa poi al livello aziendale, dove ogni impresa, analogamente a quanto avvenuto al livello territoriale, dovrà procedere annualmente al calcolo di due parametri prefissati, che sono le ore denunciate in Cassa Edile (secondo le medesime modalità di cui al parametro territoriale) e il volume di affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge; per le imprese con soli impiegati, in sostituzione delle ore Cassa Edile, il parametro di riferimento sarà le ore lavorate registrate sul Libro unico del lavoro.

L'impresa provvederà, in presenza dei due parametri pari o positivi, ad erogare la misura di EVR risultante al livello territoriale.

Nel caso che risulti anche un solo parametro negativo, scattata la percentuale del 30% a livello territoriale, l'impresa dovrà comunque erogare l'EVR in tale misura.

Laddove al livello territoriale sia stata stabilita invece una percentuale di EVR superiore al 30% o comunque nella misura massima fissata, l'impresa nelle condizioni di cui al periodo precedente

procederà ad erogare, oltre al 30%, solo il 50% della parte eccedente il suddetto 30%, secondo un'apposita procedura individuata dalle parti sociali. Ad esempio: anno nel quale l'EVR potrà essere erogato al livello provinciale nella percentuale del 60% della misura fissata territorialmente. L'impresa che non abbia entrambi i parametri pari o positivi, dovrà erogare il 45% dell'EVR risultante territorialmente, e cioè il 30% (che scatta per tutte le imprese) più la metà del 30% (15%), che è l'eccedenza tra il 30% e il 60%.

In base alla procedura di cui al precedente periodo, l'impresa dovrà rendere all'Associazione territoriale datoriale e alla Cassa Edile di riferimento un'autodichiarazione circa il non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali pari o positivi, dandone comunicazione alle RSA o RSU ove costituite.

L'Associazione informerà le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto per la verifica dell'autodichiarazione da effettuarsi esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale Iva e delle ore denunciate, come risultanti dalla documentazione della Cassa Edile.

Le parti sociali nazionali hanno determinato che per le imprese di nuova costituzione vi sarà l'obbligo di erogare l'EVR fissato al livello territoriale per il primo anno, senza alcuna deroga, per poi procedere, ai fini della deroga stessa, al calcolo anno su anno, biennio su biennio, per raggiungere, infine, il triennio di riferimento.

In conformità al citato Protocollo del 15 aprile 2009, sono stati inoltre modificati tempi e procedure per i rinnovi dei contratti di secondo livello.

L'ultima novità introdotta nell'art. 38 riguarda la conferma della proroga, per l'anno 2010, dei contratti integrativi territoriali, ferma restando la naturale scadenza degli istituti ivi previsti.

Inoltre, con la dichiarazione comune sull'EET, le parti hanno concordato di assorbirne il valore nell'indennità territoriale di settore e nel premio di produzione, con decorrenza 1° gennaio 2011.

Artt. 15 e 62 "Ferie" - Allegato 2

Le parti sociali hanno previsto la facoltà, per tutti i lavoratori, di usufruire di due delle quattro settimane di ferie nell'arco dei 24 mesi successivi all'anno di riferimento, durante il quale comunque il lavoratore ha l'obbligo di usufruire di due settimane di ferie, così come previsto per legge.

La previsione, volta in particolare a favorire i lavoratori migranti, fa comunque salve le determinazioni in materia assunte nei contratti integrativi territoriali e subordina tale possibilità alle necessità tecnico organizzative dell'azienda.

Tali disposizioni vanno correlate con quelle di cui all'art. 5 del Contratto integrativo provinciale di lavoro 31 ottobre 2006 le quali prevedono, per la provincia di Torino, la fruizione di tre settimane consecutive di ferie nel periodo compreso fra il 1° luglio ed il 30 settembre di ciascun anno.

Art.78 "Lavoro a tempo parziale" - Allegato 5

Con l'ultimo rinnovo contrattuale del 18 giugno 2008, le parti sociali nazionali avevano introdotto dei limiti quantitativi ai rapporti di lavoro a tempo parziale.

Più precisamente, era stata inserita la percentuale del 20% quale limite massimo di incidenza del costo del lavoro part time ai fini del raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo

del lavoro della manodopera sul valore dell'opera, stabilito dalle parti sociali con l'Avviso comune del 17 maggio 2007.

Le parti avevano inoltre stabilito che, nelle more dell'entrata in vigore a regime dell'istituto della congruità, le imprese non potessero assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, ferma restando la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale laddove non eccedente il 30% degli operai a tempo pieno nell'azienda.

Con il rinnovo contrattuale è stato sancito che l'eccedenza dei contratti di lavoro a tempo parziale, oltre alle percentuali suddette e ferme restando le deroghe previste dal ccnl 18 giugno 2008, impediscono il rilascio del Durc a decorrere dalla data della delibera di recepimento della Cnce, che obbligherà l'adozione di tale criterio a tutto il sistema Casse Edili.

Le parti sociali nazionali hanno introdotto tale previsione contrattuale allo scopo di porre fine alla rilevante elusione della norma contrattuale e per ripristinare la corretta concorrenzialità tra le imprese stesse.

Art.90 "Diritto allo studio" - Allegato 6

Al fine di implementare la crescita culturale e professionale dei lavoratori edili, Ance e Sindacati hanno introdotto la possibilità per le imprese di concedere i permessi retribuiti riconosciuti per la frequenza di corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e universitario, anche per quei corsi che riguardano specifiche facoltà (architettura, economia e commercio, giurisprudenza, ingegneria ed altre) che prevedano corsi di studio attinenti le attività rientranti nella sfera di applicazione del ccnl edile.

Le parti hanno ridotto il limite minimo di durata dei predetti corsi, precedentemente previsto in 250 ore, stabilendo che gli stessi non potranno avere una durata inferiore alle 150 ore di insegnamento effettivo.

Art.114 "Istituzione della Borsa Lavoro dell'industria delle costruzioni" - Allegato 7

E' stato ulteriormente sviluppato l'istituto della Borsa Lavoro nell'edilizia, già avviato nelle precedenti stipule contrattuali.

In particolare, e' stato ribadito il ruolo del Formedil nella gestione e implementazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il Formedil, attraverso le sue articolazioni, potrà svolgere, in ottemperanza alla vigente normativa che prevede all'uopo specifiche autorizzazioni, attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

L'entrata in vigore del sistema Borsa Lavoro è stata prevista alla scadenza del primo anno di vigenza del presente contratto e sarà anticipata da un periodo di sperimentazione avviato dal Formedil, in accordo con le parti sociali, le cui modalità sono state riprese nel presente articolo.

In particolare, tali modalità sono ispirate all'intervento delle Scuole Edili al fine di salvaguardare le professionalità oggetto di provvedimenti di licenziamento da parte delle imprese, per creare loro un supporto sia mediante la proposizione di piani formativi e di qualificazione sia attraverso l'inserimento dei nominativi degli stessi in un'apposita banca dati che, attraverso il collegamento al Centro per l'impiego, dia avvio ai processi di ricollocazione.

Potranno essere previsti anche sgravi per le imprese che assumano i lavoratori coinvolti in tali eventi.

Protocollo sull'intervento delle parti sociali nazionali per la razionalizzazione della gestione degli enti paritetici nazionali e territoriale - Allegato 8

Uno degli aspetti qualificanti l'intero rinnovo contrattuale riguarda il riordino complessivo del sistema bilaterale in edilizia.

Con riguardo agli Enti paritetici, le parti sociali hanno delineato un sistema finalizzato a renderli più efficaci, efficienti e trasparenti, sia a livello nazionale che territoriale, anche in considerazione dei rilevanti compiti ad essi demandati dalla normativa legislativa e contrattuale.

Per questo, dopo aver sottolineato la validità e la funzione strategica delle Casse Edili, delle Scuole Edili e dei Comitati paritetici territoriali per la sicurezza, e dopo aver evidenziato le esigenze di omogeneità operative e la necessità che le assunzioni e le consulenze di ciascun Ente debbano essere correlate alle effettive esigenze, le parti hanno dettato alcune regole fondamentali in un'ottica, appunto, di sistema.

Anzitutto, per le Casse Edili la percentuale massima dei costi di gestione, comprensivi del costo del lavoro e delle consulenze, e per le Scuole Edili e i Cpt, il costo massimo del personale e delle collaborazioni esterne, non potranno essere superiori alle percentuali che saranno stabilite dalle parti entro i prossimi tre mesi.

Anche gli Enti paritetici nazionali (Cnce, Formedil e Cncpt) saranno sottoposti ad analoghi obblighi, con percentuali che saranno definite dalle parti nazionali.

Tali Enti nazionali hanno ricevuto il compito di monitorare la situazione esistente e di individuare le aliquote di equilibrio entro 6 mesi dalla stipula del ccnl.

E' stata anche ribadita una norma già contenuta nel contratto in base alla quale le assunzioni del personale degli Enti deve essere effettuata, in via esclusiva, sulla base dei criteri informati al principio della professionalità, secondo procedure che potranno essere stabilite a livello nazionale.

Sempre in un'ottica di omogeneità, è stata sottolineata l'esigenza, per gli Enti territoriali, di adeguare il proprio Statuto alle clausole contenute negli Statuti tipo. Resta ferma la possibilità di inserire clausole aggiuntive, purché non in contrasto con quanto stabilito negli Statuti tipo.

Le parti nazionali hanno ribadito l'obbligo per gli Enti paritetici di adottare il bilancio tipo e l'obbligo che il bilancio - che deve essere certificato da parte di Società individuate a livello nazionale - sia inviato telematicamente alle parti sociali territoriali, nonché a quelle nazionali, e ai rispettivi Enti paritetici nazionali entro il 31 maggio successivo all'anno del bilancio di riferimento.

Oltre a queste indicazioni, che sostanzialmente ripropongono precedenti passaggi contrattuali, in un ambito di ottimizzazione è stato istituito, a decorrere dall'esercizio 2010, l'obbligo in capo alla Cassa Edile di affidare alla Società di revisione dei tre Enti l'incarico di redigere, entro il 30 giugno di ogni anno, un bilancio consolidato con l'intento di rappresentare le situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie degli Enti nel loro insieme.

Anche gli Enti nazionali dovranno soddisfare analogo obbligo che, operativamente, è posto a

carico della Cnce.

Sarà la Società di certificazione ad evidenziare eventuali anomalie riscontrate nei bilanci.

Un'ulteriore clausola di rilievo è riferita all'obbligo, posto in capo agli Enti nazionali, di trasmettere alle parti nazionali l'elenco degli Enti paritetici territoriali che non provvederanno ad inviare il bilancio entro i termini stabiliti.

Significativi passaggi contrattuali riguardano poi le situazioni in cui vengono riscontrati comportamenti difformi degli Enti territoriali rispetto agli obblighi statuiti a livello nazionale e le azioni di intervento nei confronti di questi Enti che, con comportamenti, appunto, palesemente in violazione dei dettati contrattuali, pregiudicano il ruolo fondamentale riconosciuto al sistema paritetico.

Per questi eventuali casi è stata definita una specifica procedura che così può essere sintetizzata:

- l'Ente paritetico nazionale intima all'Ente paritetico territoriale di dare giustificazioni rispetto al proprio operato;
- le giustificazioni devono essere rese entro 15 giorni;
- se l'Ente territoriale non risponde (o se la risposta non sarà ritenuta in linea con il dettato contrattuale), l'Ente nazionale (previa delibera assunta in seno al Consiglio di Amministrazione - o Comitato di Gestione - a maggioranza qualificata di 2/3) deve intimare all'Ente territoriale di porre rimedio entro 30 giorni alle carenze riscontrate, con indicazione delle modalità;
- qualora questo periodo si esaurisca senza gli esiti auspicati, l'Ente nazionale ha l'obbligo di comunicare alle parti nazionali l'inadempienza;
- le parti nazionali e le parti territoriali esamineranno la questione assieme, con l'obiettivo di rimuovere i comportamenti difformi;
- le parti nazionali, nel caso in cui il problema rilevato non trovi soluzione, si riuniranno entro 30 giorni tramite una Commissione paritetica, al fine di determinare la risoluzione della controversia (con votazione a maggioranza qualificata di 2/3);
- le determinazioni delle parti nazionali possono anche essere dirette al commissariamento dell'Ente. In questo caso, in attesa della nomina da parte delle parti territoriali del nuovo Consiglio di Amministrazione (o Comitato di Gestione), le parti nazionali nomineranno due Commissari, uno datoriale, l'altro espressione del sindacato, per la gestione dell'ordinaria e straordinaria amministrazione.

I casi per i quali sarà attuata la procedura sono specificati nell'elenco riportato al punto 10 del Protocollo in esame.

Ulteriori compiti sono stati poi attribuiti agli Enti nazionali che:

- dovranno periodicamente verificare e controllare l'operato degli Enti territoriali, anche con ispezioni a campione, i cui esiti dovranno immediatamente essere comunicati sia alle parti territoriali che a quelle nazionali;
- dovranno inviare ai rispettivi Enti territoriali, copia del bilancio preventivo e consuntivo, corredato da una relazione sull'attività svolta e preventivata.

Pertanto, la procedura delineata rispetta autonomia ed equilibri territoriali, ponendosi l'intervento

nazionale quale supporto del territoriale nel raggiungimento dell'obiettivo di applicazione uniforme delle regole, tenuto conto che lo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro prevede che gli Enti paritetici territoriali siano strumento per l'attivazione degli accordi stipulati al livello nazionale e territoriale.

In merito al Protocollo sulla razionalizzazione degli Enti paritetici - che entra in vigore entro 3 mesi dalla sottoscrizione del ccnl - è da sottolineare, inoltre, che le parti si sono impegnate a verificare gli assetti gestionali della Direzione degli Enti nazionali e che ritengono necessario che tutte le clausole contenute nel Protocollo medesimo siano armonizzate nelle clausole degli altri contratti collettivi nazionali di settore.

Infine, si evidenzia che le parti stesse hanno ritenuto di confermare quanto convenuto con l'accordo nazionale 31 maggio 2005 (cfr. news Ance n. 1763/2005) con particolare riferimento all'obbligo di determinazione delle aliquote di equilibrio.

Protocollo sulle Banche dati per la regolarità contributiva - Allegato 9

L'obiettivo di questo Protocollo è quello - attraverso il sistema della bilateralità - di ottenere un quadro sistematico e complessivo di controllo della regolarità di tutte le imprese coinvolte nell'appalto, che operano sia nel pubblico che nel privato, attraverso un compiuto incrocio dei dati con gli enti preposti anche in materia di sicurezza.

In questo ambito, in relazione a quanto disposto dal Testo Unico per la sicurezza, dall'Avviso Comune del 17 maggio 2007, dalla legge n. 296/2006 e del Codice dei contratti pubblici, le parti hanno assunto decisioni importanti dirette sia ad attuare una politica di effettiva sinergia tra gli enti bilaterali, ottimizzandone le risorse e favorendo il raggiungimento degli obiettivi, sia ad attuare una interazione tra i diversi organi così che, nella fase preliminare delle opere, vengano individuate linee guida dirette alla massima garanzia per tutti i soggetti coinvolti nei lavori, anche attraverso l'automatismo dell'informativa sulla notifica preliminare medesima.

Altra importante decisione assunta è quella di attivare, attraverso le Casse Edili, la verifica della congruità dell'incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera stessa, sulla base della tabella sottoscritta dalle parti sociali nell'Avviso Comune del 2007 e recepita nell'art. 108 del ccnl 18 giugno 2008.

Si sottolinea che le Casse Edili richiamate sono ovviamente quelle già riconosciute nell'Avviso Comune stesso quali enti adibiti al rilascio del Durc munito di congruità (quindi le Casse Edili facenti parte del sistema Cnce).

Proprio alla Commissione nazionale è attribuito il compito di progettare un sistema informatico nazionale omogeneo territorialmente, che permetta la creazione di una Banca Dati territoriale di settore. Il progetto dovrà comunque tenere conto delle esperienze in materia e dei sistemi applicativi già in essere localmente.

Il nuovo sistema informatico sarà alimentato con tutti i dati contenuti nelle modifiche preliminari (elencati al punto 1 del Protocollo in esame) che saranno integrati con le informazioni relative ai singoli cantieri dell'impresa e all'intera filiera degli eventuali subappalti assegnati, indicando la provenienza e la situazione afferente tutti i lavoratori interessati nonché l'importo presuntivo del valore del subappalto e delle singole prestazioni d'opera.

Inoltre, è importante rimarcare che il committente (o il responsabile dei lavori) dovrà inserire nella notifica preliminare tutti i dati relativi alla parte di lavoro che coinvolge i lavoratori autonomi e le imprese non edili.

Infine, con l'obiettivo di agevolare il controllo sulla regolarità nonché sulla salute e sicurezza nei lavori, il sistema informatico dovrà ricevere i dati anagrafici dei lavoratori coinvolti nei singoli cantieri.

Ovviamente sarà previsto un incrocio dei dati con quelli derivanti dal sistema del Modulo unico telematico (MUT), che dovrà tenere conto anche dell'indicazione del livello di inquadramento e della mansione del lavoratore.

Le imprese integreranno la Banca Dati, attraverso la denuncia mensile articolata per cantiere, denunciando le ore svolte dai propri lavoratori, in ogni singolo cantiere attivo nel mese.

Si è già fatto cenno all'importante passaggio relativo alla congruità della manodopera. Si ricorda in proposito che alla fine di ogni opera, sia pubblica (all'atto del saldo finale), che privata (contestualmente alla dichiarazione di cui all'art. 25, comma 1, lettera b) del DPR 6 giugno 2001 n. 380), sarà richiesto un Durc finale di congruità.

La Banca Dati, come sopra delineata, consentirà alle Casse Edili di verificare direttamente la congruità complessiva del valore dell'opera. A questo riguardo si evidenzia che, entro i prossimi tre mesi, le parti sociali nazionali definiranno le procedure tecnico informatiche.

E' importante anche sottolineare che:

- l'adozione del criterio della verifica di congruità è subordinata all'adozione dello stesso criterio da parte di tutte le Casse Edili del sistema CNCE;
- la verifica inizierà, in via sperimentale, in alcune province e con le decorrenze che saranno indicate dalle parti sociali nazionali entro tre mesi della sottoscrizione del ccnl.;
- entro lo stesso termine, sempre le parti nazionali indicheranno la data di entrata in vigore del nuovo meccanismo sul piano nazionale.

Il Protocollo in esame affida alla stessa Cnce l'incarico di realizzare una "Banca Dati nazionale anagrafica". Ogni Cassa Edile dovrà inoltrare e aggiornare tale Banca con i seguenti elementi: lavoratori, imprese e numero Durc emessi per ciascuna impresa.

Sempre all'interno del Protocollo sulla regolarità contributiva, le parti hanno ritenuto necessario che in ogni provincia, fermo restando l'autonoma attività di controllo di ogni soggetto interessato, sia istituita una apposita commissione provinciale di coordinamento (con rappresentanti della Dpl e della Asl, dell'Inps e dell'Inail nonché ovviamente della Cassa Edile e del Cpt) nell'ambito della quale sia prevista una seduta concertativa preventiva per definire, nello specifico, un percorso di interventi, anche programmati, del personale tecnico degli enti all'interno dei cantieri.

Tali interventi verranno effettuati sulla base dei dati omogenei forniti dalle Casse Edili. Su questo aspetto è utile rimarcare che l'adesione delle imprese e la conseguente realizzazione dei programmi di assistenza sul cantiere proposti dagli Enti bilaterali, saranno considerati elementi di riferimento per la programmazione dell'attività ispettiva.

Si deve, infine, evidenziare che per l'attuazione di molte delle indicazioni contenute nel

Protocollo sono necessari accordi con le Istituzioni nonché modifiche legislative che le parti si sono impegnate a proporre presso le sedi competenti.

I riferimenti sono alla notifica preliminare, al rilascio del Durc di congruità anche a fine lavori nei lavori privati, compresi quelli in economia, e alla costituzione della Commissione provinciale di coordinamento.

Dichiarazione comune sugli Enti Paritetici - Allegato 10

Uno specifico allegato al verbale di accordo riguarda ancora gli Enti paritetici, di cui si è già trattato in commento all'allegato 8.

Le parti hanno comunemente ribadito quanto già contenuto in un precedente passaggio contrattuale (allegato Q al ccnl 18 giugno 2008).

In sostanza, nelle ipotesi in cui ancora sussistessero a livello locale casi in cui una persona ricopra contemporaneamente cariche negli Enti derivanti dal contratto "Ance" ed in quelli promananti da altra contrattazione collettiva, l'organizzazione territoriale che ha effettuato la designazione della persona che si trova in questa situazione è tenuta a farla cessare.

La rimozione di tale incompatibilità deve avvenire entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto. Su questo punto, qualora le Associazioni Territoriali incontrassero difficoltà operative, sarà opportuno segnalare immediatamente la questione all'Ance.

Si tenga presente infatti che, entro i successivi 30 giorni, le parti nazionali effettueranno una verifica congiunta sulla materia.

Avviso comune - Contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile - Allegato 11

L'Avviso Comune sugli ammortizzatori sociali nasce dall'esigenza di fronteggiare la crisi economica che sta colpendo il settore delle costruzioni, proponendo un sistema a sostegno dei lavoratori attraverso il supporto degli Enti paritetici.

L'obiettivo è quello di introdurre una nuova prestazione economica, ad integrazione di quella di disoccupazione, in favore degli operai licenziati, utilizzando e valorizzando lo strumento della bilateralità per garantire un sostegno economico in favore dei lavoratori disoccupati, per favorirne la partecipazione in processi di formazione e riqualificazione professionale e soprattutto per evitare la fuoriuscita dal settore stesso di risorse preziose.

Tale sistema potrà essere attuato a condizione che sia ridotta l'attuale aliquota contributiva della Cigo. Infatti, le parti si danno atto reciprocamente, a conferma dei precedenti Avvisi comuni sulla materia, che le imprese del settore edile attualmente versano per la Cigo un contributo pari al 5,20%, a fronte dell'1,90% - 2,20% versato dagli altri settori dell'industria. Tale sproporzione non trova, peraltro, compensazione nelle norme specifiche per il settore che prevedono, in edilizia, una durata ridotta e la riduzione di orario nei casi di proroga delle istanze di Cigo, diversamente dall'industria, dove i periodi sono maggiori e la proroga è riconosciuta anche a zero ore.

Le parti hanno pertanto concordato ulteriormente di richiedere al Governo una riduzione di due punti del suddetto contributo, in modo da utilizzarne una parte quale risparmio per le imprese e una parte per costituire, successivamente, un apposito Fondo in Cassa Edile per l'erogazione di un'integrazione alla disoccupazione speciale e alla Cig. Saranno le parti sociali nazionali a

determinare modalità, requisiti e disciplina di tale istituto.

Protocollo sul RLST ad integrazione dell'art. 87 - Allegato 12

L'integrazione all'art. 87 del ccnl relativa ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in ambito territoriale, richiama gli aspetti principali delle ultime novità legislative intervenute in materia di sicurezza sul posto di lavoro, contenute nel D.Lgs. n. 81/08, così come modificato dal D.lgs. n. 106/09 e, in particolare, sancisce il principio che ogni provincia debba avere un RLST.

Il nuovo articolo, sebbene confermi l'assoluta autonomia del ruolo del RLST rispetto ai Comitati paritetici territoriali, rafforza i rapporti di collaborazione tra i due sistemi al fine di garantire una migliore attuazione delle attribuzioni riconosciute in capo ai Rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori.

Si evidenzia che, l'RLST, avuto l'incarico, ha diritto ad una specifica formazione predisposta dai Cpt in collaborazione con l'Ente Scuola. Il percorso formativo sarà di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute, sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro due mesi dalla data di elezione o designazione, con verifica finale di apprendimento e otto ore di aggiornamento annuale.

Nella norma contrattuale trova, inoltre, conferma la previsione che impegna le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori ad individuare il RLST tra quei soggetti che siano in possesso di adeguate cognizioni tecniche/pratiche/operative in materia di sicurezza e prevenzione o che abbiano maturato un'adeguata esperienza lavorativa nel settore delle costruzioni.

La norma contrattuale individua anche, nelle opere complesse, la figura del coordinatore dei RLS e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo.

Protocollo sulla formazione e sicurezza sul lavoro - Allegato 13

Il Protocollo sulla formazione e sicurezza sul lavoro esprime la volontà delle parti sociali nazionali di migliorare lo strumento della formazione alla sicurezza, nonché persegue l'obiettivo di consolidare il ruolo riconosciuto in capo ai Cpt di assistenza alle imprese ed ai lavoratori, essendo tali Enti, per disposizione statutaria, principalmente deputati a svolgere funzioni di consulenza in materia di sicurezza.

L'allegato, pur confermando la necessità di una stretta collaborazione tra Cpt ed Enti Scuola, mette in risalto, circoscrivendoli, gli ambiti di operatività dei due Enti, al fine di dirimere ogni questione relativa alle competenze e alle sovrapposizioni dei ruoli che comportino inutili dispendi di risorse economiche ed umane.

In via generale, gli interventi formativi, informativi e l'addestramento in materia di sicurezza, se realizzati sul luogo di lavoro, dovranno essere effettuati dall'impresa in collaborazione con il Cpt; diversamente, se realizzati al di fuori del cantiere, dovranno essere attuati dalle Scuole Edili in collaborazione con l'impresa.

L'elenco delle attività di consulenza prevede, in particolare, che i Cpt effettuino, con tecnici professionalmente qualificati, visite nei cantieri edili, attività di formazione ed informazione per specifiche responsabilità e specifici rischi, trasferimenti di tecnologie e buone pratiche nelle procedure organizzative dell'impresa, nonché aggiornamenti dei dirigenti e preposti in materia di sicurezza nei cantieri edili.

Il Protocollo, nell'ottica di dare particolare risalto e di incentivare ulteriormente la specifica attività

del CPT stabilisce che, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del rinnovo di che trattasi, le parti sociali nazionali individueranno una percentuale del contributo, fissato territorialmente, che dovrà essere interamente dedicata alla specifica finalità di consulenza e assistenza alle imprese all'interno dei cantieri.

Si evidenzia che la durata minima dei corsi di formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La durata dei corsi di aggiornamento periodico non potrà essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese con più di 50 lavoratori. Infine, per le necessarie esigenze di omogeneizzazione dell'attività di tali Enti, il Protocollo ne propone il Coordinamento regionale, effettuato da ogni singolo Cpt della regione di riferimento a rotazione, di norma annuale, e senza alcun costo aggiuntivo.

Protocollo sul Prevedi - Allegato 14

Il Fondo di previdenza complementare di settore (Prevedi) sta attraversando un momento particolarmente delicato in considerazione della scarsa adesione da parte dei lavoratori (solo 40.000 contribuenti effettivi) e delle prospettive di ulteriore decremento degli iscritti, anche a fronte della grave crisi di settore.

Le parti hanno evidenziato quindi preoccupazioni anche in termini di sostenibilità amministrativa/gestionale, sottolineando che solo fondi di una certa struttura e consistenza possono operare efficacemente.

Ciò premesso, è stato ritenuto di adottare alcune misure sia di natura strettamente politica che di natura operativa.

Le parti continueranno un attento monitoraggio della situazione, studiando la fattibilità tecnico giuridica per l'ipotesi di fusione/integrazione/accorpamento del Prevedi con altri Fondi di previdenza complementare di settore.

Un'apposita commissione paritetica prospetterà alle parti sociali, entro un anno dalla firma del ccnl, possibili soluzioni in materia.

Sul piano operativo, invece, vengono adottate alcune misure che, nell'intendimento delle parti, potranno stimolare la partecipazione dei lavoratori al Prevedi.

Tali misure sono:

- attivazione della esplicita delega di adesione volontaria per prelevare la quota contributiva del lavoratore - che aderisce direttamente - dagli accantonamenti presso la Cassa Edile. La stessa provvederà a fornire al lavoratore la necessaria certificazione utile ai fini fiscali;
- rendere praticabile l'adesione al Fondo anche senza il versamento del TFR, in presenza di possibili novità nelle disposizioni della Covip;
- sottoscrizione nazionale di un protocollo utile per garantire certezza e puntualità delle procedure delle Casse Edili sui versamenti a Prevedi;
- incaricare le Casse Edili, coordinate dalla Cnce, di promuovere azioni mirate ad incrementare le adesioni al Fondo.

Inoltre, l'allegato in esame richiama una disposizione contenuta nel paragrafo 6 dell'art. 108

del ccnl 18 giugno 2008. Tale clausola prevedeva che entro un anno dalla sottoscrizione del citato contratto (quindi entro il mese di giugno del 2009) doveva decorrere a carico delle imprese una specifica contribuzione, pari allo 0,10% della retribuzione per la costituzione del "Fondo per lavori usuranti e pesanti".

In effetti, questo contributo non era stato ancora attivato, in attesa dello studio affidato, sempre come da precedente contratto collettivo, ad una Commissione paritetica, per approfondire modalità e criteri del fondo mutualistico finalizzato alla copertura di eventuali vuoti contributivi.

Le parti hanno fatto ulteriormente slittare l'entrata in vigore del predetto contributo al 1° ottobre 2010, modificandone parzialmente la destinazione per due anni.

Le nuove disposizioni possono così essere sintetizzate.

Contributo "Lavori usuranti e pesanti"	Decorrenza Originale	Decorrenza effettiva	Destinazione attuale	Destinazione futura
0,10% delle re-tribuzioni	Giugno 2009	1° ottobre 2010	0,05% Contributo straordinario Prevedi (*) 0,05% Versamento al Fondo "Lavori usuranti e pesanti"	Dal 1° ottobre 2012 il contributo straordinario cessa definitivamente e nella stessa data viene ripristinato integralmente il contributo "lavori usuranti e pesanti" nella misura dello 0,10%.

(*) Questo contributo, raccolto dalla singola Cassa Edile fino al mese di settembre 2011, sarà versato dalla stessa al Prevedi a dicembre 2011; mentre quanto sarà raccolto dalla stessa fino al mese di settembre 2012 sarà versato entro dicembre 2012. Tali somme saranno quindi distribuite sulle singole posizioni degli iscritti a Prevedi.

Art. 120 "Decorrenza e durata" - Allegato 16

Il nuovo contratto ha validità triennale e si applica dal 1° aprile 2010 al 31 dicembre 2012.

Aumenti retributivi e minimi di paga base e di stipendio - Allegato 17

Con l'allegato 17 le parti hanno concordato un incremento retributivo per la categoria dei lavoratori di secondo livello (parametro 117) pari, complessivamente, a 106,47 euro, da erogarsi in tre tranches: 35,10 euro a decorrere dal 1° aprile 2010, 35,10 euro dal 1° gennaio 2011 e 36,27 euro dal 1° gennaio 2012.

Conseguentemente, i valori mensili dei minimi retributivi dei lavoratori del settore sono modificati secondo la tabella allegata al verbale di accordo.

Per quanto attiene i valori dei minimi di paga base oraria degli operai e di stipendio mensile per gli impiegati, riferiti anche ai lavoratori apprendisti, in vigore dal 1° aprile 2010, si rimanda alla News n. 672 del 22 aprile 2010 contenente, le relative tabelle.

Si sottolinea che la determinazione degli aumenti, di gran lunga inferiore alle richieste sindacali, è stata effettuata assolutamente in linea con il citato Protocollo confederale dello scorso anno. Infatti, l'applicazione rigorosa dell'indice IPCA comportava un aumento pari, al primo livello, a quasi 85 euro. I 6 euro aggiuntivi, in tre anni, sono stati concessi tenuto conto il mancato riconoscimento di una tantum o aumenti per il trimestre gennaio-marzo e in considerazione delle importanti innovazioni relative all'EVR.

* * *

In sede di stesura del contratto sarà ribadita l'esclusiva di stampa del testo contrattuale a favore delle parti stipulanti, alle quali è rimessa la diffusione della versione definitiva.

Accordo 19 aprile 2010, di rinnovo del C.C.N.L. 18 giugno 2008 – Nuovi minimi di paga base e di stipendio a decorrere dal 1° aprile 2010 – Prospetti delle retribuzioni per operai ed impiegati

Facciamo seguito alle nostre News del 21 e del 22 aprile 2010 per ricordare che in data 19 aprile 2010 è stato siglato l'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 giugno 2008.

Trasmettiamo in allegato, pertanto, i prospetti delle retribuzioni per gli operai e per gli impiegati della provincia di Torino, nonché i minimi nazionali per gli apprendisti, in vigore dal 1° aprile 2010. Una seconda tranche di aumenti retributivi avrà decorrenza dal 1° gennaio 2011, mentre la terza avrà decorrenza dal 1° gennaio 2012.

13 maggio 2010
Massimo Pipino