

RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE DEL 7 APRILE 2014

a cura di Massimo Pipino

- 1) **Gazzetta Ufficiale 22 marzo 2014: pubblicato il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 40 in materia di Permesso di soggiorno: recepite le norme Ue sulla procedura unica**
- 2) **Decreto Legge n. 34/2014 – Nuove disposizioni in materia di contratto a termine e apprendistato – DURC**
- 3) **INPS – Reimpiego di lavoratori licenziati e assunti del 2013 – Benefici contributivi – Circolare n. 32/2014**
- 4) **Legge n. 9/2014 – Modifiche al T.U. Immigrazione - Circolare interministeriale del 25 marzo 2014**
- 5) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 10/2014: negata la possibilità di stipula del contratto di lavoro intermittente per i call-center**
- 6) **Lavoro: firmato il protocollo di intesa per il lavoro giovanile**
- 7) **Tassi di interesse ai fini della Legge sull'usura – II Trimestre 2014**
- 8) **SEPA – Proroga acquisizione deleghe RID: Fino al 30 aprile 2014 sarà possibile per le banche di acquisire deleghe RID anziché mandati SEPA (Area Unica dei Pagamenti in Euro)**
- 9) **Codice della Strada – Conversione delle patenti di guida comunitarie senza limiti di validità amministrativa: chiarimenti emanati da parte del Ministero dell'Interno e dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti**
- 10) **Nuovi criteri per l'imposizione dei pedaggi autostradali a carico dei mezzi pesanti**
- 11) **Fatturazione elettronica verso la Pubblica Amministrazione: a partire dal 6 giugno 2014 tutte le imprese che hanno rapporti con la PA devono digitalizzare il processo di emissione fattura.**
- 12) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: ulteriori chiarimenti in materia di utilizzabilità del contratto di lavoro a chiamata**
- 13) **Autoliquidazione INAIL 2013/2014 – Riduzione dei premi in attuazione della Legge di Stabilità: è stata fissata al 14,17% la misura della riduzione dei premi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.**
- 14) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 9/2014: lavoro intermittente e personale delle aziende funebri**
- 15) **CCNL Area Comunicazione: sottoscritto l'accordo per la proroga dell'apprendistato professionalizzante**
- 16) **Settore legno e Lapidei - Aziende artigiane – Rinnovo del CCNL**
- 17) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Interpello n. 11/2014 del 25 marzo 2014: iscrizione Enasarco collaboratori dei mediatori creditizi**
- 18) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 12/2014 del 25 marzo 2014: interposizione di manodopera e articolo 32 Legge n. 183/2010**

- 19) INPS – Circolare n. 45 del 28 marzo 2014: Modello CUD, modalità di rilascio
- 20) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 3/2014: il DUVRI è obbligo del committente, non dell'appaltatore
- 21) INPS – Messaggio 24 marzo 2014, n. 3515: determinazione dell'onere di ricongiunzione
- 22) INPS – Circolare n. 33 del 20 marzo 2014: contribuzione integrativa volontaria per i periodi di lavoro intermittente
- 23) ASSOLOGISTICA: è stata sciolta la riserva sull'ipotesi di accordo 1° agosto 2013 per il rinnovo del CCNL
- 24) ASSOGAS: sottoscritto l'accordo sul Premio di Risultato
- 25) D.Lgs. n. 40/2014: introduzione del permesso unico per soggiorno e lavoro
- 26) SOLIMARE: sottoscritto l'accordo per l'istituzione del fondo di solidarietà per i lavoratori marittimi
- 27) FEDERCASA: è stato siglato l'accordo per il rinnovo del CCNL
- 28) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 7 2014 del 27 marzo 2014: chiarimenti sull'individuazione dell'impresa affidataria
- 29) Verifiche RED. Recupero Assegni per il Nucleo Familiare 2011: a partire dal prossimo mese di giugno, l'INPS procederà al recupero degli ANF erogati in eccesso nei confronti dei pensionati pubblici
- 30) INAIL – Circolare n. 21 del 27 marzo 2014: definiti i limiti minimi di retribuzione giornaliera
- 31) Coefficienti utili per la rivalutazione dei crediti di lavoro da liquidare nel mese di febbraio 2013
- 32) INPS – Circolare n. 44/2014: importi delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità, e tubercolosi per particolari categorie di lavoratori

1) Gazzetta Ufficiale 22 marzo 2014: pubblicato il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 40 in materia di Permesso di soggiorno: recepite le norme Ue sulla procedura unica

Gli Stati membri dell'Unione Europea sono tenuti ad esaminare con un'unica procedura le domande di autorizzazione a cittadini stranieri a soggiornare e lavorare nel territorio e di rilasciare, in caso di esito positivo, un'autorizzazione unica al soggiorno e all'esercizio del lavoro subordinato.

E' quanto prevede il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 40 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale 22 marzo 2014, n. 68) con il quale viene data attuazione alla Direttiva europea 2011/98 relativa ad una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro.

La parità di trattamento tra lavoratori stranieri e lavoratori di cittadinanza italiana in tutti i settori connessi all'occupazione (condizioni di lavoro, istruzione e formazione professionale, sicurezza sociale, etc.) mira da un lato a riconoscere che i cittadini stranieri contribuiscono, con il loro lavoro e i loro versamenti d'imposta, all'economia dell'Unione, dall'altro a ridurre il rischio di concorrenza sleale connesso all'eventuale sfruttamento dei cittadini stranieri.

Nell'immediato, il recepimento della direttiva porterà ad una semplificazione procedimentale, nel medio periodo garantirà un complesso di diritti dei lavoratori stranieri che soggiornano in uno Stato membro analoghi a quelli dei lavoratori nazionali in tutti gli ambiti che abbiano a che fare con l'occupazione, riducendo il rischio di concorrenza sleale.

2) Decreto Legge n. 34/2014 – Nuove disposizioni in materia di contratto a termine e apprendistato – DURC

Si informa che lo scorso 20 marzo 2014 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.66 il Decreto Legge n. 34/2014 recante “Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”. Il Decreto Legge n. 34/2014 ha apportato significative modifiche, già in vigore dallo scorso 21 marzo 2014, in materia di contratto di lavoro a termine e contratto di apprendistato.

Inoltre, il Decreto in commento ha previsto semplificazioni in tema di regolarità contributiva (DURC) che però entreranno in vigore solo dopo che sarà approvato un ulteriore decreto attuativo che dovrebbe essere emanato entro il 20 maggio 2014. A regime sarà possibile, per chiunque vi abbia interesse, verificare con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale la regolarità contributiva delle imprese nei confronti di Inps, Inail e Casse edili. Di seguito si forniscono alcuni primi chiarimenti sulle modifiche già in vigore.

a) Contratto di lavoro a termine – D.Lgs. 368/2001

Il Decreto in commento ha previsto che, dallo scorso 21 marzo 2014, è possibile stipulare contratti a termine senza indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che giustificano la apposizione del termine (la c.d. “causale”), a condizione che:

1. la durata del contratto non sia superiore a 36 mesi. In altri termini, con l’entrata in vigore del Decreto Legge in commento, il datore di lavoro può sempre instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato senza causale, nel limite di durata di 36 mesi. Viene così superata la precedente disciplina che limitava tale possibilità al solo caso in cui la durata del rapporto di lavoro non fosse superiore a 12 mesi e che si trattasse di primo rapporto di lavoro a tempo determinato tra le parti;

2. il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può superare il limite del 20% dell’organico complessivo dell’impresa. Le imprese fino a 5 dipendenti possono stipulare in ogni caso un contratto di lavoro a tempo determinato, e dunque anche se non è rispettato il limite del 20% sopra visto. Non sono sottoposti a questi limiti i contratti a tempo determinato stipulati per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il Decreto in parola ha modificato anche la disciplina della proroga. Infatti è stato eliminato il limite che consentiva una sola proroga e nel limite di 12 mesi. È ora possibile prorogare il contratto a tempo determinato sino ad un massimo di otto volte a condizione che sia rispettata la durata massima complessiva di 36 mesi e che le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato (è stato eliminato il criterio dell’esistenza di ragioni di carattere oggettivo che erano prima necessarie per giustificare la proroga). Invariata la norma che dispone che l’apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

b) Contratto di apprendistato – D.lgs. 167/2011

Anche in materia di apprendistato il Decreto n. 34/2014 è intervenuto apportando alcune semplificazioni. In primo luogo è stata eliminata la previsione che subordinava l’assunzione di nuovi apprendisti alla condizione che fosse stato confermato, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, almeno il 50% degli apprendisti precedentemente assunti, dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Da tale regola erano esclusi i soli datori di lavoro con meno di 10 dipendenti. In secondo luogo, è ora previsto che il piano formativo individuale dell’apprendista non debba essere obbligatoriamente redatto in forma scritta. Rimane, invece, la necessità della forma scritta per la stipula del contratto e del patto di prova tra le parti. In terzo luogo, ma solo con riferimento ai contratti di apprendistato di primo livello – ossia quelli stipulati con i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età e al fine di consentire il conseguimento di una qualifica o di un

diploma professionale -, è previsto che le ore di formazione siano retribuite in misura ridotta e più precisamente nella misura del 35% della retribuzione prevista per il livello contrattuale di inquadramento. Le ore di effettivo lavoro sono, invece, retribuite in misura piena.

Da ultimo, il Decreto n. 34/2014, per quanto attiene l'apprendistato professionalizzante, ha eliminato l'obbligo, a carico delle imprese, di integrare la formazione svolta sotto la responsabilità della azienda stessa, con l'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda.

3) INPS – Reimpiego di lavoratori licenziati e assunti del 2013 – Benefici contributivi – Circolare n. 32/2014

Entro il prossimo 12 aprile 2014 le aziende che nel corso del 2013 hanno assunto lavoratori che sono stati licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso ad interventi riduzione, trasformazione o cessazione di attività operati da aziende che occupano anche meno di 15 dipendenti, sono tenute a presentare un'apposita istanza da indirizzare all'INPS al fine di poter usufruire di un beneficio di 190 euro per 6 mesi o per 12 mesi a seconda che i rapporti instaurati fossero a termine o a tempo indeterminato.

Tale agevolazione è stata introdotta in quanto, come noto, per l'anno 2013 non è stata prorogata la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, da parte imprese che occupano anche meno di quindici dipendenti nonché di quei lavoratori che sono stati licenziati da imprese edili per fine cantiere. Di conseguenza, a partire dal 2013, è venuta meno la possibilità per le imprese che assumono tali tipologie di lavoratori di godere delle misure incentivanti che erano state in vigore fino al 31 dicembre 2012 – che consistevano essenzialmente in una significativa agevolazione contributiva. Al posto di tale agevolazione contributiva – non più in vigore – è stato introdotto il nuovo incentivo. Infatti, in un limite complessivo di spesa pari venti milioni di euro, è stato istituito il beneficio in parola che è concesso ai datori di lavoro privati (con l'esclusione dei datori di lavoro domestico) che, nel corso del 2013, abbiano assunto, a tempo determinato o indeterminato, anche part-time o a scopo di somministrazione, lavoratori che siano stati licenziati, nel corso dei dodici mesi precedenti l'assunzione, da parte di imprese che al momento del provvedimento espulsivo occupassero anche meno di quindici dipendenti, per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. Al fine di poter usufruire del beneficio, il datore di lavoro è tenuto a garantire interventi di formazione professionale sul posto di lavoro a favore del lavoratore assunto, anche mediante il ricorso alle risorse destinate alla formazione continua di competenza regionale.

Il beneficio è pari a 190 euro:

- per 6 mesi se i rapporti instaurati siano stati a termine;
- per 12 mesi se i rapporti instaurati siano stati a tempo indeterminato.

L'INPS, con la circolare n. 32 del 13 marzo 2014 (allegata alla presente nota), ha provveduto a fornire le necessarie istruzioni operative per l'applicazione del beneficio in parola. In proposito si ritiene opportuno segnalare che la fruizione del beneficio è subordinata al rispetto delle condizioni di regolarità contributiva, di degli obblighi di sicurezza sul lavoro, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il beneficio è subordinato anche all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012. Dunque il beneficio non spetta, a titolo esemplificativo:

se è applicabile un diverso incentivo, previsto dalla normativa statale o regionale;

- se l’assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- se c’è stata violazione del diritto di precedenza;
- se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l’assunzione sia finalizzate all’acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest’ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Si ribadisce che per accedere al beneficio in commento è necessario inoltrare all’INPS una specifica istanza e che la domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il prossimo 12 aprile 2014. La domanda di ammissione ai benefici potrà essere inviata esclusivamente in via telematica accedendo al modulo “LICE”, disponibile all’interno del Cassetto previdenziale Aziende. A partire dal 13 aprile 2014 l’Istituto provvederà a definire le istanze pervenute nei termini indicati. L’Istituto precisa al riguardo che i datori di lavoro riceveranno una comunicazione con l’indicazione dell’accoglimento dell’istanza e dell’importo complessivo spettante compreso delle quote di ripartizione mensile. In caso di insufficienza delle risorse, l’ordine di priorità nell’accesso al beneficio è rappresentato dalla data dell’assunzione, proroga o trasformazione a tempo indeterminato.

4) Legge n. 9/2014 – Modifiche al T.U. Immigrazione - Circolare interministeriale del 25 marzo 2014

Il Ministero del lavoro e il Ministero dell'interno, con la circolare congiunta del 17 marzo 2014, hanno fornito chiarimenti in ordine alle modifiche apportate dalla legge n. 9/2014, di conversione del decreto legge n. 145/2013 (Piano Destinazione Italia), al Decreto Legislativo n. 286/98 (T.U. immigrazione) in materia di ingresso per lavoro di cittadini extra UE. In particolare, per quanto di interesse, la circolare puntualizza le innovazioni previste dall’articolo 5, comma 8, del citato decreto legge n. 145/13 (*“Al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, sono apportate le seguenti modificazioni: ((0a) all’articolo 9, comma 2-bis, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “Nel caso di permesso di soggiorno CE rilasciato per lo svolgimento di attività di ricerca presso le università e gli enti vigilati dal Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca di cui al decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, non è richiesto il superamento del test di cui al primo periodo”); a) all’articolo 22, comma 11-bis, le parole: «di secondo livello» sono soppresse; b) all’articolo 27-ter, dopo il comma 3, è aggiunto il seguente: «3-bis. La sussistenza delle risorse mensili di cui al comma 3 è accertata e dichiarata da parte dell’istituto di ricerca nella convenzione di accoglienza, anche nel caso in cui la partecipazione del ricercatore al progetto di ricerca benefici del sostegno finanziario dell’Unione Europea, di un’organizzazione internazionale, di altro istituto di ricerca o di un soggetto estero ad esso assimilabile.»; c) all’articolo 27-ter, al comma 8, al primo periodo, dopo le parole: «previste dall’articolo 29» sono aggiunte, in fine, le seguenti: «ad eccezione del requisito di cui alla lettera a) del comma 3 del medesimo articolo»; d) all’articolo 27-quater, comma 1, lettera a), le parole: «della relativa» sono sostituite dalle seguenti: «di una»; e) all’articolo 27-quater, comma 5, lettera b), la parola: «relativa» è soppressa; f) il comma 4 dell’articolo 39 è abrogato”), volte a favorire l’ingresso e il soggiorno dei lavoratori altamente qualificati (articolo 27-quater T.U., Carta Blu UE) e degli studenti stranieri (articolo 22, comma 11 bis, T.U.”). Con riguardo all’ingresso dei lavoratori altamente qualificati, la nuova disciplina, in*

linea con il dettato della direttiva 2009/50/CE “Blue Card (recepita dal Decreto Legislativo n. 108/2012, articolo 1, comma 1, lettera a - “*del titolo di istruzione superiore rilasciato da autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesti il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale e della relativa qualifica professionale superiore, come rientrante nei livelli 1, 2 e 3 della classificazione ISTAT delle professioni CP 2011 e successive modificazioni, attestata dal paese di provenienza e riconosciuta in Italia*”), svincola il requisito del possesso del titolo di istruzione superiore - rilasciato dall’autorità competente nel Paese dove è stato conseguito - da quello “aggiuntivo” del riconoscimento della “*qualifica professionale*”. In base alla nuova normativa, non sarà quindi più necessario per il lavoratore acquisire, da parte del MIUR, la certificazione di conformità della qualifica professionale al titolo di istruzione posseduto, ma sarà sufficiente la dichiarazione di valore relativa al titolo di studio estero, che sarà effettuata presso la competente Rappresentanza Diplomatica Italiana del Paese di residenza dello straniero. La proposta di contratto di lavoro o offerta vincolante dovrà, in ogni caso, riferirsi a figure professionali rientranti nei livelli 1, 2 e 3 della classificazione Istat delle professioni CP2011 (rinvenibili sul sito <http://cp2011.istat.it/>). Per quanto attiene gli studenti stranieri, le nuove previsioni consentono di convertire il permesso di soggiorno per studio in permesso di soggiorno per lavoro subordinato a tutti i titolari di master universitario, indipendentemente dal livello. Tale modifica completa quella già introdotta con il decreto lavoro (d.l. n. 76/2013, convertito dalla legge n. 99/2013), grazie alla quale gli studenti stranieri che conseguono in Italia non solo un dottorato o un master (ora senza alcun riferimento al livello), ma anche una laurea triennale o specialistica, possono fruire di un anno di soggiorno ulteriore, dopo la scadenza del permesso, al fine di trovare un’occupazione e, in presenza dei requisiti, convertire il permesso per studio in permesso per motivi di lavoro. Si evidenzia, infine, che, con l’abrogazione del comma 4 dell’articolo 39 del T.U., non sono più previste quote massime degli studenti stranieri residenti all’estero per l’ingresso nelle Università (prima fissate con decreto annuale), fatto salvo il rispetto delle procedure di accesso per le facoltà a numero chiuso.

5) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 10/2014: negata la possibilità di stipula del contratto di lavoro intermittente per i call-center

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 10 del 25 marzo 2014, ha risposto ad un quesito del Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito al possibile utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione al personale addetto alle attività di call-center in-bound e/o out-bound, operando un rinvio alle figure degli “*addetti ai centralini telefonici privati*”, contemplate al n. 12 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dall’articolo 40, Decreto Legislativo n. 276/2003 e dal D.M. 23 ottobre 2004 di questo Ministero.

Si provvedere a fornire la risposta del Ministero in sintesi:

“...Le figure richiamate genericamente dall’interpellante non sembrano equiparabili a quelle indicate al n. 12 della tabella citata. Va infatti evidenziato che l’attività degli “addetti ai centralini telefonici privati” ha una sua specifica connotazione, in quanto consiste esclusivamente nello smistamento delle telefonate. La prestazione svolta invece dagli operatori di call-center è sicuramente una prestazione più articolata in quanto si inserisce normalmente nell’ambito di un servizio o di una attività promozionale o di vendita da parte dell’impresa. Ciò peraltro è esplicitamente confermato dal Legislatore laddove ammette il ricorso a contratti di collaborazione a progetto per attività di call-center out-bound quando trattasi di “attività di vendita diretta di beni e di servizi” (articolo 61, Decreto Legislativo n. 276/2003). Il semplice utilizzo dello strumento

telefonico non sembra quindi consentire la richiesta equiparazione delle categorie in questione. Resta ferma la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro di natura intermittente anche per tali attività laddove il lavoratore sia in possesso dei requisiti anagrafici di cui all'art. 34 citato o qualora ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva."

6) Lavoro: firmato il protocollo di intesa per il lavoro giovanile

È stato sottoscritto il protocollo di intesa tra MLPS, MIUR, Confindustria e Finmeccanica che dà il via al piano nazionale *"Garanzia per i giovani"*. Scopo del piano è orientare i giovani nell'inserimento lavorativo, nel recupero formativo e nel coinvolgimento attivo del mondo imprenditoriale. Le azioni del protocollo mirano a: sostenere gli strumenti e i percorsi di orientamento e di alternanza scuola-lavoro e università-lavoro; promuovere i percorsi finalizzati all'attestazione/certificazione delle competenze non formali e formali conseguite dai giovani nell'ambito di attività di tirocinio o apprendistato; realizzare iniziative di promozione e comunicazione a sostegno del piano nazionale *"Garanzia per i giovani"*, favorendo la conoscenza delle misure in esso previste e sviluppando azioni specifiche per favorire l'avvicinamento e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro; sviluppare un sistema di rilevazione dei fabbisogni a medio/lungo termine delle figure professionali richieste dalle imprese e dal mondo produttivo; promuovere programmi di responsabilità sociale d'impresa orientati all'attivazione, alla formazione e all'occupazione delle giovani generazioni, a partire dall'esperienza concreta del progetto *"1000 giovani per Finmeccanica"*.

7) Tassi di interesse ai fini della legge sull'usura – II Trimestre 2014

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha reso noti, con decreto del 24 marzo 2014, i tassi di interesse effettivi globali medi (TEGM) ai sensi della legge sull'usura (Legge n. 108/96) in vigore per il periodo 1° aprile 2014 - 30 giugno 2014. Il decreto indica, inoltre, i tassi soglia oltre i quali gli interessi sono considerati usurari. Si ricorda che, come previsto dal DL 70/2011, tali soglie sono calcolate aumentando il TEGM di un quarto e aggiungendo un margine di ulteriori quattro punti percentuali. La differenza tra il tasso soglia e il tasso medio non può essere superiore a otto punti percentuali. I TEGM sono rilevati dalla Banca d'Italia - attraverso un'indagine trimestrale che interessa l'intero sistema bancario e il complesso degli intermediari finanziari - per categorie omogenee di operazioni tenuto conto della natura, dell'importo, dell'oggetto, della durata, dei rischi e delle garanzie delle stesse. La classificazione delle categorie di operazioni è definita dal decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 settembre 2013.

8) SEPA – Proroga acquisizione deleghe RID: Fino al 30 aprile 2014 sarà possibile per le banche di acquisire deleghe RID anziché mandati SEPA (Area Unica dei Pagamenti in Euro)

Provvediamo a comunicare che è stata prorogata fino al 30 aprile 2014 la facoltà per gli Istituti bancari di acquisire deleghe RID anziché mandati SEPA (si veda allegato alla presente comunicazione). Il termine per l'esercizio di tale facoltà era stato inizialmente fissato al 28 febbraio 2014 e successivamente prorogato al 31 marzo 2014. La nuova proroga, comunicata dall'ABI alle banche, dà seguito a indicazioni in tal senso di Banca d'Italia. Pertanto, le imprese potranno rilasciare al creditore o alla propria banca - in qualità di debitori - o acquisire - in qualità di creditori

- nuove deleghe RID fino al 30 aprile prossimo. Le operazioni di incasso collegate alle deleghe RID acquisite fino al 30 aprile 104 e a quelle preesistenti potranno essere gestite attraverso la procedura ordinaria RID fino al 1° agosto 2014, data in cui termina il periodo transitorio per la migrazione a SEPA di recente approvato a livello europeo.

9) Codice della Strada – Conversione delle patenti di guida comunitarie senza limiti di validità amministrativa: chiarimenti emanati da parte del Ministero dell’Interno e dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Il Ministero dell’Interno con circolare del 3 marzo 2014 ed il Ministero dell’Interno delle Infrastrutture e dei Trasporti con circolare 26 marzo 2014, di analogo contenuto, forniscono chiarimenti sugli aspetti temporali legati alle patenti di guida comunitarie ritirate ai sensi dell’art. 136-bis, comma 3, del Codice della Strada (CdS). L’ultimo periodo di tale disposizione, infatti, prevede che “il titolare di patente di guida, senza limiti di validità amministrativa, trascorsi due anni dall’acquisizione della residenza normale, deve procedere alla conversione della patente posseduta”. Il comma 8 dell’art. 136-bis, inoltre, prevede che in caso di inosservanza di tale obbligo sia prevista anche la sanzione accessoria del ritiro della patente. In considerazione del fatto che le disposizioni di cui sopra sono entrate in vigore il 19 gennaio 2013, i provvedimenti ministeriali hanno ritenuto opportuno chiarire che:

- il titolare di patente di guida rilasciata da uno Stato UE o SEE (Spazio Economico Europeo), senza limiti di validità amministrativa, già residente in Italia al 19 gennaio 2013 deve convertire la patente entro il 19 gennaio 2015, ovvero entro 2 anni dalla data di entrata in vigore della nuova normativa;
- il titolare di patente di guida rilasciata da uno Stato UE o SEE, senza limiti di validità amministrativa, che ha acquisito la residenza normale in Italia dopo il 19 gennaio 2013 deve convertire la patente entro 2 anni dalla data in cui ha acquisito la residenza.

In conseguenza di tali chiarimenti, inoltre, il Ministero dei Trasporti fa obbligo agli Uffici della Motorizzazione di restituire le patenti eventualmente ritirate per violazione delle suddette disposizioni. Segnaliamo che i chiarimenti ministeriali riguardano le sole patenti comunitarie senza limiti di validità amministrativa, le uniche la cui conversione è prevista come obbligatoria dal C.d.S. I conducenti titolari di patenti di guida comunitarie dotate di scadenza hanno una mera facoltà di conversione, in quanto tali patenti sono pienamente equiparate a quelle italiane.

10) Nuovi criteri per l'imposizione dei pedaggi autostradali a carico dei mezzi pesanti

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 69 del 24 marzo 2014 il decreto legislativo 4 marzo 2014, che recepisce la direttiva 2011/76/UE (c.d. Direttiva Eurovignette), la quale modifica la direttiva 1999/62/CE relativa alla tassazione a carico di autoveicoli pesanti adibiti al trasporto di merci su strada per l’uso di alcune infrastrutture. Il decreto introduce norme in armonia con la legislazione comunitaria per evitare discriminazioni nei pedaggi, in particolare per coloro che percorrono la rete stradale transeuropea. In tale ottica, le nuove norme prevedono l’esclusione del doppio pagamento – diritto di utenza e pedaggi – per la percorrenza di un medesimo tratto stradale, e modulano le percentuali di quanto dovuto soprattutto in base all’inquinamento prodotto. In particolare, le nuove disposizioni prevedono che:

- nel caso di applicazione di pedaggi e diritti di utenza ai soli veicoli che a pieno carico

www.commercialistatelematico.com

E’ vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

superano le 12 ton, il Ministero dei Trasporti deve darne comunicazione alla Commissione UE con la specificazione dei motivi;

- i diritti di utenza devono essere proporzionati alla durata di utilizzo dell'infrastruttura, e sono validi per una giornata, una settimana, un mese o un anno, con fissazione di aliquote massime;
- l'onere per l'infrastruttura varia in funzione della categoria Euro del veicolo; nessun onere per l'infrastruttura deve superare di oltre il 100% l'importo dello stesso onere imposto per veicoli equivalenti che rispettano le norme più rigorose in materia di emissioni; se in caso di controllo non si riesce a dimostrare la classe Euro del veicolo, il pedaggio imposto potrà raggiungere il livello più alto applicabile;
- l'onere per l'infrastruttura può essere differenziato per ridurre la congestione e i danni alla stessa, per ottimizzarne l'utilizzo o per migliorare la sicurezza stradale, con variazioni, ad esempio, a seconda dell'ora o del giorno di transito.

11) Fatturazione elettronica verso la Pubblica Amministrazione: a partire dal 6 giugno 2014 tutte le imprese che hanno rapporti con la PA devono digitalizzare il processo di emissione fattura.

Per effetto della previsione contenuta nel Regolamento adottato dal Ministero dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione (Decreto n. 55 del 3 aprile 2013), partirà il prossimo 6 giugno l'obbligo per la fatturazione elettronica verso la Pubblica Amministrazione. L'obbligo rientra nelle politiche di attuazione dell'Agenda Digitale e coinvolge tutte le imprese, incluse le più piccole, che hanno rapporti con la P.A.. Tutte dovranno organizzarsi e digitalizzare il processo di emissione fattura. Sarà necessario produrre le fatture attraverso un file in formato XML, che dovrà essere trasmesso seguendo determinate specifiche tecniche. I ministeri competenti stanno ultimando le procedure per mettere a punto tutti i meccanismi necessari per essere pronti il prossimo 6 giugno. La trasmissione delle fatture elettroniche destinate alle Amministrazioni dello Stato dovrà essere effettuata attraverso il Sistema di Interscambio (SdI), sistema informatico di supporto al processo di *“ricezione e successivo inoltramento delle fatture elettroniche alle amministrazioni destinatarie”* nonché alla *“gestione dei dati in forma aggregata e dei flussi informativi anche ai fini della loro integrazione nei sistemi di monitoraggio della finanza pubblica”*. Gli utenti coinvolti nel processo di fatturazione elettronica sono:

- gli operatori economici, cioè i fornitori di beni e servizi verso le PA, obbligati alla compilazione/trasmissione delle fatture elettroniche e all'archiviazione sostitutiva prevista dalla legge. Va precisato che le fatture emesse dagli intermediari per la trasmissione delle dichiarazioni dei redditi e per la riscossione mediante modello F24 sono, al momento, derogate dagli obblighi;
- le Pubbliche Amministrazioni, che devono effettuare una serie di operazioni collegate alla ricezione della fattura elettronica;
- gli intermediari (banche, Poste, altri intermediari finanziari, intermediari di filiera, commercialisti, imprese ICT), vale a dire soggetti terzi ai quali gli operatori economici possono rivolgersi per la compilazione/trasmissione della fattura elettronica e per l'archiviazione sostitutiva prevista dalla legge. Possono servirsi degli intermediari anche le PA per la ricezione del flusso elettronico dei dati e per l'archiviazione sostitutiva.

Tutta la documentazione tecnica sulla fattura elettronica, le modalità di trasmissione e i servizi di supporto e assistenza, sono disponibili su www.fatturapa.gov.it, un sito dedicato esclusivamente alla fatturazione elettronica verso le Pubbliche Amministrazioni.

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

12) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: ulteriori chiarimenti in materia di utilizzabilità del contratto di lavoro a chiamata

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con propria Lettera circolare n. 5286 del 13 marzo 2014, fornisce ulteriori chiarimenti sul ricorso al contratto di lavoro intermittente per gli operai addetti all'installazione di addobbi, palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni, spettacoli in genere. Come noto, di recente, in risposta ad un'istanza di interpello del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro (n. 7 del 30 gennaio 2014), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha negato la possibilità di utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione "alla figura di addetto all'attività di installazione, allestimento e addobbi palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni e/o spettacoli con utilizzo di apposite apparecchiature fornite dal datore di lavoro". Il Ministero, al riguardo, ha evidenziato che tale figura non può essere ricondotta alle categorie professionali contemplate ai numeri 43 o 46 della tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923, recante l'elenco delle attività a carattere discontinuo per le quali è consentita la stipula di contratti di lavoro intermittente, anche in mancanza delle causali di carattere oggettivo (prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese, dell'anno) o soggettivo (lavoratori con più di 55 anni di età o con meno di 24 anni). Nello specifico, il n. 43 contempla le figure degli *"operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi"*, mentre il n. 46 quelle degli *"operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose"*. L'esclusione - ha argomentato il Ministero - sussiste in quanto il prestatore, incaricato dell'installazione/smontaggio/allestimento delle strutture in occasione di concerti, spettacoli, fiere, congressi e manifestazioni sportive, risulta impegnato in attività esclusivamente prodromiche o successive, seppur funzionalmente connesse, all'evento ed allo spettacolo. Orbene, a distanza di pochi mesi dalla pubblicazione del citato provvedimento di prassi, il Ministero interviene nuovamente sulla questione per affermare, stavolta, l'assimilabilità alle figure degli operai addetti agli spettacoli (di cui al Regio Decreto), la cui attività non consista esclusivamente nell'installazione o smontaggio del palco prima e dopo un concerto e/o spettacolo, ma anche nel restare a disposizione per qualsiasi necessità che potrebbe manifestarsi durante l'evento stesso. Dunque, nell'ipotesi in cui tali operai siano impiegati dalle imprese dello spettacolo in attività non esclusivamente prodromiche o successive all'evento, bensì pienamente integrate nell'evento o nello spettacolo, quali ad esempio controllo luci, casse acustiche, microfoni, appare possibile l'utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente, mediante rinvio alle categorie professionali contemplate al n. 43 o al n. 46 del Regio Decreto.

13) Autoliquidazione INAIL 2013/2014 – Riduzione dei premi in attuazione della Legge di Stabilità: è stata fissata al 14,17% la misura della riduzione dei premi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Provvediamo a segnalare che è stata pubblicata sul sito dell'INAIL la Determina del Presidente n. 67 dell'11 marzo u.s. (si veda l'allegato alla presente comunicazione) che fissa la riduzione generalizzata dei premi INAIL prevista dall'articolo 1, comma 128, della Legge n. 147/2013 (Legge di Stabilità 2014). Ricordiamo che la Legge di Stabilità ha previsto, per tutte le imprese e con effetto dal 1° gennaio 2014, una riduzione percentuale dei premi INAIL, nel limite complessivo di mille milioni di euro per l'anno in corso. In virtù di tale previsione, peraltro, è stato rinviato al 16 maggio p.v. il termine per il pagamento dell'autoliquidazione e per la presentazione telematica delle dichiarazioni delle retribuzioni. L'INAIL rinvierà le nuove basi di calcolo contenenti le informazioni circa la spettanza della riduzione e i criteri utilizzati per applicarla. Il provvedimento

fissa le modalità applicative della riduzione, distinguendo tra:

- imprese con lavorazioni iniziate da oltre 2 anni;
- imprese con lavorazioni iniziate da oltre 2 anni, che assolvono all'obbligo assicurativo mediante premi speciali unitari;
- imprese con attività iniziate da non oltre 2 anni.

La riduzione percentuale è stabilita nella misura del 14,17%, in relazione a tutte le fattispecie di premi e contributi di competenza dell'INAIL. Tale riduzione, inoltre, opera sul premio dovuto al netto di tutti gli altri sconti ed agevolazioni, si cumula ad eventuali riduzioni e agevolazioni già previste dalla legge e si applica nella stessa misura sia alla rata anticipata (2014) che alla relativa regolazione o conguaglio dovuto (regolazione 2014 che si verserà il 16 febbraio 2015). Per la piena operatività della disposizione si attende ora l'adozione del decreto ministeriale di attuazione

14) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 9/2014: lavoro intermittente e personale delle aziende funebri

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 9 del 25 marzo 2014, ha risposto ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla possibilità di instaurare rapporti di lavoro di natura intermittente in relazione alla figure dei necrofori e dei portantini addetti ai servizi funebri. In particolare, l'istante chiede se il suddetto personale, impiegato presso aziende operanti nello specifico settore, possa essere assimilato alle categorie degli "operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose", indicate al n. 46 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dall'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.M. 23 ottobre 2004 di questo Ministero.

La risposta in sintesi:

"...Dalla lettura del n. 46 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, tra le attività a carattere discontinuo con riferimento alle quali è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente risulta contemplata, come anticipato dall'istante, quella espletata dagli "operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose", comprensiva dunque di tutte le prestazioni strumentali alla preparazione e allo svolgimento delle celebrazioni civili e dei riti religiosi. Sulla base di tale nozione, non sembra possa negarsi una equiparazione tra tali figure e quelle dei necrofori e portantini impiegati dalle aziende di servizio funebre nelle attività preliminari ed esecutive del trasporto, della cerimonia e della connessa sepoltura.

Pertanto, in risposta alla questione sollevata si può ritenere che, a prescindere dai requisiti anagrafici ed oggettivi di cui all'articolo 34 del Decreto Legislativo n. 276/2003, la tipologia di contratto di lavoro intermittente sia configurabile anche nei confronti delle categorie richiamate dall'interpellante, in quanto rientranti nell'ambito delle figure declinate al n. 46 della tabella allegata al citato R.D."

15) CCNL Area Comunicazione: sottoscritto l'accordo per la proroga dell'apprendistato professionalizzante

In data 26 marzo 2014 è stato sottoscritto l'accordo da Confartigianato Federazione Comunicazione, Cna Comunicazione e Terziario Avanzato, Casartigiani, Clai e le organizzazioni sindacali SLC – CGIL, FISTEL – CISL, UILCOM – UIL con cui si stabilisce di prorogare la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante del CCNL Area Comunicazione.

Con il suddetto accordo la vigenza della regolamentazione dell'apprendistato è stata estesa fino al 31 maggio 2014, ampliando così il termine di scadenza che l'accordo categoriale del 18 aprile 2013 aveva previsto per il 31 marzo 2014.

Pertanto i rapporti di lavoro in apprendistato continueranno ad essere regolamentati dall'art. 36 del CCNL Area Comunicazione e dalle regole introdotte con l'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

16) Settore legno e Lapidari - Aziende artigiane – Rinnovo del CCNL

È stata sottoscritta il 25 marzo 2014, tra CONFARTIGIANATO LEGNO E ARREDO, CONFARTIGIANATO MARMISTI, CNA Produzione, CNA Costruzioni, CASARTIGIANI, CLAAI e FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL area legno - lapidei del 27 gennaio 2011, per i lavoratori dipendenti delle aziende dei settori Legno, Arredamento, Mobili, Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari.

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi e le relative retribuzioni tabellari così come seguono:

Settore Lapidari, Escavazione, Marmo

Livello Incremento dall'1/4/2014 Incremento dall'1/1/2015 Incremento dall'1/6/2015

1	46,14	33,93	27,15
2	43,26	31,81	25,45
3	37,67	27,71	22,16
4	35,33	25,98	20,78
5	34,00	25,00	20,00
6	32,44	23,85	19,08
7	30,15	22,18	17,74

Livello Retribuzione dall'1/4/2014 Retribuzione dall'1/1/2015 Retribuzione dall'1/6/2015

1	1.891,48	1.925,41	1.952,56
2	1.773,38	1.805,19	1.830,64
3	1.544,30	1.572,01	1.594,17
4	1.448,23	1.474,21	1.494,99
5	1.393,71	1.418,71	1.438,71
6	1.329,59	1.353,44	1.372,52
7	1.236,09	1.258,27	1.276,01

Livello	EAR
1	25,00
2	25,00
3	25,00
4	25,00
5	25,00
6	25,00
7	25,00

Settore Legno, Arredamento, Mobili

Livello	Incremento dall'1/4/2014	Incremento dall'1/1/2015	Incremento dall'1/6/2015
AS	40,81	34,01	27,21
A	38,04	31,70	25,36
B	34,77	28,98	23,18
C Super	33,26	27,72	22,18
C	31,74	26,45	21,16
D	30,00	25,00	20,00
E	28,41	23,68	18,94
F	26,69	22,24	17,80

Livello	Retribuzione dall'1/4/2014	Retribuzione dall'1/1/2015	Retribuzione dall'1/6/2015
AS	1.798,18	1.832,19	1.859,40
A	1.676,07	1.707,77	1.733,13
B	1.532,05	1.561,03	1.584,21
C Super	1.465,46	1.493,18	1.515,36
C	1.398,20	1.424,65	1.445,81
D	1.321,71	1.346,71	1.366,71
E	1.251,66	1.275,34	1.294,28
F	1.176,04	1.198,28	1.216,08

Livello	EAR
AS	25,00
A	25,00
B	25,00
C Super	25,00
C	25,00
D	25,00
E	25,00
F	25,00

Una tantum

Ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 160.00 lordi che verrà erogato in due soluzioni:

- la tranches pari ad euro 80,00 con la retribuzione del mese di ottobre 2014,
- la seconda tranches pari ad euro 80,00 con la retribuzione del mese di settembre 2015.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite. Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese aprile 2014.

Quota partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del CCNL per le imprese artigiane e PMI del settore, si è convenuto quanto segue:

- le aziende effettueranno una ritenuta di Euro 25 sulla retribuzione del mese di giugno 2014 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale;
- ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al suddetto punto non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto;
- le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 31/5/2014 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione

Trattamento di malattia ed infortunio

Norme per il Settore Legno, Arredamento e Mobili

Conservazione del posto

In caso di malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi. Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: mesi 12 in un periodo di 18 mesi consecutivi.

In caso di malattia professionale o infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) nei caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Trattamento economico

Ai lavoratori della Parte ex Operai le imprese garantiscono, in caso di malattia, una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto:

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 7 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dai 4° al 180° giorno;
- un'indennità sostitutiva del 34% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

Ai lavoratori della Parte Ex Impiegati le imprese garantiranno, in caso di malattia, un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi. Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 34% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni. In caso di malattia professionale o di infortunio,

le imprese garantiranno ai lavoratori assenti una integrazione della indennità percepita dall'istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal 12 giorno e sino a guarigione clinica.

Norme per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari

Conservazione del posto

In caso di malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi. Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi. In caso di malattia professionale o di infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) nel caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Trattamento economico

Agli operai in caso di malattia, sarà riconosciuta una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto al fine di garantire:

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 6 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;
- un'indennità sostitutiva del 45% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

Agli impiegati in caso di malattia, sarà garantito un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi. Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 45% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni. In caso di malattia professionale o di infortunio, le imprese garantiranno ai lavoratori operai e impiegati assenti una integrazione della indennità percepita dall'istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.

Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuito pari a 4 settimane. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Contratto a tempo determinato

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa. Ai sensi del D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi. Le parti concordano di rinviare alla contrattazione collettiva regionale la individuazione delle ipotesi di assenza di intervalli temporali tra un contratto a termine e il successivo.

Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Le Parti considerano il contratto di apprendistato uno strumento privilegiato per il rilancio

dell'occupazione giovanile. Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese artigiane e per le piccole e medie imprese dei settori Legno e Lapidei un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi. La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione al settore e alla qualificazione da raggiungere:

Settore Legno, Arredamento, Mobili

- 1° gruppo (categoria As, A e B) durata: 5 anni
- 2° gruppo (categorie Cs, C e D) durata: 5 anni
- 3° gruppo (categoria E) durata: 2 anni e 6 mesi

Per gli impiegati la durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni.

Settore Escavazione e Lavorazione dei Materiali Lapidei

- 1° gruppo (livelli 1°, 2°, 3°) durata: 5 anni
- 2° gruppo (livelli 4° e 5°) durata: 5 anni
- 3° gruppo (livello 6°) durata: 2 anni e 6 mesi

Per gli impiegati la durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni.

Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo, o di attestato di qualifica professionale, attinenti le mansioni per le quali viene assunto con contratto di apprendistato, la durata è ridotta di sei mesi. Per le piccole e medie imprese, le durate dell'apprendistato superiori ai 3 anni sono ridotte di 24 mesi, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Settore Legno, Arredamento, Mobili – OPERAI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%
3°	70%	75%	80%	90%	95%					

Settore Legno, Arredamento, Mobili - IMPIEGATI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%
3°	70%	75%	80%	90%	95%	95%

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei – OPERAI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%
3°	70%	75%	80%	90%	95%					

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei – IMPIEGATI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%
3°	70%	75%	80%	90%	95%	95%

Formazione dell'apprendista

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, può essere integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, per una durata non superiore a due mesi per il settore legno e per gli operai del settore lapideo; per gli impiegati del settore lapideo si fa riferimento a quanto previsto per i lavoratori inquadrati nei rispettivi livelli di destinazione dell'apprendistato.

Trattamento malattia ed infortunio

Settore Legno, Arredamento e Mobili Agli apprendisti si applicano i seguenti trattamenti:
Conservazione del posto Malattia: L'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure nel caso di ricaduta per un periodo di 9 mesi nell'arco dei 12 mesi consecutivi.

Infortuni

Nel caso di infortunio all'apprendista verrà conservato il posto fino a guarigione clinica.

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

In caso di malattia e/o Infortunio non sul lavoro l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure, nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia, per un periodo di 9 mesi nell'arco di 18 mesi consecutivi. In caso di infortunio all'apprendista verrà conservato il posto fino a guarigione clinica.

Assistenza sanitaria integrativa – SAN.ARTI.

A decorrere dal 1° febbraio 2013 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "*elemento aggiuntivo della retribuzione*" (E.A.R.) pari a 25 € lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL. Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile

verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

17) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Interpello n. 11/2014 del 25 marzo 2014: iscrizione Enasarco collaboratori dei mediatori creditizi

La Federazione Italiana Agenti Immobiliari Professionali (FIAIP) ha avanzato istanza di interpello per sapere se debbano essere iscritti all'Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e i Rappresentanti di Commercio (ENASARCO) i collaboratori delle società di mediazione creditizia. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si è espresso in senso positivo argomentando che, laddove l'attività svolta sia caratterizzata dagli elementi costitutivi del contratto di agenzia – quali la stabilità della prestazione riconducibile ad un unico originario impegno contrattuale e la previsione dell'ambito nel quale l'agente può svolgere la propria attività con riferimento ad una zona circoscritta o ad un portafoglio di clienti – ricorra l'obbligo di contribuzione ENASARCO.

Provvediamo ad allegare i passi salienti della risposta ministeriale all'interpello 11/2014

“Deve premettersi che, come già dedotto nelle risposte ad interpello prot n. 2524 del 24.10.2005 e prot. n. 96 del 01.06.2006, si considerano assoggettabili alla contribuzione ENASARCO tutti coloro che operano sulla base di un contratto di agenzia riconducibile alle disposizioni di cui agli articoli 1742 e 1752 del Codice civile e ciò a prescindere sia dal settore di appartenenza che dall'iscrizione nel ruolo degli agenti e rappresentanti di commercio tenuto presso la CCIAA (delibera ENASARCO n. 2 del 18 febbraio 2000).

Pertanto, laddove l'attività svolta sia caratterizzata dagli elementi costitutivi del contratto di agenzia – quali la stabilità della prestazione riconducibile ad un unico originario impegno contrattuale e la previsione dell'ambito nel quale l'agente può svolgere la propria attività con riferimento ad una zona circoscritta o ad un portafoglio di clienti – ricorre l'obbligo di contribuzione ENASARCO. Alla luce di quanto sopra si ritiene di poter annoverare i collaboratori delle società di mediazione creditizia tra i soggetti per i quali ricorre l'obbligo previdenziale in questione. Tale soluzione trova fondamento nella recente modifica apportata dal D.Lgs. n. 169/2012 al D.Lgs. n. 141/2010, al cui art. 17 è stato aggiunto il comma 4-octies in base al quale “ai fini del presente decreto legislativo per collaboratori si intendono coloro che operano sulla base di un incarico conferito ai sensi dell'articolo 1742 del codice civile”. Per espressa previsione di legge, pertanto, i collaboratori in questione sono soggetti all'iscrizione ENASARCO dovendo riferirsi, la prima parte dell'art. 17, comma 4-octies, D.Lgs. n. 141/2010, alla tipologia dell'attività dagli stessi esercitata, mentre la restante parte dell'art. 17, comma 4-octies, riguarda l'esonero dal possesso dei requisiti richiesti dalla L. n. 204/1985 per gli altri operatori del settore finanziario.

18) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 12/2014 del 25 marzo 2014: interposizione di manodopera e articolo 32 Legge n. 183/2010

Assotrasporti – Associazione Nazionale Sindacati dei Trasporti e dei Servizi – ha avanzato richiesta di interpello al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per conoscere il parere della Direzione generale presso il Ministero del Lavoro in merito all'interpretazione dell'articolo 32, comma 4, lettera d), della Legge n. 183/2010 (“Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:.....d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto

diverso dal titolare del contratto”).

Provvediamo ad allegare i passi salienti della risposta del Ministero al predetto interpellato.

“La soluzione del quesito muove anzitutto dalla individuazione delle ipotesi in cui sussista una prestazione lavorativa nei confronti di un soggetto diverso dal titolare del rapporto. Con riguardo alla somministrazione irregolare, l’art. 27 citato prevede la possibilità di ottenere, da parte del lavoratore, un provvedimento giudiziale di natura costitutiva (cfr. Cass. sent. n. 1148/2013) di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell’utilizzatore, con effetto dall’inizio della somministrazione. Inoltre, il riferimento dell’art. 32, comma 4 lett. d), della L. n. 183/2010 ad “ogni altro caso” in cui si chiede la costituzione o l’accertamento del rapporto di lavoro “in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto” include l’appalto non genuino (cfr. art. 29, comma 3 bis, D.Lgs. n. 276/2003) e il distacco illegittimo (cfr. art. 30, comma 4 bis, D.Lgs. n. 276/2003), considerato che in entrambe le ipotesi le conseguenze sanzionatorie rispondono alla medesima logica della somministrazione irregolare. In tali casi il lavoratore può chiedere al giudice un provvedimento dichiarativo o costitutivo di un rapporto di lavoro alle dipendenze di chi ne abbia effettivamente utilizzato le prestazioni, entro il medesimo termine di decadenza di cui all’art. 6 della L. n. 604/1966. C’è da considerare in proposito che, in caso di interposizione nelle prestazioni di lavoro, secondo la giurisprudenza riferibile alla previgente disciplina (cfr. Cass. sent. n. 23684/2010), l’effettivo utilizzatore delle prestazioni lavorative si sostituisce all’interposto nel rapporto di lavoro, con la conseguenza che l’eventuale licenziamento intimato da quest’ultimo è inesistente giuridicamente e non impedisce al lavoratore di far valere in ogni tempo, salva la prescrizione estintiva, il rapporto costituitosi ex lege con l’interponente. L’art. 32, comma 4, precisando alla lettera d) l’applicazione, nei predetti casi, del termine decadenziale, sembra contrapporsi a questa giurisprudenza richiedendo anche in tal caso la previa impugnativa stragiudiziale del licenziamento, a prescindere dal soggetto che lo abbia comunicato (sia esso l’interponente ovvero l’interposto). Si premette che per tutte le ipotesi il lavoratore, nel chiedere la costituzione o l’accertamento del rapporto di lavoro nei confronti dell’utilizzatore, deve provare in via giudiziale la sussistenza degli elementi di irregolarità della somministrazione e di non genuinità e illegittimità dei contratti di appalto e distacco e contestualmente l’illegittimità del licenziamento. Con riferimento al dies a quo per la decorrenza dell’enunciato termine di 60 giorni per la relativa impugnazione, occorre distinguere l’ipotesi in cui il licenziamento sia stato comunicato o meno per iscritto. Nel caso di licenziamento scritto con contestuale comunicazione scritta dei motivi (cfr. art. 1, comma 37, L. n. 92/2012), il termine decorre dalla data di ricezione, da parte del lavoratore, della comunicazione medesima. Di contro, in caso di licenziamento verbale o di fatto o senza comunicazione dei motivi, il licenziamento è inefficace (art. 2, comma 3, L. n. 604/1966), nel qual caso non si ritiene applicabile il termine di decadenza di 60 giorni che postula l’esistenza di un licenziamento scritto (sulle conseguenze, in relazione al requisito dimensionale, v. art. 18, commi 1 e 6, L. n. 300/1970)

19) INPS – Circolare n. 45 del 28 marzo 2014: Modello CUD, modalità di rilascio

Vediamo in sintesi l’utile specchietto riepilogativo predisposto dall’Istituto previdenziale nel documento di prassi che è stato pubblicato il 28 marzo scorso.

- **Fornitura telematica del CUD:** secondo questa modalità di trasmissione il modello è disponibile nella sezione Servizi al cittadino del portale istituzionale www.inps.it. Il certificato può essere visualizzato e stampato dall’utente, previa identificazione tramite PIN. Ai cittadini in possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata CEC-PAC, già noto all’Istituto, il CUD viene comunque recapitato alla casella PEC corrispondente. I cittadini che invece hanno specificato un

indirizzo di posta elettronica ordinaria (non certificata) all'atto della richiesta del PIN, sono informati via email della disponibilità del CUD sul sito dell'Istituto.

Considerato che il Legislatore ha previsto che rimanga comunque nella facoltà del cittadino richiedere la trasmissione del CUD in forma cartacea, l'Istituto ha approntato adeguate modalità alternative, mantenendo un canale fisico di accesso alla certificazione.

- **Servizio erogato dalle Strutture dell'Istituto:** il cittadino può rivolgersi a tutte le Strutture dell'Istituto, ove è disponibile almeno uno sportello dedicato al rilascio cartaceo del CUD.

- **Postazioni informatiche self-service:** con la Circolare n. 113/2011, presso tutte le Strutture territoriali INPS sono state istituite postazioni informatiche self-service, presso le quali gli utenti in possesso di PIN possono direttamente procedere alla presentazione on-line delle domande di servizio, ovvero effettuare tutte quelle interazioni con gli archivi informatici dell'Istituto alle quali risultano abilitati, in un contesto connotato da affidabilità e sicurezza non soltanto tecnologica. Presso tali postazioni gli utenti possono procedere alla stampa dei certificati reddituali in argomento, ricorrendo anche, ove necessario, all'assistenza da parte del personale dell'URP.

- **Patronati, Centri di assistenza fiscale, professionisti abilitati:** il cittadino, per l'acquisizione del CUD, può avvalersi di un ente di Patronato, di un CAF, di un professionista compreso tra quelli abilitati all'assistenza fiscale o alla presentazione delle dichiarazioni reddituali in via telematica, in possesso di PIN e di certificato Entratel personale in corso di validità. La visualizzazione del CUD da parte degli intermediari è subordinata all'acquisizione di una specifica delega o mandato di assistenza e al possesso di alcuni dati riguardanti il cittadino.

- **Comuni ed altre PP.AA. Abilitate:** il cittadino potrà ottenere il CUD anche presso i Comuni e le altre PP.AA. che abbiano sottoscritto un protocollo con l'Istituto per l'attivazione di un punto cliente di servizio.

- **Uffici postali:** è possibile ottenere il rilascio del CUD esclusivamente presso gli uffici postali appartenenti alla rete "*Sportello Amico*". Ci sarà però da versare un corrispettivo a carico dell'utente pari a 2,70 euro più IVA.

- **Pensionati residenti all'estero:** i pensionati residenti all'estero possono richiedere la certificazione, fornendo i propri dati anagrafici e il numero di codice fiscale, ai seguenti numeri telefonici dedicati 06.59054403 – 06.59053661 – 06.59055702, con orario 8.00 – 19,00 (ora italiana).

- **Spedizione del CUD al domicilio del titolare:** il comma 114 dell'articolo 1 Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (*"A decorrere dall'anno 2013, gli enti previdenziali rendono disponibile la certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente, pensione e assimilati (CUI) in modalità telematica. È facoltà del cittadino richiedere la trasmissione del CUD in forma cartacea. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica"*)), prevede che gli enti previdenziali rendano disponibile il CUD in modalità telematica e che rimanga nella facoltà del cittadino richiedere la trasmissione del certificato in forma cartacea, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Al fine di contemperare gli obiettivi di efficienza ed efficacia declinati con chiarezza dalla suddetta norma, con oggettive situazioni di difficoltà rappresentate dall'utenza, l'Istituto provvederà, attraverso la propria articolazione territoriale ed il contact-center multicanale, all'invio del CUD al domicilio del relativo titolare, su espressa richiesta dell'interessato, nei casi di dichiarata impossibilità di accedere alla certificazione. All'uopo è stato attivato il numero verde 800.43.43.20 dedicato appositamente alla richiesta di spedizione del CUD al proprio domicilio, in aggiunta ai già esistenti numero verde 803.164 per i telefoni fissi e 06164164 per i telefoni cellulari.

20) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 3/2014: il DUVRI è obbligo del committente, non dell'appaltatore

In tema di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro relativamente ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione, ai fini della verifica dell'idoneità tecnico professionale dell'appaltatore di cui all'articolo 26, comma 1, lettera a, primo periodo D.Lgs. n. 81/2008 (*“verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione”*), il datore di lavoro committente non può chiedere all'impresa appaltatrice il DUVRI (Documento unico di valutazione di rischi interferenti), la cui redazione costituisce un obbligo per lo stesso committente (nei casi previsti), ma è sufficiente l'acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato e dell'autocertificazione - dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi - del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale. È quanto è stato chiarito nell'Interpello n.3/2014 dalla Commissione interPELLI del Ministero del lavoro, in risposta a un quesito posto dal Consiglio Nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili. Il CNDCEC ha infatti chiesto alla Commissione un parere in merito ai documenti che l'impresa appaltatrice è obbligata a consegnare al committente ai fini dell'assolvimento degli obblighi in materia di sicurezza di cui all'articolo 26 citato. La Commissione nel rispondere all'Interpello ha chiarito che, ai fini della verifica dell'idoneità tecnico professionale dell'impresa appaltatrice prevista dalla norma in esame, sono da considerarsi elementi sufficienti il certificato e l'autocertificazione di cui sopra, essendo la redazione del DUVRI (documento il cui scopo è documentare, in caso di contratto d'appalto o contratto d'opera, le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo le interferenze fra le attività affidate ad appaltatori o prestatori d'opera e le attività svolte nello stesso luogo di lavoro dal committente) un obbligo - nei casi previsti - del committente, che semmai può chiedere all'appaltatore i documenti e le informazioni necessarie ai fini dell'elaborazione del documento medesimo.

La Commissione ha poi precisato che, laddove non ricorrano le condizioni per l'elaborazione del DUVRI, restano comunque fermi per i datori di lavoro, compresi i subappaltatori, gli obblighi di cui al comma 2 dell'articolo 26 citato in materia di cooperazione e coordinamento nell'attuazione di misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro (*“Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori: a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto; b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva”*).

21) INPS – Messaggio 24 marzo 2014, n. 3515: determinazione dell'onere di ricongiunzione

L'INPS ha provveduto a fornire le istruzioni necessarie per la determinazione dell'onere di ricongiunzione dovuto in corrispondenza dei periodi che si riferiscono a rapporti di lavoro part-time e che verranno valutati nella quota di pensione calcolata secondo il sistema contributivo.

Nel Messaggio 24 marzo 2014, n. 3515 è stato precisato che, qualora il periodo da ricongiungere sia immediatamente precedente la data della domanda di ricongiunzione e si riferisca ad un periodo di lavoro part-time, valorizzato con settimane utili per il diritto e settimane utili per la misura delle prestazioni pensionistiche, la retribuzione annua (cioè l'importo delle ultime 52 settimane assoggettate a contribuzione obbligatoria e ricondotta al valore medio settimanale), dovrà essere determinata facendo riferimento alle settimane utili per la misura della pensione. Per effettuare il

calcolo dell'onere è perciò necessario applicare la seguente formula:

RMS x aliquota IVS x n. settimane ricongiunte

dove

$$\text{RMS} = \frac{\text{Retribuzione ultime 52 settimane utili per la misura della pensione}}{52}$$

Aliquota IVS = aliquota contributiva IVS in vigore alla data di presentazione della domanda nella gestione in cui viene richiesta la ricongiunzione

N. settimane Ricongiunte = dovrà essere utilizzato il n. delle settimane utili alla misura della pensione, che si intendono ricongiungere.

Dall'importo ottenuto deve essere detratto l'importo dei contributi comunicati dall'ordinamento pensionistico che trasferisce la contribuzione. Alla somma residua deve essere poi applicata la riduzione del 50% (tranne nelle ipotesi disciplinate dalla Legge n. 45/1990 che non prevede la riduzione dell'onere al 50%). I periodi ricongiunti devono essere accreditati ed utilizzati mantenendo la stessa retribuzione e le medesime caratteristiche dell'ordinamento di provenienza, garantendo agli interessati una valutazione dei medesimi periodi ai fini pensionistici rispondente a quella che si sarebbe determinata presso la gestione previdenziale di origine

22) INPS – Circolare n. 33 del 20 marzo 2014: contribuzione integrativa volontaria per i periodi di lavoro intermittente

L'INPS, con la propria circolare n. 33 del 20 marzo 2014, è intervenuta per illustrare le modalità ed i termini di versamento della contribuzione volontaria, integrativa della contribuzione obbligatoria, in corrispondenza di periodi regolati da contratto di lavoro intermittente.

Nelle ipotesi in cui il lavoratore sia assunto con contratto di lavoro intermittente e presti attività lavorativa per un numero di ore inferiore a quello contrattualmente previsto per i soggetti occupati a tempo pieno, l'anzianità contributiva deve essere determinata in proporzione alla durata effettiva della prestazione lavorativa, con un procedimento analogo a quello previsto per i periodi di lavoro a tempo parziale. In sostanza, in corrispondenza dei periodi di lavoro intermittente, ai fini del calcolo della pensione vanno considerate le "settimane utili", in numero pari al rapporto ottenuto dividendo il totale delle ore retribuite nel periodo lavorato per l'orario contrattuale settimanale del tempo pieno. Parimenti, laddove il lavoratore sia interessato dall'obbligo della disponibilità, il numero delle "settimane utili" ai fini del calcolo della pensione è presente anche in corrispondenza dei relativi periodi. Ciò premesso, poiché ai periodi lavorativi svolti dal lavoratore intermittente si applica il principio di non discriminazione rispetto a quelli prestati dal lavoratore ordinario, così come previsto dal Decreto ministeriale 30 dicembre 2004 (in applicazione dell'articolo 36, comma 7, del Decreto Legislativo n. 276/2003 - "Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura), i lavoratori in questione possono integrare la contribuzione obbligatoria in loro favore, versando in forma volontaria, una contribuzione calcolata sulla differenza fra una retribuzione convenzionale pari al limite minimo settimanale per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi ed il valore degli emolumenti percepiti (comprensivi dell'indennità di disponibilità), fino a concorrenza del predetto parametro minimo. Tale facoltà è

esercitabile a domanda e per l'autorizzazione al versamento non è richiesto alcun requisito contributivo. La facoltà in esame, perciò, è riconosciuta a tutti i soggetti che abbiano prestato lavoro intermittente, fermo restando il riferimento esclusivo ai periodi interessati da un valore imponibile inferiore a quello della retribuzione convenzionale individuata ai sensi del decreto citato. Per ciascun periodo da integrare si deve prioritariamente quantificare la retribuzione convenzionale moltiplicando l'importo del minimale settimanale vigente nell'anno interessato dal versamento, per il numero delle "settimane utili", relative al periodo di attività lavorativa e/o di disponibilità considerato. Dal predetto valore va poi sottratto l'ammontare della retribuzione da lavoro intermittente ovvero l'indennità di disponibilità percepita. Il risultato così ottenuto rappresenta la base di calcolo del contributo volontario integrativo. L'aliquota contributiva IVS da applicare è quella vigente nell'anno oggetto dell'integrazione. Per consentire agli interessati di valutare se e per quali periodi non sia stato raggiunto il valore retributivo minimo necessario all'accredito dell'intera anzianità contributiva, l'autorizzazione va richiesta annualmente, pena la decadenza, entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello in cui si collocano i periodi per i quali sono consentiti i versamenti delle differenze contributive. L'autorizzazione, infatti, ha un'efficacia circoscritta alla sola integrazione di periodi pregressi e deve essere richiesta avvalendosi esclusivamente dei seguenti canali:

- per via telematica, accedendo direttamente, tramite PIN, ai servizi telematici disponibili sul sito internet dell'Istituto (www.inps.it), nella sezione "Servizi Online – Per tipologia di utente – Cittadino – Versamenti Volontari";
- mediante comunicazione telefonica al Contact Center Multicanale, identificandosi tramite PIN e codice fiscale;
- attraverso intermediari abilitati.

Le richieste relative agli anni per i quali sia già decorso il predetto termine vanno presentate entro 6 mesi dalla data del 20 marzo 2014 (pubblicazione della circolare n. 33/2014), a pena di decadenza. Il provvedimento di autorizzazione ed il bollettino MAV vengono inviati al richiedente mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Il versamento va eseguito dall'interessato per l'intero ammontare, entro la fine del trimestre successivo a quello di notifica della relativa autorizzazione, pena la decadenza. I versamenti effettuati in ritardo si considerano inefficaci e sono rimborsati, senza maggiorazione per interessi. Il lavoratore intermittente che sia stato già autorizzato alla prosecuzione volontaria può utilizzare questa autorizzazione solo per la copertura degli eventuali periodi intercorrenti fra un periodo lavorativo e l'altro, non interessato dall'obbligo della disponibilità.

23) ASSOLOGISTICA: è stata sciolta la riserva sull'ipotesi di accordo 1° agosto 2013 per il rinnovo del CCNL

È stata sciolta positivamente, il 18 marzo 2014, da parte di Assologistica, la riserva circa l'applicazione dell'accordo di rinnovo del 1° agosto 2013 per la logistica, trasporto e spedizione, con decorrenza 1° gennaio 2013-31 dicembre 2015. Pertanto, a seguito della firma all'accordo anche da parte della Assologistica, a partire dalla citata data l'accordo deve ritenersi operante sia la parte economica che la parte normativa dello stesso. Vengono, quindi adottati i nuovi minimi retributivi con conseguente cessazione dell' "Acconto sui futuri aumenti contrattuali" (€ 35 euro) erogato ai dipendenti a partire dal giugno 2013 sulla base dell'accordo del 5 giugno 2013 .

Si riassumono i punti più importanti dell'intesa.

Aumenti retributivi

Le parti hanno previsto un aumento mensile a regime, parametrato sul 3° livello Super, pari a

108,00 euro, così distribuito:

- 1° giugno 2013: 35,00 euro;
- 1° ottobre 2014: 35,00 euro;
- 1° ottobre 2015: 38,00 euro.

Livello	Minimo all'1/6/2013	Minimo all'1/10/2014	Minimo all'1/10/2015
1 Super	2.014,92	2.059,73	2.108,38
1	1.891,78	1.933,94	1.979,71
2	1.738,02	1.776,73	1.818,76
3	1.569,37	1.604,37	1.642,37
3 Super Junior	1.533,70	1.567,90	1.605,04
4	1.527,99	1.561,93	1.598,78
5	1.453,11	1.485,63	1.520,75
6	1.385,91	1.416,67	1.450,06
7	1.294,27	1.323,17	1.354,55

Una tantum

Ad integrale copertura del periodo 1 gennaio - 31/5/2013, ai soli lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario lordo procapite di 88,00 euro suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. L'importo di cui sopra sarà erogato in due rate di pari importo, di 44,00 euro ciascuna, l'una con le competenze del mese di novembre 2013 e l'altra con le competenze del mese di febbraio 2014. L'importo una tantum sarà inoltre ridotto proporzionalmente per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero. L'importo forfetario di cui sopra non sarà considerato ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del TFR.

Norme straordinarie e temporanee a sostegno delle imprese di autotrasporto

Per la vigenza del nuovo contratto sono state previste alcune misure premiali per le imprese di autotrasporto che dimostrino di essere in regola con gli adempimenti contributivi e di aver stipulato accordi sindacali ai sensi degli articoli 11 e 11 bis del CCNL. Le misure premiali sono di due tipi: alcune attivabili in via automatica a condizione che non siano stati effettuati licenziamenti collettivi nell'anno precedente, altre invece attivabili tramite specifici accordi sindacali aventi come obiettivo la difesa dell'occupazione e il consolidamento delle attività aziendali in ambito nazionale. Le misure premiali automatiche, che si applicheranno esclusivamente al personale viaggiante, consistono nell'elevazione dal 35% al 40% della percentuale massima ammessa di contratti a termine e nell'introduzione di un nuovo livello 3° Super Junior a cui si applicherà la disciplina dell'orario discontinuo dell'art.11 bis del contratto. Le misure premiali da definire tramite accordi potranno invece riguardare le materie degli orari del personale viaggiante e di quello impiegato in attività accessorie per la gestione del traffico, nonché i compensi per il lavoro straordinario e la trasferta.

Indennità di uso mezzo trasporto

È stato previsto che l'azienda corrisponderà al lavoratore che usa un mezzo di trasporto, una indennità mensile o, in alternativa, il rimborso chilometrico da concordarsi fra le parti.

Assenze non retribuite

Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo

per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo. In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici. Le ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento ROL ed ex festività.

Contratto di lavoro a tempo determinato

Si parte dalla premessa che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti atipici (tempo determinato, somministrazione) non potrà superare il 27% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale e il 47% a livello di ogni unità produttiva. Per i lavoratori mobili la percentuale del 27% potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula di contratti a tempo determinato. È comunque consentita l'attivazione di contratti di cui sopra sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva. Tale percentuale potrà essere derogata, in fase di start up, per un periodo pari ai primi due anni di avvio della nuova attività lavorativa con accordi sindacali da stipularsi a livello aziendale/territoriale. Per quanto riguarda il contratto a tempo determinato, si precisa che il personale assunto a termine non può eccedere la misura del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al ventesimo giorno successivo. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Inoltre le parti convengono che l'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art. 5, comma 3 ultimo periodo del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, è fissato in 20 giorni in caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6 mesi per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine previste nel Contratto. Qualora la riassunzione avvenga prima dei suddetti termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Apprendistato Professionalizzante

Le parti hanno riformulato la disposizione relativa al periodo di prova stabilendo che il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a quello previsto dall'art. 5 del presente CCNL per la generalità dei dipendenti a seconda dei livelli di inquadramento. Detto periodo sarà ridotto della metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Flessibilità personale non viaggiante

1. Per un massimo di 4 mesi all'anno, anche non consecutivi ed anche non coincidenti con il mese solare, è consentito alle imprese di distribuire l'orario di lavoro su 5 giorni in maniera non omogenea nell'arco della settimana, fermo restando il minimo di 32 ed il massimo di 48 ore settimanali, nonché il minimo di 6 ed il massimo di 10 ore giornaliere ordinarie, con una media settimanale di 39 ore sui due mesi consecutivi, da considerarsi entrambi in regime di flessibilità, tranne che ricorrano le condizioni cui al successivo punto 3. Sempre all'interno del periodo massimo di 4 mesi all'anno, le imprese per un periodo massimo di 4 settimane consecutive potranno

articolare la durata dell'orario normale di lavoro su 6 giornate con le modalità di cui alla lettera precedente

2. Per ogni mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 lettera A) sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 75,00 euro, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo. Per il mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 lettera B) sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 110 euro, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo.

3. Nel caso in cui nel mese di flessibilità venisse superata la media delle 39 ore settimanali, le ore in più verranno fatte fruire, nel mese successivo, al lavoratore prevalentemente a giornate intere o a mezze giornate; in questo caso tale mese non sarà da considerarsi in regime di flessibilità. Qualora le ore eccedenti non vengano recuperate saranno retribuite come lavoro straordinario.

4. Con un anticipo di almeno 45 giorni dovrà essere avviato un esame preventivo con la RSA/RSU e/o le OO.SS. territoriali, in merito all'applicazione di tale regime di orario, nonché la distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio e il termine della giornata lavorativa, che in ogni caso non può pregiudicare l'applicazione del suddetto regime di flessibilità.

5. I mesi di flessibilità non utilizzati dall'impresa non potranno essere cumulati con quelli relativi all'anno successivo.

6. Il presente articolo si applica solo ai lavoratori con contratto a tempo pieno.

24) ASSOGAS: sottoscritto l'accordo sul Premio di Risultato

È stato sottoscritto, il 20 marzo 2014, tra l'ASSOGAS e la FILCTEM-CGIL, la FEMCA-CISL e la UILTEC UIL, l'accordo sul Premio di Risultato per le aziende aderenti ad Assogas che non istituiscono in sede aziendale la contrattazione sul premio di risultato. Le parti si sono date atto che gli accordi sul premio di risultato risulterebbero lo strumento adeguato per migliorare la competitività e produttività delle aziende, pertanto favoriranno lo sviluppo della contrattazione di secondo livello. Il premio medio di settore sarà riconosciuto a circa 500 sui 1000 dipendenti delle aziende associate ad Assogas e avrà durata triennale 2013-2014-2015. Esso sarà erogato nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento e sarà erogato ai lavoratori in forza a luglio di ogni anno previsto dal presente accordo, in proporzione al periodo di servizio prestato. Viene, poi, specificato che:

- non avrà caratteristiche di aleatorietà, e pertanto non sarà soggetto a defiscalizzazione e decontribuzione;
- non avrà titolo di continuità;
- le somme lorde in euro sotto quantificate considerano già in esse anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale e contrattuale;
- 2013: 470,00 al valore 100 della scala parametrica
- 2014: 640,00 al valore 161 della scala parametrica
- 2015: 640,00 al valore 161 della scala parametrica.

A tali valori verrà sommata una quota del salario della contrattazione aziendale che porta il valore del parametro 161 a 880,00 euro lordi considerati una tantum per gli anni 2014 e 2015, come da tabella allegata. Le parti si incontreranno entro il mese di giugno dell'anno della liquidazione per quelle aziende che dovessero registrare risultati negativi di gestione e per valutare l'effettiva erogazione del premio di quelle associate ad ASSOGAS.

Livello Parametro Importo Anno 2013 Importo Anno 2014 Importo Anno 2015

Q	254	1.194,00	1.388,00	1.388,00
8°	224	1.053,00	1.224,00	1.224,00
7°	203	954,00	1.110,00	1.110,00
6°	182	855,00	995,00	995,00
5°	161	757,00	880,00	880,00
4°	148	696,00	809,00	809,00
3°	135	635,00	738,00	738,00
2°	117	550,00	640,00	640,00
1°	100	470,00	547,00	547,00

25) D.Lgs. n. 40/2014: introduzione del permesso unico per soggiorno e lavoro

Con il D.Lgs. n. 40/2014 - di attuazione della direttiva 2011/98/UE - si prevede l'istituzione di una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico di soggiorno e lavoro, al fine di consentire ai cittadini stranieri di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro, nonché di godere di un insieme di diritti analoghi a quelli dei lavoratori nazionali in tutti gli ambiti connessi all'occupazione. L'ordinamento italiano era già in linea con la semplificazione procedurale richiesta, conseguentemente il citato decreto legislativo ha previsto solo alcune modifiche al quadro normativo già in vigore.

Sui permessi di soggiorno che consentono lo svolgimento di attività lavorativa verrà aggiunta la dicitura "*perm. unico lavoro*". Nonostante consentano comunque lo svolgimento di attività lavorativa, questa dicitura non verrà aggiunta nei seguenti documenti:

- i permessi di soggiorno UE per soggetti lungo soggiornanti;
- i permessi rilasciati per motivi umanitari;
- i permessi rilasciati per status di rifugiato e di protezione sussidiaria;
- i permessi rilasciati per studio;
- i permessi rilasciati per lavoro stagionale;
- i permessi rilasciati per lavoro autonomo;
- i permessi rilasciati per talune categorie particolari di soggetti per le quali è previsto l'ingresso al di fuori del meccanismo dei flussi programmati.

Attraverso l'introduzione di un nuovo comma all'articolo 4 bis del D.Lgs. n. 286/98 (*"all'articolo 4-bis, dopo il comma 1, è inserito il seguente: «1-bis. Nell'ambito delle attività preordinate alla realizzazione del processo di integrazione di cui al comma 1, sono fornite le informazioni sui diritti conferiti allo straniero con il permesso di soggiorno di cui all'articolo 5, comma 8.1.»*"), si stabilisce che lo straniero titolare del permesso unico debba essere correttamente informato dei diritti conferitigli dal permesso. Tali informazioni dovranno essere fornite nell'ambito del processo di stipula dell'accordo di integrazione;

- il termine massimo per il rilascio dei permessi di soggiorno si allunga da 20 a 60 giorni e quello del nulla osta al lavoro passa da 40 a 60 giorni. Le domande per le nuove assunzioni dall'estero saranno esaminate nei limiti numerici individuati dal decreto flussi, quelle eccedenti saranno esaminate solo nell'ambito delle quote che si rendono successivamente disponibili;
- viene abrogato l'obbligo di stipulare il contratto di soggiorno in fase di rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro (come era previsto dall'articolo 2 del Decreto Legislativo n.

40/2014). La norma sulla necessità del contratto di soggiorno in fase di rinnovo era stata, in realtà, già superata dall'articolo 17 del cd. "Decreto Semplificazioni" con cui si era stabilito che gli impegni relativi all'alloggio ed alle spese di rimpatrio, in caso di instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, sono previsti attraverso la compilazione degli appositi riquadri del modello Unificato-Lav di comunicazione obbligatoria di assunzione o, per lavoro domestico, nella comunicazione all'INPS. Tali comunicazioni erano quindi già idonee a sostituire la stipula del contratto di soggiorno, come chiarito nella circolare del Ministero del lavoro n. 8827/2011;

- abrogato anche il divieto di assunzione di personale straniero nelle imprese del trasporto pubblico. Anche i cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia potranno quindi partecipare alle selezioni per l'assunzione di personale nel settore del trasporto pubblico locale.

26) SOLIMARE: sottoscritto l'accordo per l'istituzione del fondo di solidarietà per i lavoratori marittimi

È stato sottoscritto, il 24 marzo 2014, tra CONFITARMA, FEDARLINEA, FEDERIMORCHIATORI e FILT-CGIL, FIT - CISL e UILTRASPORTI, l'accordo che sancisce la nascita di SOLIMARE il Fondo di solidarietà bilaterale per il personale marittimo ed amministrativo, compresi i lavoratori del turno particolare.

Finalità del fondo

Il Fondo ha lo scopo di attuare interventi a tutela del reddito dei lavoratori marittimi, inclusi quelli iscritti nel Turno Particolare, del personale amministrativo e di terra delle imprese armatoriali nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa in relazione alle cause previste dalla normativa in materia di Cassa Integrazione Ordinaria e Straordinaria, quali:

- eventi transitori e non imputabili all'impresa armatoriale o ai lavoratori, ovvero determinati da situazioni temporanee di mercato;
- ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali;
- crisi aziendali;
- fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, e amministrazione straordinaria

Richiesta delle prestazioni salariali

L'impresa armatoriale, in situazione di eccedenza di personale, che intende avvalersi delle prestazioni del Fondo, deve presentare un'apposita istanza al Fondo, contenente le seguenti indicazioni:

- le cause che determinano la situazione di eccedenza di personale;
- la durata prevedibile di tale situazione di eccedenza di personale;
- il numero di lavoratori interessati ed i loro profili professionali;
- la previsione di costo della prestazione richiesta.

Erogazione delle prestazioni

Solo dopo aver verificato che la situazione di eccedenza del personale sia riconducibile ad una delle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria, "SOLIMARE" delibererà una prestazione pari ad un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata massima non inferiore ad un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile e comunque non superiore ad un anno. In relazione alla durata massima delle prestazioni erogate, per il lavoratore marittimo in Turno Particolare essa sarà rapportata in proporzione al suo effettivo periodo di imbarco negli ultimi due anni presso l'impresa armatoriale che ha richiesto la prestazione. In considerazione della speciale prestazione di lavoro a bordo, intrinsecamente connessa alle esigenze dell'esercizio commerciale

del mezzo navale, l'accesso alle prestazioni non preclude la possibilità di ricorrere all'eventuale lavoro straordinario per i lavoratori non coinvolti nella procedura.

Finanziamento

Per quanto concerne la copertura degli oneri derivanti dalle prestazioni suddette, è dovuto a "SOLIMARE" un contributo ordinario pari allo 0,3%, di cui due terzi a carico dell'impresa di navigazione ed un terzo a carico del lavoratore, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori marittimi, imbarcati su navi battenti bandiera italiana, nonché di tutto il restante personale dipendente delle imprese armatoriali, per i quali si versano i contributi previdenziali obbligatori presso l'INPS. Qualora venga erogata la prestazione è previsto, a carico del datore di lavoro, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, pari all'1,5%. Il presente accordo sarà presentato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai fini del recepimento dello stesso nel relativo decreto

27) FEDERCASA: è stato siglato l'accordo per il rinnovo del CCNL

È stato sottoscritto, il 27 marzo 2014, tra FEDERCASA e FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FESICA-CONFSAL, l'accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende, delle società e degli enti pubblici economici aderenti a FEDERCASA per il periodo relativo ai trienni 1° gennaio 2010-31 dicembre 2012 e 1° gennaio 2013-31 dicembre 2015. L'intesa prevede un incremento a regime di 100,00 euro per la posizione economica B2 da riparametrare per gli altri livelli, da corrispondersi con le seguenti modalità:

- € 90,00 dal 1° gennaio 2013
- € 10,00 dal 1° dicembre 2015

Qualifica	Par.	Dall'1/1/2013	Dall'1/12/2015	Tot. aumenti
Q1	220	154,69	17,19	171,88
Q2	190	133,59	14,84	148,43
AS	176	123,75	13,75	137,50
A1	162	113,91	12,66	126,57
A2	150	105,47	11,72	117,19
A3	138	97,03	10,78	107,81
BS	137	96,33	10,70	107,03
B1	135	94,92	10,55	105,47
B2	128	90,00	10,00	100,00
B3	121	85,08	9,45	94,53
C1	118	82,97	9,22	92,19
C2	114	80,16	8,91	89,07
C3	110	77,34	8,59	85,93
DS	108	75,94	8,44	84,38
D1	103	72,42	8,05	80,47
D2	100	70,31	7,81	78,12

Questi i minimi

Qualifica Dall'1/2/2009 Dall'1/1/2013 Dall'1/12/2015

Q1	2.864,78	3.019,47	3.036,66
Q2	2.468,04	2.601,63	2.616,47
AS	2.279,74	2.403,50	2.417,24
A1	2.088,97	2.202,88	2.215,54
A2	1.937,73	2.043,19	2.054,92
A3	1.782,21	1.879,24	1.890,02
BS	1.760,42	1.856,75	1.867,45
B1	1.708,50	1.803,42	1.813,97
B2	1.622,56	1.712,56	1.722,56
B3	1.537,16	1.622,24	1.631,69
C1	1.500,84	1.583,81	1.593,03
C2	1.444,90	1.525,06	1.533,97
C3	1.400,01	1.477,35	1.485,94
DS	1.396,45	1.472,39	1.480,83
D1	1.314,07	1.386,49	1.394,54
D2	1.269,32	1.339,63	1.347,44

Indennità di vacanza contrattuale

Il periodo 1° gennaio 2010-31 dicembre 2012 viene compensato mediante l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale. Le Aziende che versano in situazione di difficoltà finanziarie, potranno definire attraverso specifici accordi aziendali, da realizzare entro e non oltre 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, i tempi di pagamento delle spettanze maturate a titolo di arretrati e di IVC che dovranno essere corrisposte integralmente ed entro e non oltre il 31 ottobre 2015.

Sul piano normativo le Parti hanno convenuto di adeguare gli istituti contrattuali che sono stati oggetto di modifiche legislative ovvero di :

- riconoscere un permesso retribuito di 3 giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado (articolo 44);
- introdurre la flessibilità dell'orario di lavoro per i dipendenti che svolgono funzioni di amministratore di condominio (articolo 40);
- eliminare le giornate di assenza retribuita aggiuntive (rispetto alle ferie) del 14 agosto, del 24 e 31 dicembre (articolo 47 comma 11 e 11 Bis).

28) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello n. 7 2014 del 27 marzo 2014: chiarimenti sull'individuazione dell'impresa affidataria

La Commissione per gli Interpelli, di cui all'articolo 12 del Decreto Legislativo. n. 81/2008 e s.m.i., ha formulato una risposta ad un quesito avanzato dall'ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili), relativo alla richiesta di chiarimenti sulle modalità di individuazione dell'impresa affidataria nel caso di costituzione, a valle dell'aggiudicazione di un appalto, di una società consortile per l'esecuzione unitaria dei lavori. L'articolo 89, comma 1, lettera i, del Decreto Legislativo. n. 81/2008 e s.m.i. ha definito l'impresa affidataria essere *"impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell'esecuzione dell'opera appaltata, può avvalersi di imprese*

subappaltatrici o di lavoratori autonomi (...)", specificando il caso in cui titolare del contratto di appalto sia un consorzio tra imprese ma non il caso di una ATI. Il legislatore, all'articolo 97 del D.Lgs. n. 81/2008, ha poi previsto per il datore di lavoro dell'impresa affidataria una serie di obblighi tra cui quello di verifica delle condizioni di sicurezza dei lavori affidati e dell'applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento.

Il quesito posto da ANCE aveva lo scopo di stabilire chiaramente quale sia il soggetto tenuto ad assolvere a tale ruolo, nel caso in cui il contratto di appalto sia stato aggiudicato ad un Raggruppamento Temporaneo di Imprese che, a valle dell'aggiudicazione, abbia deciso di provvedere all'esecuzione dei lavori in modo unitario, attraverso la costituzione di una società di gestione. Il Regolamento Appalti (D.P.R. n.207/2010), all'articolo 93, prevede espressamente che le imprese associate, dopo l'aggiudicazione dei lavori, abbiano la possibilità di decidere di costituire tra loro una società, anche di tipo consortile, per l'esecuzione unitaria, totale o parziale, dei lavori (*"1. I concorrenti riuniti o consorziati indicati dal consorzio come esecutori dei lavori, dopo l'aggiudicazione possono costituire tra loro una società anche consortile, ai sensi del libro V del titolo V, capi 3 e seguenti del codice civile, per l'esecuzione unitaria, totale o parziale, dei lavori. 2. La società subentra, senza che ciò costituisca ad alcun effetto subappalto o cessione di contratto e senza necessità di autorizzazione o di approvazione, nell'esecuzione totale o parziale del contratto, ferme restando le responsabilità dei concorrenti riuniti o consorziati ai sensi del codice. 3. Il subentro ha effetto dalla data di notificazione dell'atto costitutivo alla stazione appaltante, e subordinatamente alla iscrizione della società nel registro delle imprese. 4. Tutti i concorrenti riuniti devono far parte della società nella medesima percentuale di appartenenza al raggruppamento. 5. La società costituita dai concorrenti riuniti o consorziati non può conseguire la qualificazione. Nel caso di esecuzione parziale dei lavori, la società può essere costituita anche dai soli concorrenti riuniti o consorziati interessati all'esecuzione parziale. 6. Ai fini della qualificazione dei concorrenti riuniti, i lavori eseguiti dalla società sono riferiti ai singoli concorrenti riuniti, secondo le rispettive quote di partecipazione alla società stessa. 7. Ai fini della qualificazione dei concorrenti consorziati, i lavori eseguiti dalla società sono attribuiti secondo le disposizioni dell'articolo 86, comma 8"*). In tal caso, per effetto del subentro della società di gestione, non si determina una sostituzione della società di gestione nella titolarità del contratto di appalto, che formalmente continua a rimanere in capo all'ATI aggiudicataria. Ciò che avviene è la creazione di una struttura operativa a servizio dell'Associazione contraente, alla quale viene demandata la gestione materiale dell'appalto, dovendo provvedere essa a tutto ciò che è necessario ai fini dell'esecuzione dei lavori (impianto del cantiere, assunzione delle maestranze gestione dei rapporti con i subappaltatori e fornitori, etc..). La Commissione per gli Interpelli ritiene che la società consortile, unico soggetto che esegue i lavori e che gestisce i rapporti con i terzi, assume su di sé i rapporti che scaturiscono dalla esecuzione dei lavori oggetto del contratto di appalto, tra cui il potere di subappaltare parte dell'opera e di organizzare il proprio personale ai fini dell'esecuzione dei lavori appaltati, mentre le singole imprese che compongono la ATI non eseguono direttamente i lavori oggetto dell'appalto. In pratica gli oneri che vengono previsti all'articolo 97 del Decreto Legislativo n. 81/2008, e che sono propri dell'impresa affidataria, nel caso di specie vengono ad essere assunti dalla consortile. Conclude pertanto la Commissione che, seppure all'atto dell'affidamento dei lavori, è l'ATI ad essere titolare del contratto di appalto con il committente, essendo la società consortile incaricata della gestione totale dei lavori sia come impresa esecutrice che come impresa autorizzata dal committente a stipulare contratti di subappalto, è proprio la consortile che deve ritenersi destinataria degli obblighi di cui all'articolo 97 del Decreto Legislativo 81/2008.

29) Verifiche RED. Recupero Assegni per il Nucleo Familiare 2011: a partire dal prossimo mese di giugno, l'INPS procederà al recupero degli ANF erogati in eccesso nei confronti dei pensionati pubblici

A partire dal prossimo mese di giugno l'INPS darà l'avvio alle attività di recupero degli Assegni per il Nucleo Familiare che siano stati erogati in eccesso ai pensionati pubblici. Infatti, nel caso in cui l'importo dell'ANF, erogato nel corso del periodo che va dal 1° luglio 2012 al 30 giugno 2013, sia risultato superiore a quello che sarebbe stato effettivamente spettante sulla base dei c.d. “*redditi influenti*” acquisiti da parte dell'Amministrazione Finanziaria, l'INPS ha disposto il recupero di quanto è stato erogato in eccesso. Il recupero a carico dei percipienti indebiti avverrà in un massimo di 60 rate. A renderlo noto è stata la stessa INPS con il messaggio n. 3722 del 1° aprile scorso. Esaminando nel dettaglio il provvedimento citato, nel caso in cui l'attività di verifica dell'Ente avesse riscontrato delle anomalie, l'Istituto previdenziale procederà immediatamente al recupero dell'importo erogato in eccedenza rispetto a quanto dovuto. A tal fine verrà spedita ai pensionati interessati una lettera nella quale saranno comunicati l'importo del debito e le relative modalità di recupero delle somme erogate e non spettanti. Il recupero verrà effettuato mediante trattenuta, nei limiti di un quinto, dell'importo complessivo della pensione, al netto delle ritenute IRPEF e con un recupero in un massimo di 60 rate. Qualora la rateizzazione massima non sia sufficiente a estinguere totalmente il debito accertato, la Sede dovrà convocare il pensionato per concordare le modalità di rifusione di quanto non recuperato con le trattenute sulle pensioni. Il pensionato, dal canto suo, ha 30 giorni di tempo dalla ricezione della lettera, per recarsi presso la Sede che ha in carico la gestione della relativa pensione per presentare eventuale documentazione che ritenga utile al chiarimento della posizione accertata dall'Istituto. Infine, in caso di presentazione di un'autodichiarazione dei redditi riferita all'anno reddituale 2012, le Sedi potranno procedere direttamente ad aggiornare direttamente gli importi dell'assegno in pagamento.

30) INAIL – Circolare n. 21 del 27 marzo 2014: definiti i limiti minimi di retribuzione giornaliera

L'INAIL con una serie di tabelle ed allegati, nella circolare n. 21 del 27 marzo 2014, ha individuato per l'anno in corso i limiti minimi di retribuzione per il calcolo dei premi assicurativi ordinari e per i premi speciali ordinari, nonché il profilo risarcitorio. In particolare L'INAIL, dopo aver elencato il quadro normativo di riferimento, suddivide la circolare in tre sezioni:

- nella prima analizza i premi assicurativi ordinari;
- nella seconda analizza i premi speciali unitari;
- nella terza analizza il profilo risarcitorio.

Per la determinazione del premio assicurativo ordinario bisogna conoscere:

- il tasso di premio indicato dalla tariffa dei premi con riferimento alla lavorazione assicurata;
- l'ammontare delle retribuzioni.

Il limite minimo giornaliero per le retribuzioni effettive della generalità dei lavoratori dipendenti è pari ad euro 47,58, mentre quello mensile è pari ad euro 1.237,08.

Il minimale giornaliero per le retribuzioni convenzionali è, generalmente pari, per l'anno 2014, a € 26,44. In deroga a quanto sopra, detto limite minimo, per i lavoratori a domicilio, deve essere adeguato al superiore importo del minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive pari a € 47,58. Un caso particolare è quello dei lavoratori con contratto part-time, basato sul criterio della retribuzione convenzionale oraria, che è determinata moltiplicando la retribuzione oraria (minimale o tabellare) per le ore complessive da retribuire, a carico del datore di lavoro, nel periodo assicurativo. Per i lavoratori parasubordinati la base imponibile è costituita dai “*compensi*”

effettivamente percepiti”, da determinare secondo l’articolo 51 del Decreto del Presidente della Repubblica 917/1986 (TUIR), nel rispetto del minimale e massimale di rendita.

La base imponibile degli sportivi professionisti è costituita dalla retribuzione effettiva, nel rispetto del minimale e massimale di rendita.

Quando la natura della lavorazione svolta, le modalità di esecuzione della stessa ed altre circostanze rendono difficile l’accertamento degli elementi necessari ai fini del calcolo del premio ordinario, si sostituisce il premio da applicare sull’importo delle retribuzioni con dei premi speciali unitari. Questi premi vengono fissati in base ad elementi idonei diversi da retribuzione imponibile e tasso di tariffa, e sono generalmente calcolati in rapporto ad una retribuzione minima giornaliera.

Circa il profilo risarcitorio, la circolare precisa che l’indennità per inabilità temporanea assoluta a favore delle categorie per cui è intervenuta la variazione salariale dovrà essere adeguata alle nuove misure nelle fattispecie verificatesi dal 1° luglio 2013, mentre ai fini delle rendite per inabilità permanente ed ai superstiti, relative ad eventi verificatesi dal 1° luglio 2013, sono stabilite le misure del minimale e del massimale di rendita.

31) Coefficienti utili per la rivalutazione dei crediti di lavoro da liquidare nel mese di febbraio 2013

Nel mese di febbraio 2014 l’indice in base 2010 dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, considerato al netto dei prezzi dei tabacchi, è stato pari a 107,2; rispetto allo scorso mese di gennaio la variazione è stata -0,1. Pubblichiamo qui di seguito, e nel file allegato, la tabella dei coefficienti di rivalutazione dei crediti di lavoro maturati dal 1° gennaio 1990, o data successiva, e liquidati dal 1° al 31 dicembre.

COEFFICIENTI DI RIVALUTAZIONE MENSILE DEI CREDITI DI LAVORO

COEFFICIENTI PER TRADURRE VALORI MONETARI DEI PERIODI SOTTOINDICATI IN VALUTA DEL MESE: FEBBRAIO 2014

Anno	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	ANNO
1990	1,9347	1,9217	1,9144	1,9071	1,9016	1,8944	1,8872	1,8748	1,8644	1,8488	1,8369	1,8302	1,8837
1991	1,8169	1,8005	1,7957	1,7876	1,7813	1,7718	1,7687	1,7640	1,7562	1,7424	1,7304	1,7259	1,7702
1992	1,7126	1,7081	1,7008	1,6936	1,6851	1,6794	1,6766	1,6752	1,6696	1,6598	1,6502	1,6475	1,6798
1993	1,6416	1,6352	1,6321	1,6257	1,6195	1,6117	1,6055	1,6040	1,6025	1,5918	1,5843	1,5843	1,6113
1994	1,5754	1,5695	1,5666	1,5622	1,5564	1,5536	1,5493	1,5464	1,5421	1,5337	1,5281	1,5226	1,5503
1995	1,5171	1,5048	1,4928	1,4849	1,4757	1,4680	1,4667	1,4616	1,4578	1,4502	1,4415	1,4391	1,4713
1996	1,4374	1,4332	1,4290	1,4207	1,4152	1,4125	1,4152	1,4139	1,4098	1,4085	1,4044	1,4031	1,4168
1997	1,4004	1,3991	1,3978	1,3964	1,3925	1,3925	1,3925	1,3925	1,3899	1,3859	1,3820	1,3820	1,3919
1998	1,3781	1,3743	1,3743	1,3717	1,3692	1,3679	1,3679	1,3666	1,3654	1,3628	1,3616	1,3616	1,3684
1999	1,3603	1,3578	1,3553	1,3503	1,3479	1,3479	1,3454	1,3454	1,3417	1,3393	1,3344	1,3332	1,3465
2000	1,3320	1,3260	1,3224	1,3212	1,3177	1,3130	1,3106	1,3106	1,3083	1,3048	1,2991	1,2979	1,3136
2001	1,2922	1,2877	1,2866	1,2821	1,2788	1,2765	1,2765	1,2765	1,2754	1,2721	1,2699	1,2688	1,2786
2002	1,2634	1,2591	1,2558	1,2526	1,2505	1,2484	1,2473	1,2452	1,2431	1,2400	1,2369	1,2358	1,2481
2003	1,2306	1,2286	1,2245	1,2225	1,2215	1,2204	1,2174	1,2154	1,2124	1,2114	1,2084	1,2084	1,2184
2004	1,2064	1,2025	1,2015	1,1986	1,1966	1,1937	1,1928	1,1908	1,1908	1,1908	1,1879	1,1879	1,1950
2005	1,1879	1,1841	1,1822	1,1784	1,1765	1,1747	1,1719	1,1700	1,1691	1,1672	1,1672	1,1654	1,1745

www.commercialistatelematico.com

E’ vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

2006	1,1626	1,1599	1,1580	1,1553	1,1517	1,1508	1,1481	1,1463	1,1463	1,1481	1,1472	1,1463	1,1517
2007	1,1454	1,1427	1,1410	1,1392	1,1357	1,1331	1,1305	1,1287	1,1287	1,1253	1,1210	1,1167	1,1323
2008	1,1134	1,1108	1,1050	1,1025	1,0968	1,0919	1,0870	1,0862	1,0887	1,0887	1,0927	1,0943	1,0964
2009	1,0968	1,0943	1,0943	1,0919	1,0895	1,0878	1,0878	1,0838	1,0870	1,0862	1,0854	1,0838	1,0891
2010	1,0822	1,0807	1,0783	1,0743	1,0736	1,0736	1,0697	1,0673	1,0704	1,0681	1,0673	1,0635	1,0724
2011	1,0593	1,0562	1,0520	1,0469	1,0459	1,0448	1,0418	1,0388	1,0388	1,0347	1,0338	1,0308	1,0436
2012	1,0268	1,0229	1,0190	1,0142	1,0152	1,0132	1,0123	1,0075	1,0075	1,0075	1,0094	1,0066	1,0135
2013	1,0047	1,0047	1,0028	1,0028	1,0028	1,0009	1,0000	0,9963	1,0000	1,0009	1,0037	1,0009	1,0017
2014	0,9991	1,0000											

32) INPS – Circolare n. 44/2014: importi delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità, e tubercolosi per particolari categorie di lavoratori

L'INPS, con la propria Circolare n. 44 del 26 marzo 2014, ai fini della liquidazione delle indennità di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, la cui misura deve essere calcolata con riferimento a periodi di paga compresi nell'anno 2014, ha provveduto a comunicare gli importi giornalieri sulla cui base vanno determinate, per le seguenti categorie di lavoratori interessati, le prestazioni economiche.

1) Lavoratori soci di società e di Enti cooperativi, anche di fatto, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, articolo 4 (malattia, maternità/paternità e tubercolosi).

Premesso quanto precisato con la circolare INPS n. 34 del 06.02.2007, per i lavoratori in epigrafe, i trattamenti economici previdenziali in oggetto, spettanti per eventi da indennizzare sulla scorta di periodi di paga cadenti nell'anno 2014 devono essere liquidati sulla base di una retribuzione comunque non inferiore a quello che è il minimale giornaliero di legge, che è pari, per il 2014, ad euro 47,58 (circolare INPS n. 20 del 6.02.2014 - parte 1, par. 1).

2) Lavoratori agricoli a tempo determinato (malattia, maternità/paternità e tubercolosi).

Come precisato con messaggio n. 29676 del 07.12.2007, la retribuzione di base per la liquidazione delle prestazioni non può essere inferiore al minimale di legge che, per il 2014, è pari a euro 42,33 (circolare INPS n. 20 del 6.02.2014 - allegato 1, tabella A, operaio agricoltura).

3) Compartecipanti familiari e piccoli coloni (malattia, maternità/paternità e tubercolosi).

Con decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28 maggio 2013 (G.U. n. 179 del 1°08. 2013) sono state determinate, per ciascuna provincia, le retribuzioni medie giornaliere valide per l'anno 2013 ai fini previdenziali. Con la circolare INPS n. 101 del 20.06.2013, sono state fornite le relative istruzioni operative. Con riferimento ai riflessi sull'erogazione delle prestazioni economiche di malattia e di tubercolosi (per i primi 180 giorni di assistenza), si ricorda che dette retribuzioni sono utilizzabili soltanto nei confronti dei lavoratori in questione (compartecipanti familiari e piccoli coloni), limitatamente ai quali, nell'ambito del settore agricolo, continuano a trovare applicazione i salari medi convenzionali determinati anno per anno per ciascuna provincia con i decreti previsti dall'articolo 28 del D.P.R. n. 488/1968 (circolare INPS n. 56 del 02.03.2000, paragrafo 2, e messaggio n. 955 del 19.12.2001). Eventuali prestazioni riferite ad eventi indennizzabili sulla base di periodi di paga cadenti nell'anno 2013, e liquidate temporaneamente ai lavoratori predetti sulla scorta dei salari convenzionali stabiliti per il 2012, dovranno essere pertanto riliquidate sulla base dei nuovi importi. I salari applicabili per l'anno 2014 saranno comunicati non appena disponibili: nel frattempo saranno, come di consueto, utilizzati, in via temporanea e salvo conguaglio, i salari relativi all'anno 2013. Per quanto riguarda le prestazioni

economiche di maternità/paternità, si ribadisce che le stesse, a decorrere dal 2011, sono liquidate sulla base del reddito medio convenzionale giornaliero valido per la determinazione della misura delle pensioni (circolare INPS n. 37 del 11.03.2010, paragrafo 3). Il reddito applicabile per l'anno 2014 ai fini dell'erogazione delle prestazioni di maternità/paternità sarà comunicato non appena disponibile: nel frattempo è utilizzato, in via temporanea e salvo conguaglio, il reddito valido per l'anno 2013, pari a euro 53,13 (circolare INPS n. 95 del 11.06.2013, paragrafo 1).

4) Lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari (malattia, maternità/paternità e tubercolosi).

Con decreto ministeriale 23 dicembre 2013, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, (G.U. n. 2 del 3.01.2014) ha determinato le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2014 a favore dei lavoratori in epigrafe per le assicurazioni obbligatorie non contemplate da accordi in materia di sicurezza sociale. Le predette retribuzioni, utilizzabili anche per la liquidazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, per le quali sono da prendere a riferimento le retribuzioni relative all'anno 2014, sono riportate nella circolare INPS n. 8 del 22.01.2014, allegato 1.

5) Lavoratori italiani e stranieri addetti ai servizi domestici e famigliari (maternità/paternità).

Ai fini del calcolo dell'indennità per congedo di maternità/paternità, il cui inizio si collochi nell'anno 2014, devono essere utilizzate le seguenti retribuzioni convenzionali orarie (circolare INPS n. 23 del 10.02.2014):

- euro 6,96 per le retribuzioni orarie effettive fino a euro 7,86;
- euro 7,86 per le retribuzioni orarie effettive superiori a euro 7,86 e fino a euro 9,57;
- euro 9,57 per le retribuzioni orarie effettive superiori a euro 9,57;
- euro 5,06 per i rapporti di lavoro con orario superiore a 24 ore settimanali.

6) Lavoratrici autonome: artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole professionali, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne (maternità)

L'indennità di maternità, per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data, nonché l'indennità per congedo parentale e quella per l'interruzione della gravidanza devono essere calcolate utilizzando gli importi di seguito indicati.

Coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole professionali: euro 41,87 corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2013 per la qualifica di operaio dell'agricoltura (tabella A - circolare INPS n. 22 del 8.02.2013), con riferimento alle nascite/ingressi in famiglia avvenuti nel 2014, anche quando il periodo indennizzabile abbia avuto inizio nel 2013 (articolo 68, comma 1, del Decreto Legislativo n. 151/2001).

Artigiane: euro 47,58, corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2014 per la qualifica di impiegato dell'artigianato (tabella A - circolare INPS n. 20 del 6.2.2014), con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2014.

Commercianti: euro 47,58, corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2014 per la qualifica di impiegato del commercio (tabella A - circolare INPS n. 20 del 6.2.2014), con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2014.

Pescatrici: euro 26,44 corrispondente alla misura giornaliera del salario convenzionale fissata per l'anno 2014 per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associate in cooperativa di cui alla Legge 13.3.1958, n. 250 (punto 3 della circolare INPS n. 20 del 6.2.2014), con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2014.

B) IMPORTI DI RIFERIMENTO PER ALTRE PRESTAZIONI.

1) Lavoratori iscritti alla gestione separata dei lavoratori autonomi di cui alla Legge n. 335/1995 (maternità/paternità, malattia e degenza ospedaliera).

Per l'anno 2014, per i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8.8.1995, n. 335 che non siano pensionati o che non risultino già assicurati ad altra forma previdenziale obbligatoria, l'aliquota contributiva pensionistica nonché l'ulteriore aliquota contributiva per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi della tutela relativa alla maternità, al congedo parentale, agli assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera e alla malattia pari al (circolare INPS n. 18 del 4.02.2014):

- 27,72% per i lavoratori liberi professionisti;
- 28,72% per tutte le altre categorie di lavoratori assicurati.

Il contributo mensile utile ai fini dell'accertamento del requisito richiesto si ottiene, quindi, per l'anno 2014, applicando le aliquote suindicate sul minimale di reddito (art. 1, comma 3, della legge n. 233/1990) pari, per il suddetto anno, a euro 15.516,00 (circolare INPS 18 del 4.02.2014, paragrafo 5). Conseguentemente, il contributo mensile utile è pari a:

- euro 358,42 per i lavoratori libero professionisti;
- euro 371,35 per le altre categorie di lavoratori.

Per gli eventi insorti nel 2014, il limite di reddito previsto ai fini dell'erogazione dell'indennità per degenza ospedaliera e dell'indennità di malattia[3] corrisponde a euro 69.323,80 (= 70% del massimale 2013, pari a euro 99.034,00 – circolare n. 27 del 12.02.2013).

Indennità di malattia a favore dei lavoratori iscritti alla Gestione separata (art. 1, comma 788, legge 296/2006 – art. 24, comma 26, del decreto legge 201/2011 convertito nella legge 214/2011)

La misura della prestazione è pari al 50 % dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla Gestione separata. Pertanto, l'indennità di malattia andrà calcolata - applicando la percentuale del 4%, del 6% o dell'8% a seconda delle mensilità di contribuzione accreditate nei 12 mesi precedenti l'evento - assumendo a riferimento l'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, della legge n. 335/1995 valido per l'anno di inizio della malattia. Conseguentemente, per le malattie iniziate nell'anno 2014, anno nel quale il massimale contributivo suddetto è risultato pari a euro 100.123,00 (circolare n. 18 del 4.02.2014), l'indennità sarà calcolata su euro 274,31 (euro 100.123,00 diviso 365) e corrisponderà, per ogni giornata indennizzabile, a:

- euro 10,97 (4%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 3 a 4 mensilità di contribuzione;
- euro 16,46 (6%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione;
- euro 21,94 (8%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione.

Degenza ospedaliera

Come è noto, secondo i criteri vigenti (circolare IINPS n. 147 del 23.07.2001), l'indennità in questione va calcolata – con percentuali diverse (8%, 12% e 16%) a seconda della contribuzione attribuita nei dodici mesi precedenti il ricovero - sull'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, della citata legge n. 335/1995, valido per l'anno nel quale ha avuto inizio l'evento. Conseguentemente, per le degenze iniziate nell'anno 2014, l'indennità, calcolata su euro 274,31, corrisponderà, per ogni giornata indennizzabile, a:

- euro 21,94 (8%), in caso di accrediti contributivi da 3 a 4 mesi;
- euro 32,92 (12%), in caso di accrediti contributivi da 5 a 8 mesi;
- euro 43,89 (16%), in caso di accrediti contributivi da 9 a 12 mesi.

2) Assegni di maternità concessi dalle Amministrazioni comunali

Come reso noto con circolare n. 29 del 27.02.2014, la variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, da applicarsi per l'anno 2014, è pari al 1,1%. Pertanto, per le nascite avvenute nel 2014 nonché per gli affidamenti preadottivi e le adozioni il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nel 2014, la misura dell'assegno di maternità del Comune ed il valore dell'indicatore della situazione economica (I.S.E.) sono i seguenti:

- assegno di maternità (in misura piena) pari a euro 338,21 mensili per complessivi euro 1.691,05; indicatore della situazione economica (I.S.E.) con riferimento ai nuclei familiari con tre componenti pari a euro 35.256,84.

3) Assegni di maternità dello Stato concessi dall'INPS.

L'importo dell'assegno di maternità dello Stato (art. 75 del D. Lgs. n. 151 del 26/03/2001), valido per le nascite avvenute nel 2014 nonché per gli affidamenti preadottivi e le adozioni dei minori il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nel 2014, è pari, nella misura intera, ad euro 2.082,08 (circolare n. 20 del 6.02.2014, par. 10), tenuto conto che la variazione dell'indice ISTAT da applicarsi per il 2014 è, come detto al paragrafo precedente, pari al 1,1%.

4) Limiti di reddito per l'indennizzabilità del congedo parentale nei casi previsti dall'articolo 34, comma 2, del Decreto Legislativo n.151/2001.

In base al decreto ministeriale 20.11.2013 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (pubblicato nella G.U. n. 280 del 29.11.2013) - che stabilisce nella misura del 1,2 % la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione automatica delle pensioni da attribuire in via previsionale per l'anno 2014 - il valore provvisorio dell'importo annuo del trattamento minimo pensionistico per il 2014 è pari a euro 6.517,94 (v. tabella B, allegato 4, della circolare INPS n. 7 del 17.01.2014).

Tale importo, com'è noto, è da prendere a riferimento ai fini dell'indennità per congedo parentale nei casi previsti dal comma 3, dell'art. 34, del Decreto Legislativo n. 151/2001. Pertanto, il genitore lavoratore dipendente che, nel 2014, chiede periodi di congedo parentale ulteriori rispetto a quelli di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 32 del citato decreto, ha diritto all'indennità del 30% se il proprio reddito individuale è inferiore a due volte e mezzo l'importo annuo del trattamento minimo di pensione: per il 2014 il valore provvisorio di tale importo risulta pari a euro 16.294,85 (= 6.517,94 x 2,5).

5) Articolo 42, comma 5, Decreto Legislativo n. 151/2001 – Indennità economica e accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei famigliari di disabili in situazione di gravità. Importi massimi per l'anno 2014.

Come noto (v. circolare INPS n. 14 del 15.01.2007), l'importo di 70 milioni di lire (pari a euro 36.151,98) per il 2001, da rivalutarsi annualmente, a partire dal 2002, sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, deve rappresentare il tetto massimo complessivo annuo dell'onere relativo al beneficio di cui all'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo n. 151/2001 e deve essere ripartito fra indennità economica e accredito figurativo. L'ammontare delle due voci di spesa sopra indicate deve essere determinato prendendo a riferimento l'importo complessivo annuo stabilito dalla norma e l'aliquota pensionistica IVS vigente per lo stesso anno nell'ordinamento pensionistico interessato. La differenza fra l'importo complessivo annuo e il valore ottenuto dalla predetta operazione costituirà il costo massimo della copertura figurativa annua. Considerato il limite complessivo di spesa e il costo della copertura figurativa, l'importo della retribuzione figurativa da accreditare rapportato al periodo di congedo non potrà comunque eccedere l'importo massimo dell'indennità economica. Ciò premesso, vengono riportati, per l'anno 2014, sulla base della variazione dell'indice ISTAT del 1,1 %, il tetto massimo complessivo dell'indennità per congedo straordinario e del relativo accredito figurativo, i valori massimi dell'indennità economica, annuale e giornaliera (tabella 1), calcolati tenendo conto dell'aliquota contributiva del 33% (FPLD), nonché gli importi massimi di retribuzione figurativa

(tabella 2) accreditabili a copertura dei periodi di congedo fruiti nell'anno in corso.

TABELLA 1			
Valori massimi dell'indennità economica (importi in EURO, calcolati secondo l'aliquota del 33%)			
A	B	C	D
Anno	Importo complessivo annuo	Importo massimo annuo indennità	Importo massimo giornaliero indennità
2014	47351,12	35602	97,54

TABELLA 2			
Valori massimi di retribuzione figurativa accreditabile (importi calcolati in EURO secondo l'aliquota del 33%)			
A	B	C	D
Anno	retribuzione figurativa massima annua	retribuzione figurativa massima settimanale	retribuzione figurativa massima giornaliera
2014	35602	684,65	97,54

7 aprile 2014
Massimo Pipino