

INFORMACOOP

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative

ICN Italia
Consulting
Network
Centro di assistenza fiscale

Informacoop n.10

04 Maggio 2017

Sommario

DECRETO FISCALE, SGRAVIO CONTRIBUTIVO SUI PREMI DI RISULTATO	1
DURC, POSSIBILE RILASCIO DOPO LA DOMANDA DI DEFINIZIONE AGEVOLATA (ROTTAMAZIONE)	4
RIDUZIONE DEL PERIODO DI MALATTIA RIPORTATO NEL CERTIFICATO MEDICO – OBBLIGO DELLE PARTI	5
INPS: BONUS MAMMA DAL 4 MAGGIO LE DOMANDE PER GLI 800 EURO	7
D.L. 25/2017: ABROGAZIONE LAVORO ACCESSORIO E GESTIONE PERIODO TRANSITORIO.....	9
ACCORDO ECONOMICO COLLETTIVO COMMERCIO: INTESA MODIFICATIVA ACCORDO 2009.....	10
COLLOCAMENTO DISABILI: PROFILI SANZIONATORI	10
INPS: CONGEDO FACOLTATIVO PER I PADRI LAVORATORI.....	11
RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA.....	11

DECRETO FISCALE, SGRAVIO CONTRIBUTIVO SUI PREMI DI RISULTATO



Sui **premi di risultato**, derivanti dai **contratti di secondo livello sottoscritti dal 25 aprile 2017**, sarà possibile, per effetto di quanto fissato dal cd. decreto fiscale, applicare (base di calcolo non superiore a € 800,00), **uno sgravio di 20 punti percentuali da applicarsi sul contributo Ivs**.

Il D.L. 24 aprile 2017, n. 50, con l'art. 55 (rubricato "premi di produttività") interviene sulle disposizioni (L. 208/2015) che regolano la parziale detassazione dei premi di produttività/partecipazione agli utili, concordati mediante la sottoscrizione di contratti collettivi di secondo livello.

In particolare, il legislatore è intervenuto riscrivendo il c. 189, dell'art. 1, della citata L.

Detto comma prevedeva l'innalzamento del tetto detassabile da € 3.000 a € 4.000 qualora si coinvolgessero, pariteticamente, i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

ART. 1, C. 189, L. N. 208/2015 PRIMA E DOPO LA MODIFICA

Testo in vigore fino al 24.4.2017 (continua a valere per i contratti di secondo livello sottoscritti fino al 24.4.2017)	Testo modificato dall'art. 55, D.L. n. 50/2017, in vigore dal 25.4.2017 ⁽¹⁾ (si applica per i contratti di II livello sottoscritti dal 25.4.2017)
Il limite di cui al comma 182 (€ 3.000) è aumentato fino ad un importo non superiore a 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro , con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188 (per tale fine il Min. Lav. ha emanato il decreto 25.3.2016) (2) .	Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro , con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188 (v. D.M. 25.3.2016) (2) , è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 (massimo € 3.000 per premi di risultato/partecipazione agli utili) non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.

(1) La nuova disposizione opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art.51 del D.Lgs. n. 81/2015, **sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto, vale a dire successivamente al 24.4.2017**. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

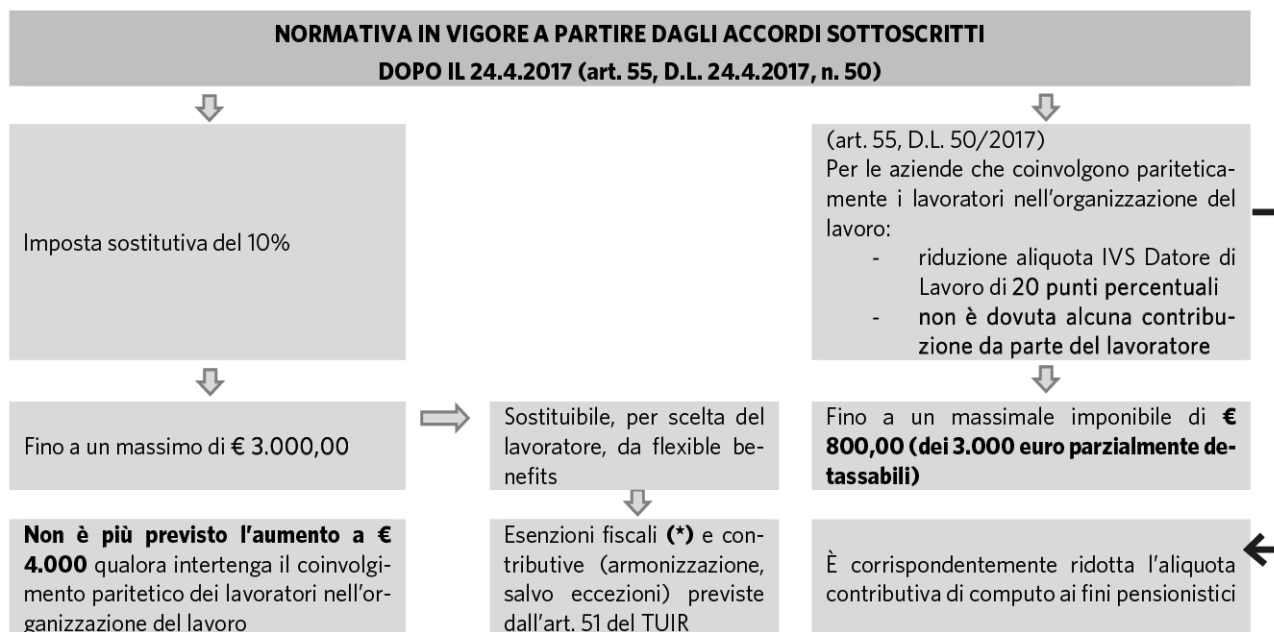
(2) Secondo l'art. 4 del predetto decreto, detta condizione risulta osservata qualora i contratti collettivi di secondo livello (sottoscritti a norma dell'art.51 del D. Lgs. 81/2015) prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui sopra i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione. L'A.E. (circ. 28/2016) ha precisato che, al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

In sostanza, **qualora l'azienda, dal 25.4.2017**, ai fini della gestione dei premi variabili di produttività/partecipazione agli utili, **coinvolga anche i lavoratori nell'organizzazione del lavoro** (secondo quanto stabilito dall'accordo di secondo livello e nel rispetto del D.M. 25.3.2016, si veda sopra) **il beneficio che ne deriva** non è più quello di aumentare il valore, da € 3.000 a € 4.000, tassabile con l'imposta sostitutiva del 10% ovvero convertibile parzialmente/totalmente in flexible benefits, ma **sarà quello di applicare un esonero contributivo, su una base imponibile non superiore a € 800,00** (dei complessivi € 3.000 parzialmente detassabili), in particolare:

- **per il datore di lavoro:** sgravio massimo di 20 punti percentuali da applicarsi al contributo pensionistico IVS (che di norma, per l'INPS, è pari al 23,81%), quindi si verserebbe tutta la contribuzione minore più (massimo) 3,81% di contributo IVS;
- **per il lavoratore:** esonero contributivo totale. Deve essere chiarito se il passaggio legislativo che recita "Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore" ricomprenda, oltre il contributo IVS e l'eventuale quota per la CIGS, anche la contribuzione dovuta per i fondi a sostegno del reddito.

Il dipendente perde però la contribuzione di computo ai fini pensionistici (la norma, come sopra precisato, prevede: con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici).



(*) Eccezioni:

- a) le auto in uso promiscuo, i prestiti ai dipendenti, i fabbricati concessi in uso o in comodato e i servizi di trasporto ferroviario continuano ad essere trattati secondo le regole fissati dall'art. 51 del TUIR;
- b) i contributi e i premi per previdenze e assistenze integrative sono escluse dalla base imponibile anche se di importo eccedente i limiti di esenzione fissati dall'art. 51 del TUIR e dal D.Lgs. n. 252/2005

In conclusione,

- **qualora non si concordi la partecipazione paritetica dei lavoratori nell'organizzazione dei lavori, tutto rimane come prima** (parziale detassazione – imposta sostitutiva del 10% - dei premi/partecipazione agli utili, corrisposti in denaro fino a un massimo di € 3.000 ovvero applicazione delle relative esenzioni - articolo 51 del TUIR);
- **qualora il lavoratore abbia la possibilità contrattuale di scegliere di sostituire il premio in denaro con flexible benefits, la contribuzione è sempre dovuta per le erogazioni in denaro mentre risultano applicabili, salvo particolarità, le esenzioni fiscali (armonizzazione delle basi imponibili), qualora si erogino flexible benefits.**

DETERMINAZIONE DEL LIMITE

Si ricorda infine che il sostituto d'imposta (conferma contenuta nella circ. 28/2016) calcola le ritenute fiscali da operare dopo avere sottratto dalla retribuzione da assoggettare ad imposta sostitutiva le trattenute previdenziali obbligatorie. La ritenuta del 10 per cento deve essere applicata sulla parte di retribuzione che residua dopo aver operato le trattenute previdenziali. Pertanto, per calcolare il limite massimo di 3.000 (4.000 euro con il coinvolgimento dei lavoratori, per gli accordi stipulati fino al 24.4.2017) sul quale applicare l'imposta sostitutiva, il sostituto deve considerare gli importi erogati al dipendente al lordo dell'imposta sostitutiva, ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie (per i contratti stipulati dal 25.4.2017, qualora si coinvolgano i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, fino a € 800,00, spetta, per gli stessi, l'esenzione contributiva, fatta eccezione, forse, per il contributo ai fondi di sostegno al reddito).

DURC, POSSIBILE RILASCIO DOPO LA DOMANDA DI DEFINIZIONE AGEVOLATA (ROTTAMAZIONE)



L'art. 54 del decreto fiscale affronta la **cd. rottamazione dei carichi** affidati agli Agenti della riscossione nel corso degli anni tra il 2000 e il 2016, **con particolare riferimento all'incerta sorte di una eventuale verifica della regolarità contributiva nel lasso di tempo intercorrente tra la presentazione della istanza di definizione e la successiva perfezione del procedimento.**

L'art. 54 del D.L. n. 50/2017 risolve una problematica sorta nei mesi scorsi circa la cd. rottamazione (definizione agevolata) dei ruoli affidati agli Agenti della riscossione dal 1 gennaio 2000 al 31

dicembre 2016 (art. 6, D.L. 22 ottobre 2016, n. 193).

*Per accedere alla procedura, i contribuenti dovevano **presentare un'apposita dichiarazione di adesione** entro il 21 aprile 2017 (il termine originario di scadenza al 31.3.2017 è stato prorogato dal D.L. n. 36/2017, nella quale il debitore indicava i carichi da definire, il numero di rate per effettuare il pagamento e l'eventuale impegno a rinunciare ai giudizi pendenti interessati dai carichi medesimi. Il procedimento prevede che **la definizione si perfezioni solo ove siano state versate le somme dovute in unica soluzione ovvero sia stata pagata la prima rata** (nei pagamenti rateali).*

Poiché i ruoli interessano indubbiamente anche la definizione dei debiti previdenziali, segue che rimaneva incerta la sorte di una eventuale verifica della regolarità contributiva nel lasso di tempo intercorrente tra la presentazione della domanda e la definizione del procedimento.

Nel decreto fiscale, infatti, non c'è alcun riferimento circa l'eventuale incidenza della procedura di definizione agevolata ai fini del rilascio del Durc: "conseguentemente, la presentazione dell'istanza di rottamazione dei ruoli porrà il richiedente in una condizione di irregolarità che impedirà il successivo rilascio del Durc positivo." Sia l'Inps (msg. 24.2.2017 n. 824,) che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro avevano sostenuto la tesi favorevole al diniego della attestazione di regolarità nelle more della definizione del procedimento. La disciplina in tema di verifica della regolarità contributiva, infatti, si rinviene essenzialmente nel decreto ministeriale 30 gennaio 2015 (oltre che nel D.L. n. 34/2014).

Tra i requisiti necessari alla regolarità, l'art. 3, c. 2, lett. b) del citato decreto ministeriale prevede la possibilità del rilascio della attestazione nelle ipotesi della "sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative". Ma l'art. 6, D.L. n. 193/2016, oltre a non prevedere nulla in ordine all'eventuale rilascio del Durc in attesa della perfezione della procedura, ha inteso limitare gli effetti sospensivi della dichiarazione per la definizione agevolata esclusivamente alla possibilità di procedere esecutivamente per il recupero da parte degli Agenti della Riscossione. Pertanto "si è ritenuto di non rinvenire nella fattispecie gli elementi che consentono di far rientrare tale sospensione nell'alveo di quanto disposto con il predetto art. 3, c. 2, lett. b), D.M. 30 gennaio 2015" (Inps, msg. n. 824/2017).

Inoltre la presentazione della dichiarazione rappresenta soltanto una mera dichiarazione di intenti relativamente alla volontà di avvalersi della agevolazione, destinata a rimanere tale se non seguita dalla concreta definizione (che, si ripete, comporta il saldo di quanto dovuto in unica soluzione o il pagamento della prima rata in caso di versamenti rateali). **La semplice presentazione della domanda, pertanto, non può essere considerata atto idoneo a consentire agli Istituti l'attestazione della regolarità contributiva per tutto il periodo intercorrente tra la data di presentazione della stessa e quella in cui il contribuente sarà in concreto ammesso alla definizione agevolata.** Solo da quel momento, e a seguito del corretto adempimento da parte del contribuente, sarà consentito il rilascio della regolarità contributiva (Inps, msg. n. 824/2017).

LA SOLUZIONE ADOTTATA DAL DECRETO FISCALE

L'art. 54, c. 1, D.L. n. 50/2017 risolve la problematica sopra evidenziata disponendo invece espressamente che il Durc sia rilasciato a seguito della semplice presentazione della domanda di definizione agevolata (ovviamente nel rispetto degli altri requisiti di regolarità previsti). La soluzione normativa prende concretamente atto della impossibilità di realizzare un processo completamente automatizzato circa la verifica in tempo reale del rilascio del Durc nei tempi richiesti dalla applicazione della procedura di definizione agevolata, propendendo per una gestione "prevalentemente manuale" e centralizzata dell'intero processo. In buona sostanza i certificati di regolarità contributiva saranno rilasciati dietro presentazione della domanda di definizione, ma, **in caso di mancato ovvero di insufficiente o tardivo versamento dell'unica rata ovvero di una rata di quelle in cui è stato dilazionato il pagamento delle somme dovute, si procederà all'annullamento di tutti i DURC rilasciati.**

Ai fini della verifica l'Agente della riscossione dovrà comunicare sistematicamente ed in tempo reale agli Enti il regolare versamento delle rate accordate. Alle scadenze delle singole rate accordate, saranno predisposte delle liste di documenti di regolarità contributiva da annullare sulla base dei dati resi disponibili dall'Agente. È importante evidenziare che l'intero processo sarà gestito a livello centrale, escludendo ogni attività istruttoria da parte delle strutture territoriali dell'Inps e fermo restando che sarà necessario un impiego aggiuntivo di risorse interne all'Istituto previdenziale medesimo. Gli esiti degli annullamenti saranno visualizzabili in apposita sezione del servizio web "Durc On Line" ma continuerà ad essere garantita la comunicazione dell'informazione circa l'avvenuto annullamento, tramite PEC, ai soggetti richiedenti la verifica di regolarità contributiva.

RIDUZIONE DEL PERIODO DI MALATTIA RIPORTATO NEL CERTIFICATO MEDICO – OBBLIGO DELLE PARTI



L'Inps, con la [circolare n. 79 del 28 aprile 2017](#), fornisce una serie di informazioni relativamente agli obblighi, per il lavoratore ed il datore di lavoro, in caso di riduzione del periodo di prognosi riportato nel certificato attestante la temporanea incapacità lavorativa per malattia.

Nel caso di una guarigione anticipata, il lavoratore è tenuto a richiedere una rettifica del certificato in corso, al fine di documentare correttamente il periodo di incapacità temporanea al lavoro.

OBBLIGHI DEL LAVORATORE E DEL DATORE DI LAVORO

La **rettifica** della data di fine prognosi, a fronte di una **guarigione anticipata**, rappresenta un **adempimento obbligatorio da parte del lavoratore**, sia **nei confronti del datore di lavoro**, ai fini della ripresa anticipata dell'attività lavorativa, **sia nei confronti dell'Inps**, considerato che, mediante la presentazione del certificato di malattia, viene avviata l'istruttoria per il riconoscimento della prestazione previdenziale senza necessità di presentare alcuna specifica domanda. Il certificato, pertanto, per i lavoratori cui è garantita la tutela in argomento, assume, di fatto, il valore di domanda di prestazione.

Sotto il primo profilo, è da ritenersi che, **in presenza di un certificato con prognosi ancora in corso, il datore di lavoro non possa consentire al lavoratore la ripresa dell'attività lavorativa ai sensi della normativa sulla salute e sicurezza dei posti di lavoro**. L'art. 2087 del codice civile, come noto, infatti, impegna il datore di lavoro ad adottare tutte le misure necessarie a **tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro** e l'art. 20 del D.lgs. n. 81/2008 **obbliga il lavoratore a prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro**.

...il datore di lavoro non può consentire al lavoratore la ripresa dell'attività lavorativa ai sensi della normativa sulla salute e sicurezza dei posti di lavoro...

Ne consegue che **il dipendente assente per malattia** che, considerandosi guarito, **intenda riprendere anticipatamente il lavoro** rispetto alla prognosi formulata dal proprio medico curante **potrà essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico di rettifica della prognosi originariamente indicata.**

Per quanto concerne, invece, l'obbligo del lavoratore nei confronti dell'Inps, si evidenzia che lo stesso è tenuto a garantire la massima collaborazione e correttezza verso l'Istituto nei confronti del quale, con la presentazione del certificato di malattia – anche se avvenuta mediante la modalità della trasmissione telematica da parte del proprio medico curante – ha inteso instaurare uno specifico rapporto di natura previdenziale con conseguente possibile erogazione – in presenza di tutti i requisiti normativamente previsti – della relativa indennità economica.

Il lavoratore è, quindi, tenuto a comunicare, mediante la rettifica del certificato telematico, il venir meno della condizione morbosa di cui al rischio assicurato, presupposto della richiesta di prestazione economica all'Istituto.

Affinché la rettifica venga considerata **tempestiva**, non è sufficiente che essa sia effettuata prima del termine della prognosi originariamente certificata, bensì **è necessario che intervenga prima della ripresa anticipata dell'attività lavorativa.** Essa **va richiesta al medesimo medico che ha redatto il certificato, riportante una prognosi più lunga.**

Anche nel caso in cui il medico si trovi nella condizione di dover utilizzare il servizio alternativo di Contact Center per la presentazione dei certificati di malattia on line, previsto dal disciplinare tecnico del decreto ministeriale citato in premessa, ciò dovrà esser fatto tempestivamente e prima del rientro anticipato al lavoro del soggetto.

PROVVEDIMENTI SANZIONATORI

Succede non di rado che a seguito dell'effettuazione di visita medica di controllo domiciliare disposta d'ufficio, l'Istituto venga a conoscenza del fatto che un **lavoratore abbia ripreso l'attività lavorativa prima della data di fine prognosi** contenuta nel certificato di malattia, senza aver provveduto a far rettificare la suddetta data, a fronte ovviamente di un **datore di lavoro consenziente.**

Il suddetto comportamento da parte del lavoratore e dell'azienda **crea evidenti difficoltà all'Inps**, evidenziandosi un disallineamento tra la durata effettiva dell'evento e la certificazione prodotta. Il mancato tempestivo aggiornamento della prognosi, inoltre, può indurre l'Istituto, in prima battuta, a ritenere che l'evento di malattia sia ancora in corso e, quindi, ad effettuare conseguentemente **valutazioni di competenza non appropriate** (inviando, ad esempio, **inopportuni controlli domiciliari con derivanti oneri a carico dell'Istituto stesso**).

Nei casi di lavoratori aventi diritto al **pagamento diretto della prestazione**, emerge anche il rischio di erogazione di prestazioni non dovute, con conseguente necessità, per l'Istituto, di attivarsi per il **recupero della quota non dovuta di prestazione.**

In considerazione di quanto sino ad ora esposto e tenuto conto della necessità di garantire che i dati forniti all'Istituto mediante i diversi flussi certificativi (e quindi anche quelli delle certificazioni di malattia) siano tempestivamente aggiornati e veritieri, **nei casi in cui emerga**, a seguito di assenza a visita di controllo domiciliare e/o ambulatoriale, **la mancata o tardiva comunicazione della ripresa anticipata dell'attività lavorativa, verranno applicate, nei confronti del lavoratore, le sanzioni già previste per i casi di assenza ingiustificata a visita di controllo, nella misura normativamente stabilita per tali fattispecie.**

L'Istituto, infine, precisa al riguardo che **la sanzione sarà comminata al massimo fino al giorno precedente la ripresa dell'attività lavorativa, considerando tale ripresa come una dichiarazione “di fatto” della fine prognosi** (avvenuta nella giornata immediatamente precedente) dell'evento certificato.

Il lavoratore, che si trovi nelle ipotesi sopra descritte e che, non trovato al domicilio di reperibilità, venga invitato a visita ambulatoriale, dovrà, comunque, produrre una dichiarazione attestante la ripresa dell'attività lavorativa.

INPS: BONUS MAMMA DAL 4 MAGGIO LE DOMANDE PER GLI 800 EURO



L'Inps, con la circolare n. 78 del 28 aprile 2017, comunica che a partire **dal 4 maggio 2017** sarà messa in esercizio la procedura di acquisizione delle domande che dovranno essere trasmesse all'Istituto esclusivamente in via telematica **per l'erogazione del premio di 800 euro per la nascita o l'adozione di un minore** (di cui all'art. 1, comma 353 legge di bilancio 2017, legge 11 dicembre 2016 n. 232).

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Il premio è corrisposto direttamente dall'INPS che, su domanda della donna gestante o della madre del minore, provvede al **pagamento dell'importo di 800 euro per evento ed in relazione ad ogni figlio nato o adottato/affidato**.

In sede di presentazione della domanda occorre specificare l'evento per il quale si richiede il beneficio e precisamente:

- ☐ compimento del 7° mese di gravidanza (inizio dell'8° mese di gravidanza);
- ☐ nascita (anche se antecedente all'inizio dell'8° mese di gravidanza);
- ☐ adozione del minore, nazionale o internazionale, disposta con sentenza divenuta definitiva ai sensi della legge n. 184/1983;
- ☐ affidamento preadottivo nazionale disposto con ordinanza ai sensi dell'art. 22, comma 6, della legge 184/1983 o affidamento preadottivo internazionale ai sensi dell'art. 34 della legge 184/1983.

Con riferimento allo stesso minore, dovrà essere presentata un'unica domanda. Se è stata già presentata la domanda in relazione all'evento compimento del 7° mese di gravidanza, non si dovrà quindi presentare ulteriore domanda in relazione all'evento nascita. Analogamente, il beneficio richiesto per l'affidamento preadottivo non può essere richiesto in occasione della successiva adozione dello stesso minore.

Ove invece si tratti di parto plurimo la domanda, se già presentata al compimento del 7° mese, andrà presentata anche in esito alla nascita con l'inserimento delle informazioni di tutti i minori necessarie per l'integrazione del premio già richiesto, rispetto al numero dei nati.

Nei casi in cui sia prevista la presenza di un legale rappresentante (es. se la madre avente diritto è minorenni o incapace di agire per altri motivi) il PIN della richiedente viene fisicamente rilasciato al legale rappresentante, che effettuerà l'accesso al sistema con i dati identificativi della richiedente e procederà alla presentazione della domanda con i dati della stessa.

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE TELEMATICA

La domanda deve essere presentata all'INPS **esclusivamente in via telematica** mediante una delle seguenti modalità:

- ☐ WEB – Servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it > Servizi on line > servizi per il cittadino > autenticazione con il PIN dispositivo > domanda di prestazioni a sostegno del reddito > premio alla nascita);
- ☐ Contact Center Integrato – numero verde 803.164 (numero gratuito da rete fissa) o numero 06 164.164 (numero da rete mobile con tariffazione a carico dell'utenza chiamante);
- ☐ Enti di Patronato attraverso i servizi offerti dagli stessi.

Per agevolare la compilazione della domanda on line, nella sezione moduli del sito www.inps.it sarà disponibile un modulo facsimile che ripropone le maschere del servizio on line.

TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E DOCUMENTAZIONE A CORREDO

La domanda può essere presentata **a decorrere dal 4 maggio 2017 per gli eventi descritti al paragrafo 1. verificatisi a partire dal 1 gennaio 2017.**

I cittadini extracomunitari in possesso del permesso di soggiorno considerato valido ai fini dell'assegno di natalità (per la ricognizione dei titoli di soggiorno idonei vedasi la circolare n.39/2017 e la n.61/2017) autocertificano il possesso di tale titolo inserendone gli estremi nella domanda telematica (numero identificativo attestazione; autorità che lo ha rilasciata; data di rilascio; termine di validità).

Le verifiche dei titoli di soggiorno sono effettuate dall'INPS mediante accesso alle banche dati rese disponibili dal Ministero degli Interni e da altre Amministrazioni. All'esito di tali verifiche, la sede INPS territorialmente competente potrà richiedere l'esibizione del titolo di soggiorno qualora ciò si rendesse comunque necessario per esigenze istruttorie.

☐ Domanda presentata dopo il compimento del 7° mese.

Al fine di accertare lo stato di gravidanza e il compimento del 7° mese di gravidanza, la richiedente la prestazione dovrà **corredare la domanda selezionando alternativamente le seguenti modalità di certificazione della gravidanza:**

- 1) presentazione del **certificato di gravidanza** in originale o, nei casi consentiti dalla legge, in copia autentica direttamente allo sportello oppure spedita a mezzo raccomandata (art. 49 del d.p.r. 445/2000). Tale certificazione, a tutela della riservatezza dei dati sensibili in essa contenuti, sarà presentata in busta chiusa sulla quale sarà riportato il numero di protocollo e la seguente dicitura: "Documentazione domanda di Premio alla Nascita – certificazione medico sanitaria";
- 2) **indicazione del numero del protocollo telematico del certificato rilasciato dal medico SSN o medico convenzionato ASL.** Si precisa che l'applicazione che consentirà ai medici di inviare telematicamente i certificati di gravidanza è di imminente rilascio, ma non ancora disponibile alla data di pubblicazione della presente circolare.
- 3) **indicazione che il certificato è stato già trasmesso all'Inps per domanda relativa ad altra prestazione connessa alla medesima gravidanza;**
- 4) **esclusivamente per le future madri non lavoratrici, in alternativa al certificato di gravidanza di cui al punto 1, è possibile indicare il numero identificativo a 15 cifre di una prescrizione medica emessa da un medico del SSN o con esso convenzionato, con indicazione del codice esenzione compreso tra M31 e M42 incluso.** La veridicità di tale autocertificazione sarà verificata dall'INPS presso le competenti amministrazioni.

E' inoltre consentita l'acquisizione della domanda di una richiedente che, pur avendo maturato i 7 mesi di gravidanza, non abbia portato a termine la gravidanza a causa di un'interruzione della stessa.

In questa specifica casistica, la domanda dovrà essere corredata della documentazione comprovante l'evento.

☐ Domanda presentata dopo la nascita, affido, adozione

Se la domanda è presentata in relazione al **parto già avvenuto**, la madre dovrà **autocertificare nella domanda il Codice Fiscale del bambino**, ovvero le informazioni che si rendessero necessarie per accedere al beneficio. In caso di parto plurimo è richiesta l'indicazione di tutti i nati in quanto la prestazione è riconosciuta per ogni minore nato. **Analoga indicazione è richiesta nel caso di adozione o affidamento preadottivo di più minori.**

Si precisa che nella domanda vengono autocertificati gli altri requisiti che danno titolo alla concessione del premio salvo che la beneficiaria non sia tenuta a comprovare i requisiti sulla base di specifica documentazione.

In caso di adozione o affidamento preadottivo e con riguardo ai provvedimenti giudiziari si richiamano le istruzioni contenute nella circolare INPS n.47/2012, par. 2. In particolare, se il richiedente non allega alla domanda il provvedimento giudiziario (sentenza definitiva di adozione o provvedimento di affidamento ex art. 22 L. 184/1983), è necessario che nella stessa siano riportati gli elementi che consentano all'Inps il reperimento presso l'Amministrazione che lo detiene (sezione del Tribunale, data di deposito in cancelleria ed il relativo numero).

La domanda deve essere presentata dopo il compimento del 7° mese di gravidanza e comunque, improrogabilmente entro un anno dal verificarsi dell'evento nascita/adozione.

PAGAMENTO DEL PREMIO

La misura del premio è pari a **800 euro per ciascun evento e in relazione a ogni figlio nato/adottato o affidato**.

Alla corresponsione del premio alla natalità provvede l'INPS nelle modalità indicate dal richiedente nella domanda (bonifico domiciliato, accredito su conto corrente bancario o postale, libretto postale o carta prepagata con IBAN). Il mezzo di pagamento prescelto deve essere intestato al richiedente. In caso di avente diritto minorenni o incapace di agire, la domanda è presentata dal legale rappresentante in nome e per conto dell'avente diritto. Anche in questo caso il mezzo di pagamento prescelto dev'essere comunque intestato all'avente diritto (minorenne o incapace di agire).

L'utente che opta per l'accredito su un conto con IBAN è tenuto a presentare, in linea con le istruzioni contenute nei Messaggi n. 1652/2016 e n. 4395/2016 anche il mod. SR163 ("Richiesta di pagamento delle prestazioni a sostegno del reddito"), salvo che tale modello non sia stato già presentato all'INPS in occasione di altre domande di prestazione.

Il modello SR163 è necessario per verificare la corrispondenza tra l'IBAN indicato nella domanda di assegno e la titolarità del conto a cui l'IBAN stesso si riferisce e, pertanto, è funzionale alla corretta erogazione del premio in favore della richiedente. A tale fine quindi nel modello SR163 andrà riportato, oltre che il codice fiscale della richiedente, la modalità di pagamento scelta (che è la stessa indicata nella domanda di assegno di natalità), i dati di riferimento dell'Agenzia o Filiale dell'Istituto di credito (Banca/Posta) che effettua il pagamento, nonché il codice IBAN, riferito al rapporto finanziario del richiedente la prestazione, con data, timbro e firma del funzionario del competente Ufficio postale o della Banca.

GESTIONE DELLA DOMANDA

Le domande presentate ed acquisite nei sistemi gestionali INPS vengono sottoposte ad istruttoria svolta dalle Strutture INPS territorialmente competenti.

Pertanto le Strutture territoriali dell'INPS avranno a disposizione una procedura in ambiente Intranet per la gestione di tutte le domande pervenute per l'esame della documentazione, l'istruttoria e la definizione della stessa.

Il provvedimento di accoglimento o di rigetto della domanda è consultabile sul sito web istituzionale, mediante accesso al proprio profilo dello sportello virtuale.

La pre-informativa è trasmessa dall'INPS ai recapiti che il soggetto ha comunicato precedentemente all'Istituto al momento di presentazione della domanda.

D.L. 25/2017: ABROGAZIONE LAVORO ACCESSORIO E GESTIONE PERIODO TRANSITORIO

Facendo seguito alla nostra precedente comunicazione relativa all'abrogazione dei VOUCHER a partire dal 17 marzo u.s., operata dall'art. 1 del decreto-legge 25/2017, segnaliamo alcune precisazioni dell'INPS rispetto all'utilizzo fino a fine anno dei buoni posseduti alla data del 17 marzo 2017.

Come noto, essendo state abrogate tutte le disposizioni relative al lavoro accessorio, ma senza l'inserimento di alcuna disposizione per la gestione del periodo transitorio, potevano nascere dei dubbi su quale fosse il regime da adottare. Come espressamente precisato con un comunicato del Ministero del Lavoro apparso alcune settimane fa sul sito istituzionale, l'utilizzo dei voucher nel periodo transitorio che va dal 17 marzo 2017 al 31 dicembre 2017 deve essere comunque effettuato

"... omissis ... nel rispetto delle disposizioni in materia di lavoro accessorio previste nelle norme oggetto di abrogazione da parte del decreto".

Comprese, ad esempio, quelle in materia di tracciabilità dei buoni stessi.

ACCORDO ECONOMICO COLLETTIVO COMMERCIO: INTESA MODIFICATIVA ACCORDO 2009

Come noto, Confcooperative è firmataria dell'AEC applicato agli agenti di commercio operanti nelle imprese cooperative dei settori del terziario, commercio e dei servizi. I sindacati di categoria hanno chiesto alle case mandanti di apportare alcune modifiche al testo vigente (rinnovato nel 2009) alla luce delle modifiche legislative intervenute in materia previdenziale.

Pertanto, è stato sottoscritto un nuovo accordo **in vigore dal 1 aprile 2017** che interviene su 3 specifici ambiti (allegato):

- **Art. 1: riconoscimento dell'indennità suppletiva di clientela** di cui all'art. 13 par. II del vigente AEC, ferme restando le condizioni previste, **anche in caso di dimissioni dell'agente dovute a pensione anticipata e/o APE**. In sostanza, a seguito delle modifiche introdotte in **materia pensionistica**, si è convenuto sull'opportunità di effettuare un adeguamento normativo parificando il regime della pensione anticipata (basata solamente sugli anni di anzianità contributiva) e della istituenda APE (anticipo pensionistico) con quello della pensione di vecchiaia già menzionata dal vigente AEC.
- **Art. 2: costituzione entro il prossimo mese di giugno di una Commissione Paritetica che lavorerà fino al 31 ottobre 2018** su alcuni temi richiamati dall'AEC vigente, primo fra tutti quello della formazione e dell'aggiornamento professionale degli agenti.
- **Art. 3: avvio delle procedure di rinnovo** solo alla fine dei lavori della Commissione di cui sopra e, quindi, **non prima del 31 ottobre 2018, con un ulteriore prolungamento dell'applicazione del vigente AEC**.

COLLOCAMENTO DISABILI: PROFILI SANZIONATORI



Il **Ministero del Lavoro** ha pubblicato la **nota prot. n. 2283 del 23 marzo 2017** con la quale ha fornito risposta alla direzione interregionale del lavoro della Lombardia, che aveva posto un quesito in materia di collocamento obbligatorio.

In particolare, il quesito posto riguarda, in riferimento alle modalità delle assunzioni obbligatorie, la possibilità – per il datore di lavoro - di ricorrere alla stipula di convenzioni ex art. 11 della legge 68/99 ai fini dell'adempimento alla diffida di cui all'art. 13 d.lgs. n. 124/2004.

La nota del Ministero, dopo un breve riepilogo della normativa riguardante le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili, **si concentra sul termine di 60 giorni previsti dalla legge 68/99, entro i quali i datori di lavoro sono tenuti ad assumere i lavoratori disabili; il giorno da cui si inizia il conteggio è quello in cui insorge l'obbligo.**

Qualora questo **obbligo venga violato, il datore di lavoro dovrà pagare una sanzione per ogni giorno e per ciascun lavoratore disabile che non risulti assunto nelle giornate in cui invece sarebbe dovuto essere rispettato tale obbligo.**

A seguito del **mancato pagamento della sanzione dovuta interviene poi la procedura di diffida ex art. 13 d.lgs. n. 124/2004**. La diffida **prevede**, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, **la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.**

La nota del Ministero sottolinea come al datore di lavoro si presenti un ampio ventaglio di possibilità di assunzione dei lavoratori disabili, ma **decorso il periodo dei 60 giorni l'unica modalità di assunzione resta l'ordine di graduatoria, facendo venire così meno la possibilità di ricorrere, ad esempio, all'assunzione nominale.**

Non si ritiene, pertanto, che la diffida possa contemplare anche la effettuazione della richiesta di convenzione, non potendosi estendere la portata della norma agevolativa del D.Lgs. n. 151/2015 a strumenti diversi rispetto ai due espressamente indicati dal legislatore.

Citando direttamente la nota “...Il diritto al pagamento della sanzione minima, infatti, deve essere riconosciuto a chi si adegua ed ottempera nei termini della diffida per assumere effettivamente, non già ricorrendo alla convenzione, strumento assolutamente valido per assolvere gli obblighi della L. n. 68/1999 ma solo in un momento antecedente all'intervento ispettivo.”

Si ritiene, pertanto, che ai fini dell'adempimento alla diffida richiamata dall'art. 15, comma 4bis, della L. n. 68/1999, le uniche modalità di l'assolvimento dell'obbligo sono quelle già indicate, ovvero “la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione”, o “la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici”.

INPS: CONGEDO FACOLTATIVO PER I PADRI LAVORATORI



L'INPS ha pubblicato il messaggio n. 1581 del 10-4-2017 chiarendo alcuni dettagli in merito al congedo facoltativo per i padri lavoratori dipendenti di cui all'art. 4 comma 24 lettera a) della Legge Fornero.

Si tratta del congedo facoltativo per i padri lavoratori dipendenti, previsto dalla legge n. 92/2012, inizialmente disposto in via sperimentale per il biennio 2013-2015 e infine esteso a tutto il 2016.

I chiarimenti sono sorti in merito alla **possibilità di fruire del congedo anche per il 2017**.

Il messaggio INPS chiarisce che **tale possibilità riguarda unicamente i primi 5 mesi del 2017**, in quanto il congedo prevede due giorni di astensione obbligatoria da utilizzare entro i primi 5 mesi di vita del bambino. **Il riferimento però è relativo alle nascite del 2016**, quindi calcolando 5 mesi di arco temporale a partire dall'ultimo giorno del 2016, possiamo dedurre che tale congedo sarà fruibile solo fino al termine di maggio 2017, ma solo in riferimento a eventi (parto, adozione, affidamento) avvenuti entro il 31 dicembre 2016.

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

Cassazione: sottrazione di beni aziendali e licenziamento

Con sentenza n. **10436** del **27 aprile 2017**, la Corte di Cassazione ha confermato la decisione adottata dalla Corte di appello di Napoli che aveva ritenuto “pur a fronte della veridicità del fatto storico del possesso di cinque paia di guanti nuovi di quelli in uso presso il suo reparto, inconfigurabile nella specie l'ipotesi addebitata della sottrazione o comunque l'intenzionalità della condotta, risultandone sproporzionata la sanzione espulsiva irrogata”.

Cassazione: contestazione della mancanza disciplinare e concetto di immediatezza

Con sentenza n. **9285** dell'**11 aprile 2017**, la Cassazione, pur confermando il principio della immediatezza nella contestazione di natura disciplinare ha affermato che “il criterio di immediatezza va inteso in senso relativo, dovendosi tener conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini, tanto maggiore quanto più è complessa l'organizzazione aziendale”.

Cassazione: licenziamento per rimborsi spese “gonfiati”

Con sentenza n. **8820/2017**, la Corte di Cassazione ha affermato che con riguardo ad un licenziamento adottato nei confronti di lavoratori che presentano rimborsi spese per pranzi “gonfiati”, è onere del datore di lavoro provare la fondatezza degli addebiti posti alla base del recesso e, in modo particolare, la prova della falsità della partecipazione di terzi ai pranzi per i quali si è richiesto il rimborso.