



Circolare n. 05/2014

Treviso, 31 gennaio 2014

## Amministrazione del personale

in collaborazione con

**SER.COOP.DE.**

Servizi alla Cooperazione Delegati - soc. coop.

**Unicaf**

Centro di assistenza fiscale e normativa  
del sistema Confcooperative

### “AUTOLIQUIDAZIONE INAIL-DIFFERIMENTO DEI TERMINI”

L’articolo 1, comma 178 della Legge n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 - (si veda a riguardo l’Informativa AP n. 1/2014) ha previsto che :

*“Con effetto dal 1° gennaio 2014, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, su proposta dell’INAIL, tenendo conto dell’andamento infortunistico aziendale, è stabilita la riduzione percentuale dell’importo dei premi e contributi dovuti per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, da applicare per tutte le tipologie di premi e contributi oggetto di riduzione, nel limite complessivo di un importo pari a 1.000 milioni di euro per l’anno 2014, 1.100 milioni di euro per l’anno 2015 e 1.200 milioni di euro a decorrere dall’anno 2016.”*

Per consentire a tutti gli assicurati di beneficiare il prima possibile di dette riduzioni, il MEF e il Ministero del Lavoro hanno concordato di **differire al 16 maggio 2014** sia il termine dell’**Autoliquidazione 2013/2014**, sia il termine per il pagamento di **tutti gli altri premi speciali** per i quali non è prevista l’Autoliquidazione.

Il citato differimento sarà oggetto di un ulteriore Decreto Legge che dovrebbe essere approvato nel prossimo Consiglio dei Ministri. L’INAIL, con la Nota n. 495 del 23 gennaio 2014, precisa a riguardo che il differimento dei termini consentirebbe all’Istituto:

- le corrette valutazioni economiche e finanziarie, nonché
- l’adeguamento delle proprie procedure di calcolo dei premi,

il tutto finalizzato alla quantificazione della riduzione dei premi, già anche per l’anno in corso.

In tal modo il beneficio relativo al 2014 potrà già essere utilizzato in sede di Autoliquidazione 2013/2014.

## ADEMPIMENTI DIFFERITI

Il Provvedimento di differimento di prossima emanazione dovrebbe **posticipare al 16 maggio 2014** i seguenti adempimenti e relativi termini riportati sinteticamente in tabella.

- 17 febbraio 2014: Termine per il versamento tramite F24 e F24EP dei **premi ordinari** e dei premi **speciali unitari artigiani** di Autoliquidazione 902014, sia per il **pagamento in unica** soluzione che per il **pagamento della prima rata** ai sensi delle Leggi n. 449/1997 e n. 144/1999.
- Rateazione mensile o trimestrale (17 febbraio, 17 marzo e 16 aprile) Termini per il pagamento dei **premi speciali anticipati** per il 2014, inclusi quelli in rate **mensili e trimestrali**, relativi alle polizze scuole, apparecchi RX, sostanze radioattive, pescatori, facchini e barrocciai/vetturini/ippotrasportatori con scadenza compresa tra il 16 febbraio e il 16 aprile 2014.
- 30 aprile 2014 Termine per l'invio telematico degli elenchi relativi alla regolazione del primo trimestre 2014 delle **polizze speciali facchini** e delle polizze speciali barrocciai/vetturini/ippotrasportatori.
- 17 marzo 2014: Termine per la presentazione telematica delle **dichiarazioni delle retribuzioni 2013** tramite i servizi "Alpi online" e "Invio dichiarazione salari", per comunicare la volontà di avvalersi del pagamento rateale dei premi ai sensi delle Leggi n. 449/1997 e n. 144/1999 e per chiedere la riduzione prevista dall'art. 1, commi 780 e 781, della Legge n. 296/2006 a favore delle imprese artigiane.

In merito alla **rateazione dei premi**, l'INAIL, con la Nota in esame, precisa che i **versamenti**, per effetto del differimento, saranno **ridotti a tre**, ma che il numero delle rate sarà comunque ragguagliato a quattro. In sostanza:

- il termine del primo versamento fissato al 16 maggio 2014 sarà pari al 50% del premio (corrispondente quindi alle prime 2 rate), senza maggiorazione di interessi;
- il secondo versamento avverrà entro il 20 agosto 2014 sarà pari al 25% del premio, con maggiorazione degli interessi;
- il terzo versamento da effettuarsi entro il 17 novembre 2014 (domenica 16) sarà pari al 25% del premio, con maggiorazione degli interessi.

In relazione al calcolo degli interessi, questi saranno determinati come di seguito riportato in tabella.

VERSAMENTO	PERIODO PER CALCOLO INTERESSI
16 maggio 2014	Nessun interesse
20 agosto 2014	Dal 17/5 al 16/8
17 novembre 2014	Dal 17/5 al 16/11

L'INAIL, a riguardo, ricorda che il tasso d'interesse applicabile alla seconda e terza rata è pari al 2,08%.

La Nota in esame fornisce ulteriori precisazioni in relazione ai **premi speciali 2014** anticipati, che l'Istituto provvederà a calcolare e a richiederne il pagamento, applicando la riduzione qualora spettante.

Sempre in relazione ai pagamenti **anticipati** dei **premi**, in riferimento a quelli delle **scuole** già effettuati entro il 16 dicembre scorso, l'INAIL chiarisce che qualora l'importo sia stato superiore a quello che verrà ricalcolato considerando la riduzione spettante, il credito generato potrà essere utilizzato in compensazione sui futuri versamenti in F24.

Per quanto riguarda gli **altri premi speciali** il differimento al 16 maggio sostituirebbe i termini:

- del 17 febbraio 2014 per il pagamento in unica soluzione dei premi anticipati per l'anno 2014 relativi agli apparecchi RX e alle sostanze radioattive;
- i termini del 17 febbraio 2014 e del 16 aprile 2014 per il pagamento delle rate trimestrali dei premi anticipati riguardanti il 1° e 2° trimestre 2014 relativi ai facchini e ai barrocciai/vetturini/ippotrasportatori;
- i termini del 17 febbraio 2014, del 17 marzo 2014 e del 16 aprile 2014 per il pagamento delle rate mensili dei premi anticipati per l'anno 2014 relativi ai pescatori autonomi.

La comunicazione di **riduzione della retribuzione presunta**, precisa l'INAIL, non viene coinvolta dal differimento al 16 maggio: di conseguenza detto adempimento risulta essere ancora fissato al **17 febbraio 2014**.

## “RIDUZIONE PREMIO INAIL: MOD. OT-24”

**Il 28 febbraio è il termine ultimo** per la presentazione della domanda di riduzione del tasso medio di tariffa INAIL per l'anno 2014 nel caso in cui l'azienda abbia realizzato, nell'anno solare precedente a quello di presentazione della domanda, interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro **in aggiunta a quelli minimi obbligatori previsti dalla legge**.

Le aziende con dipendenti, se attive da almeno due anni, hanno quindi la possibilità di farsi riconoscere dall'INAIL una riduzione del premio assicurativo. Le percentuali di risparmio sul premio variano in relazione alla dimensione aziendale e sono più elevate per le aziende più piccole.

Ne beneficiano le imprese in regola con le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro e con gli obblighi contributivi ed assicurativi.

**La domanda deve essere presentata esclusivamente in via telematica.**

Tutta la modulistica necessaria e di supporto per una visione completa circa i contenuti e le modalità di compilazione dell'istanza sono scaricabili all'indirizzo internet alla voce “oscillazione del tasso”

<http://www.inail.it/internet/default/Modulistica/Gestionerapportoassicurativo/Datoredilavoro/index.html>

## “DECRETO DESTINAZIONE ITALIA – NOVITA’ PER I DATORI DI LAVORO”

È stato pubblicato sulla **Gazzetta Ufficiale n. 300 del 23 dicembre 2013** il **Decreto Legge n. 145 del 23 dicembre 2013** contenente “*Interventi urgenti di avvio del piano “Destinazione Italia”*”.

Il Decreto Legge, **in vigore dal 24 dicembre 2013**, è composto da 15 articoli. Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta.

### COSTITUZIONE DI SOCIETA’ COOPERATIVE DA PARTE DEI LAVORATORI – ART. 11, CO. 2

Nell'ambito delle misure per favorire la risoluzione di crisi aziendali e difendere l'occupazione, l'art. 11, comma 2 del Decreto “Destinazione Italia” prevede che:

*“Nel caso di affitto o di vendita di aziende, rami d'azienda o complessi di beni e contratti di imprese sottoposte a fallimento, concordato preventivo o amministrazione straordinaria, hanno diritto di prelazione per l'affitto o per*

*I'acquisto le società cooperative costituite da lavoratori dipendenti dell'impresa sottoposta alla procedura."*

A tal fine, i soci lavoratori delle cooperative possono chiedere la **corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità** (art. 7, comma 5, Legge n. 223/1991), fermo restando l'applicazione delle norme in materia di integrazione salariale per i lavoratori che non passano alle dipendenze della società cooperativa.

## NUOVE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO.

Come già indicato nell'Informacoop 04/2014, l'art.14 del D.L. 145/2013 in vigore dal 24 dicembre u.s. ha previsto un aumento degli importi delle sanzioni connesse all'impiego di lavoratori "in nero", alla violazione delle disposizioni in materia di durata media dell'orario di lavoro, di riposi giornalieri e settimanali nonché un aumento delle "somme aggiuntive" da versare per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

### Lavoro irregolare

L'art. 14, comma 1, lett. a) del Decreto "Destinazione Italia" stabilisce l'**aumento del 30% delle sanzioni amministrative** previste in caso di impiego di **lavoratori irregolari** (art. 3, DL n. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 73/2002).

In relazione alle **sanzioni amministrative** in oggetto, lo stesso art. 14, comma 1, lett. a) **esclude ora espressamente la procedura di diffida** di cui all'art. 13 del D.Lgs n. 124/2004 in precedenza ammessa.

In sostanza, la norma ora **esclude espressamente la possibilità per il trasgressore di**

- **regolarizzare** il periodo di lavoro nero **a seguito della diffida** impartita dal personale ispettivo,
- essere conseguentemente **ammesso a pagare** un importo pari al **minimo** della sanzione stabilita dalla legge tra un minimo ed un massimo ed un quarto della maggiorazione stabilita in misura fissa.

Si riepilogano di seguito gli importi delle sanzioni amministrative applicabili in caso di impiego di lavoratori irregolari (senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato) fino al 23 dicembre 2013 e a decorrere dal 24 dicembre 2013.

<b><u>SANZIONI AMMINISTRATIVE – LAVORO NERO</u></b>			
<b>FINO AL 23/12/2013</b>		<b>DAL 24/12/2013</b>	
euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo	<b>procedura di diffida ammessa</b>	da euro <b>1.950</b> a euro <b>15.600</b> per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro <b>195</b> per ciascuna giornata di lavoro effettivo	<b>procedura di diffida non ammessa</b>
da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo	<b>procedura di diffida ammessa</b>	da euro <b>1.300</b> a euro <b>10.400</b> per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di euro <b>39</b> per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo	<b>procedura di diffida non ammessa</b>

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto "Destinazione Italia", il Ministero del Lavoro, nella Lettera circolare n. 22277 del 27 dicembre 2013, ha fornito le prime indicazioni in merito alle modifiche apportate al regime sanzionatorio previsto per l'impiego di lavoratori irregolari.

In particolare, il Ministero ha precisato che, in relazione all'**impiego di lavoratori "in nero"** anteriore al **24 dicembre**, le **violazioni** saranno **soggette** alla **disciplina previgente**. In altri termini, per dette violazioni

- si dovranno applicare gli **importi sanzionatori non maggiorati**
- si potrà accedere alla procedura della diffida di cui all'art. 13, D.Lgs n. 124/2004

cioè **indipendentemente dalla data dell'accertamento della violazione e/o di notificazione del provvedimento**.

In relazione, invece, alle **violazioni realizzate a partire dal 24 dicembre 2013**, il Ministero, nella Lettera circolare n. 22277/2013, invita il proprio personale ispettivo a **posticipare la notificazione dei relativi verbali** successivamente alla conversione in legge del Decreto "Destinazione Italia".

#### **Sospensione attività imprenditoriale**

L'art. 14, comma 1, lett. a) del Decreto "Destinazione Italia" dispone anche **l'aumento del 30%** dell'importo delle **somme aggiuntive** da versare per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale adottato dal personale ispettivo del Ministero del Lavoro laddove riscontri l'impiego di personale "in nero" in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro (art. 14, comma 4, lettera c), D.Lgs n. 81/2008) nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Si tratta delle somme aggiuntive che il destinatario del provvedimento di sospensione è tenuto a corrispondere all'Erario per ottenere la revoca del provvedimento stesso.

Si riepilogano di seguito gli importi delle somme aggiuntive da versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale fino al 23 dicembre 2013 e a decorrere dal 24 dicembre 2013.

<b><u>SOMME AGGIUNTIVE – REVOCA PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE</u></b>		
	<b>FINO AL 23/12/2013</b>	<b>DAL 24/12/2013</b>
Provvedimento adottato a fronte del riscontro di impiego di personale "in nero" in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro	<b>Euro 1.500</b>	<b>Euro 1.950</b>
Provvedimento adottato a fronte del riscontro di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	<b>Euro 2.500</b>	<b>Euro 3.250</b>

A seguito delle modifiche introdotte dal Decreto "Destinazione Italia", **a partire dal 24 dicembre 2013**, la revoca del provvedimento è, dunque, subordinata:

- in presenza di lavoratori irregolari
  - alla regolarizzazione degli stessi (art. 14, comma 4, lett. a), D.Lgs n. 81/2008) e

- al pagamento della **somma aggiuntiva** di **1.950 euro** (art. 14, comma 4, lett. c), D.Lgs n. 81/2008);
- in presenza di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro in presenza di lavoratori irregolari
  - all'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro (art. 14, comma 4 lett. b), D.Lgs n. 81/2008) e
  - al pagamento della **somma aggiuntiva** di **3.250 euro** (art. 14, comma 4, lett. c), D.Lgs. n. 81/2008.

A tale riguardo, il Ministero del Lavoro nella Lettera circolare n. 22277/2013 ha chiarito che trattandosi di somme aggiuntive (e non sanzioni in senso stretto) le stesse devono essere applicate alle **richieste di revoca del provvedimento** effettuate **dal 24 dicembre 2013**, anche se riferite a **condotte** poste in essere prima di tale data.

#### **Orario di lavoro**

È previsto che alcuni importi delle sanzioni amministrative previste in relazione alle violazioni in materia di orario di lavoro siano decuplicate.

Nello specifico sono decuplicati gli importi delle sanzioni amministrative previste per la violazione:

- della durata media massima dell'orario di lavoro (art. 4, comma 2, D.Lgs n. 66/2003) che non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario;
- **disciplina dei riposi settimanali** (art. 9, comma 1, D.Lgs n. 66/2003) in base alla quale il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Da evidenziare che il periodo di riposo settimanale è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni;
- della **disciplina dei riposi giornalieri** (art. 7, comma 1, D.Lgs n. 66/2003) in base alla quale il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

Le violazioni sopra citate, comportano l'applicazione di sanzioni amministrative in misura gradualmente crescente in ragione della gravità dell'illecito. In particolare, **fino al 23 dicembre 2013**, relativamente alla violazione della durata media massima dell'orario di lavoro (art. 4, comma 2, D.Lgs n. 66/2003) e della disciplina dei riposi settimanali (art. 9, comma 1, D.Lgs n. 66/2003), la sanzione amministrativa era stabilita:

- da 100 a 750 euro per violazioni realizzate nei confronti di massimo cinque lavoratori ovvero verificatesi al massimo in due periodi di riferimento;
- da 400 a 1.500 euro per violazioni realizzate nei confronti di più di cinque lavoratori ovvero verificatesi in almeno tre periodi di riferimento;
- da 1.000 a 5.000 euro per violazioni realizzate nei confronti di più di dieci lavoratori ovvero verificatesi in almeno cinque periodi di riferimento.

Con riferimento alla violazione della disciplina dei riposi giornalieri, la sanzione amministrativa era stabilita:

- da 50 a 150 euro per violazioni realizzate nei confronti di massimo cinque lavoratori ovvero verificatesi in massimo due periodi di ventiquattro ore;
- da 300 a 1.000 euro per violazioni realizzate nei confronti di più di cinque lavoratori ovvero verificatesi in almeno tre periodi di ventiquattro ore;

- 900 a 1.500 euro per violazioni realizzate nei confronti di più di dieci lavoratori ovvero verificatesi in almeno cinque periodi di ventiquattro ore.

**A partire dal 24 dicembre 2013**, a seguito dell'entrata in vigore delle modifiche introdotte dal Decreto “Destinazione Italia”, **gli importi sopra indicati sono decuplicati**.

Analogamente a quanto disposto per l'incremento percentuale degli importi sanzionatori previsti per l'impiego di lavoratori “in nero”, anche con riferimento alla decuplicazione degli importi sanzionatori in materia di orario di lavoro, il Ministero del Lavoro, nella Lettera Circolare n. 22277/2013, invita il proprio personale ispettivo a **differire la notificazione dei verbali** di accertamento, poste in essere a partire dal 24 dicembre 2013, successivamente alla conversione in legge del Decreto “Destinazione Italia”.

Quanto alle **violazioni realizzate prima del 24 dicembre 2013**, continuano a trovare applicazione gli importi non decuplicati ciò a prescindere dalla data in cui la violazione è accertata o il provvedimento è notificato.

## **“LE ASSUNZIONI CONGIUNTE IN AGRICOLTURA”**

Il DM 14 gennaio 2014 emanato dal Ministero del Lavoro in ottemperanza alla previsione del comma 3-quater dell'art.31 d.lgs. 276/2003, modificato dal D.L. 76/2013, introduce, dal punto di vista operativo, alcune modificazioni alle disposizioni concernenti il sistema delle comunicazioni di assunzione nel mondo agricolo.

Riassumiamo prima cosa prevede l'art. 31 sopra citato, come modificato dal D.L. 76/2013.

Le imprese agricole, anche cooperative, appartenenti allo stesso gruppo, o riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da vincolo di parentela od affinità entro il terzo grado possono procedere, congiuntamente, all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le singole aziende: l'assunzione può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, allorquando almeno il 50% delle stesse siano aziende agricole.

La nuova norma dispone altresì la piena responsabilità solidale e retributiva per i rapporti di lavoro instaurati in tal modo, con la conseguenza che ogni datore di lavoro risponde delle retribuzioni e degli oneri previdenziali ed assicurativi a prescindere dal luogo ove i lavoratori hanno prestato la loro attività.

L'art. 2 del provvedimento individua i soggetti obbligati e le modalità di comunicazione, affermando che quelle di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente

- da **gruppi di impresa** e **imprese legate da un contratto di rete** vanno effettuate dall'impresa capogruppo,
- da imprese riconducibili a soggetti legati tra di loro da un vincolo di parentela od affinità entro il terzo grado, vanno effettuate da un soggetto scelto da uno specifico accordo finalizzato ad individuarlo quale incaricato delle comunicazioni. In tal caso l'accordo viene depositato presso le associazioni di categoria, con modalità che ne garantiscano la data certa di sottoscrizione.
- da imprese riconducibili allo stesso proprietario, vanno effettuate dallo stesso proprietario.

Il sistema “Uni-Lav” dovrà, necessariamente, essere modificato e, di conseguenza, il Direttore Generale per le politiche dei servizi per il lavoro è stato autorizzato ad apportare le necessarie modifiche al sistema.

L'obiettivo principale è quello di favorire una certa “osmosi” tra i dipendenti delle imprese agricole legate tra di loro da rapporti produttivi, ma anche di convenienza. Si viene a creare così una sorta di “*job sharing*

*inverso*" in quanto, invece di avere più lavoratori che si dividono la stessa prestazione lavorativa, abbiamo una pluralità di datori di lavoro presso i quali i lavoratori offrono la loro disponibilità.

Per **gruppo di imprese**, a fronte della mancanza di una definizione organica legislativa, ci si può riferire ad imprese agricole direttamente collegate tra di loro sotto il piano organizzativo, magari riferibili allo stesso proprietario.

Per **imprese collegate tra di loro da un contratto di rete** si intendono quelle realtà produttive nelle quali le aziende hanno tra di loro rapporti di interdipendenza o di collaborazione, diversi ed ulteriori rispetto allo scambio delle prestazioni e dei beni e alle relazioni di concorrenza di mercato.

In questa realtà, le imprese collegate da un contratto di rete **possono effettuare assunzioni congiunte a condizione che almeno il 50% di esse siano agricole**.

Per quel che concerne, invece, le **imprese agricole legate da un rapporto di familiarità** (parentela ed affinità entro il terzo grado), il DM riconosce la possibilità di assunzioni congiunte. La parentela è il vincolo che unisce i soggetti che discendono dalla stessa persona (art. 74 c.c.). I gradi si contano calcolando le persone e togliendo lo stipite (la definizione è del codice civile). L'affinità, invece, è il vincolo che unisce un coniuge ed i parenti dell'altro coniuge: per stabilire il grado di affinità si tiene conto del grado di parentela con cui l'affine è legato al coniuge.

Da ultimo, ricordo come la disposizione di riferimento (art. 11, comma 9) della legge n. 99/2013 parli di **solidarietà piena sotto l'aspetto retributivo, assicurativo e previdenziale** relativamente ai tutti i rapporti per i quali si è verificata l'assunzione congiunta: l'istituto non è nuovo e nel nostro ordinamento trova piena applicazione negli appalti (principalmente, ma non solo, nell'art. 29 del D.L.vo n. 276/2003) pur se la disposizione è, continuamente, oggetto di continui interventi.

Applicato al sistema ipotizzato significa, senz'altro, che **esiste la possibilità di richiedere il dovuto all'uno o all'altro imprenditore, con indubbie maggiori garanzie sia per il lavoratore che per gli Istituti previdenziali**.

## BREVI

### NOVITÀ MODELLI COVENETO

**RETRIBUZIONE:** con una nota del 10-1-2014 (Prot. n. 37/0000489/MA007.A001) il Ministero del lavoro fa marcia indietro rispetto all'obbligo di includere nelle comunicazioni obbligatorie il dato relativo alla retribuzione o al compenso del lavoratore (circolare Unicaf n. 12/14).

Tale obbligo derivava dal Decreto direttoriale n. 345/2013 ed è entrato in vigore alle 19 dello stesso 10-1-2014.

Il Ministero ritiene che la mancata indicazione del dato retributivo sia una violazione meramente formale e quindi non sanzionabile, come già previsto dalla circolare n. 12/2012.

Molto singolare la motivazione della presa di posizione: il dato richiesto non solo è difficilmente preventivabile, ma non è essenziale per il monitoraggio del mercato del lavoro. La nota conclude prevedendo che il campo "retribuzione/compenso" possa essere compilato con un dato indicativo.

Si consiglia quindi di inserire la retribuzione mensile più i ratei di 13ma ed eventualmente 14ma riferita ai mesi di lavoro nell'anno solare. Per gli Otd del settore agricolo si può indicare la retribuzione giornaliera per la giornate di lavoro stimate.

**LEGGE 68/1999:** E' stato inserito il campo "Assunzione effettuata ai sensi della Legge n. 68/99", per consentire di indicare se l'assunzione è effettuata in ottemperanza agli obblighi in materia di collocamento obbligatorio di lavoratori disabili.

**CCNL APPLICATO:** con riferimento, poi, all'indicazione del "Contratto collettivo applicato", per tutte le situazioni in cui non venga applicato alcuno dei contratti elencati nella tabella "CCNL", deve essere

utilizzato il codice "CD"; qualora, invece, non venga applicato alcun contratto si utilizza il codice "ND", compresa l'ipotesi di rapporti di tirocinio.

**QUADRO TIROCINI:** è stata introdotta la nuova sezione "Quadro Tirocini", obbligatoria in caso di rapporti di tirocinio di tipo extracurricolare (non scolastico). Non sono, infatti, oggetto di comunicazione obbligatoria: i tirocini curriculari (scolastici), i periodi di pratica professionale ed i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche, i tirocini transnazionali e quelli per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, i tirocini estivi.

## CIG IN DEROGA

Ricordiamo che il 23 dicembre 2013 tra Regione Veneto e parti sociali, tra cui anche Confcooperative Veneto, è stato siglato l'accordo ponte sulla CIG in deroga per il 2014. In attesa dell'emanazione di un nuovo decreto interministeriale che definisca i nuovi criteri i datori di lavoro potranno presentare domanda di CIG in deroga per un periodo massimo di 3 mesi fino al 31 marzo 2014 secondo le linee guida in vigore per il 2013.

## PRIVACY – RINNOVO AUTORIZZAZIONI GENERALI DATI SENSIBILI E GIUDIZIARI

Con provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali (G.U. 302/2013) sono state rinnovate con efficacia dal 1° gennaio 2014 le autorizzazioni generali per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari. Ricordiamo che il trattamento dei dati sensibili richiede il consenso scritto dell'interessato.

Le autorizzazioni riguardano, tra l'altro, i rapporti di lavoro, i dati sulla salute e la vita sessuale, le attività creditizie, assicurative, l'elaborazione dei dati per conto terzi ed il trattamento dei dati di carattere giudiziario.

I titolari dei trattamenti, rientranti nell'ambito delle predette autorizzazioni, non sono tenuti a presentare la richiesta preventiva di autorizzazione all'Autorità qualora il trattamento che intendono effettuare sia conforme alle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni generali.

Le nuove autorizzazioni sono:

- Aut. n. 1/2013 al trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro;
- Aut. n. 2/2013 al trattamento dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale;
- Aut. n. 5/2013 al trattamento dei dati sensibili da parte di diverse categorie di titolari;
- Aut. n. 7/2013 al trattamento dei dati di carattere giudiziario da parte di privati, di enti pubblici economici e di soggetti pubblici.

Le nuove autorizzazioni non recano significative modifiche rispetto a quelle precedenti, scadute il 31 dicembre 2013.