



NEWSLETTER

Gennaio
Gennaio

2017

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

ADERENTE CONFIMI

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.net e-mail: info@apiverona.net

SOMMARIO

CIRCOLARI

→ Nuovi incentivi per l'assunzione di giovani – anno 2017	4
1. Incentivo Occupazione Giovani.....	4
2. Esonero contributivo alternanza scuola – lavoro	6
3. Incentivi apprendistato.....	7
→ Legge di Bilancio 2017 – interventi in materia di Lavoro	8
1. Detassazione.....	8
2. Welfare aziendale.....	9
3. Ticket licenziamento Naspi.....	9
4. Congedo di paternità.....	9
5. Buono nido e voucher asili nido.....	9
6. Donne vittime di violenza.....	10
7. Contribuzione lavoratori autonomi.....	10
→ Decreto Fiscale – Convertito in Legge	11
1. CU e 770.....	11
2. Trasfertisti.....	11
3. Varie.....	12
→ Autoliquidazione Inail – Tasso applicato e basi di calcolo	13
→ CIGO – Le istruzioni Inps sulla contribuzione addizionale	13
→ CIGO – Domande per eventi oggettivamente non evitabili	14
→ Distacco – lavoratori in in ambito UE	14

FLASH NEWS

→ Certificati medici – Disponibili due nuove funzionalità	17
→ Sistema Gps sull'auto aziendale – Necessaria autorizzazione	17
→ Ispettorato nazionale del lavoro – on line il sito internet	17
→ Anpal – on line il sito internet	17

GIURISPRUDENZA

→ Recesso per mancato superamento del periodo di prova	18
→ Assente alle visite di controllo – Licenziato nonostante l'effettiva malattia	18
→ La malattia in ferie – Utile ai fine del comporta	18

APPROFONDIMENTO

→ Modello OT24 – Regole per la presentazione	19
---	-----------

Nuovi incentivi per l'assunzione di giovani – anno 2017

Per l'occupazione dei giovani sono stati previsti incentivi collegati ai diversi strumenti, a partire dall'“incentivo occupazione giovani”, a quelli relativi alla transizione scuola – lavoro, ossia gli incentivi collegati all'apprendistato nelle sue diverse tipologie, sia quelli collegati alla iniziativa europea "Garanzia Giovani".

Incentivo Occupazione Giovani

Il Ministero del Lavoro, con il [Decreto n. 394 del 2 dicembre 2016](#), successivamente integrato dal [Decreto n. 454 del 19 dicembre 2016](#), ha istituito un nuovo incentivo per i datori di lavoro che assumono, senza esservi tenuti,

- 1) giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni (che abbiano assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione, se minorenni) e
- 2) che siano registrati al “Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani”

Inoltre per avvalersi dell'incentivo i futuri lavoratori:

- 1) non siano inseriti in un percorso di studio o formazione, in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13,
- 2) risultino disoccupati, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs n. 150/2015 e successive modifiche e integrazioni. Tale articolo stabilisce, al comma 1, che
“Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. (...)”

L'incentivo si applica alle **nuove assunzioni, effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017**, con

- contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione),
- contratto di apprendistato professionalizzante,
- contratto a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione), la cui durata sia inizialmente prevista per un periodo pari o superiore a 6 mesi.

L'assunzione può essere effettuata sia a tempo pieno che part-time. In quest'ultimo caso, l'importo massimo dell'esonero deve essere proporzionalmente ridotto rispetto al tempo pieno.

Non è possibile, invece, godere dell'esonero contributivo in caso di assunzione:

- con contratto di lavoro domestico
- a tempo indeterminato con contratto di lavoro intermittente
- e in caso di ricorso al lavoro accessorio

Importo dell'incentivo

L'agevolazione in esame per l'**assunzione con contratto a tempo indeterminato**:

- consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, ad eccezione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di 8.060 euro annui per ogni giovane assunto**.

Nel caso di **assunzione con contratto a tempo determinato** con una durata iniziale pari o superiore a 6 mesi, l'agevolazione:

- consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, ad eccezione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di 4.030 euro annui per ogni giovane assunto.**

Si segnala, inoltre, che l'incentivo in esame non è cumulabile con altri incentivi riguardanti l'assunzione:

- di natura economica (tra i quali rientra, ad esempio, l'incentivo per "giovani genitori") o
- contributiva (quale, ad esempio, la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro a seguito dell'assunzione di "over 50 e donne").

Condizioni

Gli incentivi di cui al presente decreto possono essere fruiti oltre i limiti del regime de minimis di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013, alle condizioni previste dai commi seguenti, conformemente alla disciplina del Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014.

L'incentivo può essere fruito qualora l'assunzione del giovane aderente al Programma comporti un **incremento occupazionale netto**, (ai sensi dell'art. 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014, ovvero ricorrano le condizioni di cui al comma 4).

L'incremento occupazionale netto è da intendersi quale aumento netto del numero di dipendenti di un datore di lavoro rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto non è richiesto per i casi in cui il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a:

- dimissioni volontarie,
- invalidità,
- pensionamento per raggiunti limiti d'età,
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

Inoltre per i **giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni di età**, l'incentivo può essere fruito **solo quando**, in aggiunta all'incremento occupazionale netto, **ricorra una delle seguenti condizioni:**

- a) il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del [D.M. 20 marzo 2013](#);
- b) il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) il giovane sia assunto
 - in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato,
 - ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat e appartenga al genere sottorappresentato, ai sensi del [D.M. 20 marzo 2013](#).

Procedimento di ammissione all'incentivo

Al fine di fruire del beneficio di cui al presente decreto, i datori di lavoro interessati **devono inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'INPS** esclusivamente in via telematica, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare.

L'INPS:

1. determina l'importo dell'incentivo spettante in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto sottoscritto;
2. verifica, mediante procedure telematiche la registrazione del lavoratore assunto al programma Garanzia Giovani
3. accerta la disponibilità residua delle risorse
4. comunica che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo

Dalla comunicazione di prenotazione dell'INPS:

- il datore di lavoro deve **entro sette giorni** effettuare l'assunzione se ancora non lo ha fatto;
- il datore di lavoro ha l'onere di comunicare all'INPS **entro dieci giorni** l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Si precisa che l'autorizzazione al beneficio avviene secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare. A seguito di tale autorizzazione, l'erogazione del beneficio avviene mediante conguaglio sulle denunce contributive.

Tuttavia si rende opportuno precisare che per la piena operatività di tale agevolazione è necessario attendere le indicazioni operative dell'INPS.

Esonero contributivo alternanza scuola – lavoro ([clicca qui](#))

La [legge di Bilancio 2017](#) ha previsto un incentivo della durata massima di 36 mesi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche in apprendistato, (ad esclusione del settore domestico) effettuate **dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018**.

In tali assunzioni sono ricompresi anche i contratti a tempo parziale.

Incentivo

L'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2017 un esonero contributivo a carico del datore di lavoro per un **importo massimo di 3.250,00 euro su base annua**.

L'esonero sarà applicato sul versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Ipotesi A - Condizioni e destinatari

L'esonero spetta ai datori di lavoro nel rispetto delle seguenti condizioni (**non alternative**):

1. assunzione a tempo indeterminato entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio
2. l'assunzione deve riguardare ex studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di:
 - alternanza scuola - lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, [Legge 107/2015](#), attuati negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio, ovvero
 - pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del Capo III, [D.Lgs. 226/2005](#), (percorsi di istruzione e formazione professionale)
 - ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al Capo II, [D.P.C.M. 25 gennaio 2008](#), pubblicato nella G.U. n. 86/2008, che tratta le "linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e

formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori”, (percorsi finalizzati al conseguimento di diplomi di tecnico superiore),

- ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti accademici per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Ipotesi B- Condizioni e destinatari

L'esonero si applica inoltre ai datori di lavoro qualora si configurano le seguenti condizioni (**non alternative**) :

1. assunzioni a tempo indeterminato entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio;
2. devono riguardare studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Domanda preventiva all'INPS

Al fine di poter godere della presente decontribuzione, è necessario procedere ad una previa domanda di accesso alle risorse messe a disposizione dal legislatore.

La domanda preliminare di ammissione al beneficio contributivo, che dovrà contenere i dati relativi all'assunzione effettuata o che intenderanno effettuare, dovrà essere inviata - esclusivamente in via telematica - all'INPS che, verificata la disponibilità delle risorse finanziarie, concederà l'esonero contributivo per il triennio. In caso contrario, non darà l'autorizzazione ad usufruire dell'esonero contributivo, bloccando la domanda di accesso ai fondi.

Incentivi apprendistato ([clicca qui](#))

Per le nuove assunzioni decorrenti il 1° gennaio 2017 riguardanti i contratti di "***apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore***" sono estesi i seguenti incentivi sperimentali:

- con riferimento al relativo rapporto contrattuale, nella **riduzione a 5 punti percentuali dell'aliquota unica a carico del datore di lavoro per gli apprendisti**, con riferimento al complesso delle forme e gestioni di previdenza obbligatoria (tale aliquota è, nella normativa generale relativa all'apprendistato e fatte salve le misure più favorevoli per alcune fattispecie, pari al 10%),
- **esclusione dei seguenti contributi a carico del datore di lavoro:**
 - contributo all'Inps dovuto in caso licenziamento;
 - contributo di finanziamento dell'ASpI (pari, per gli apprendisti, all'1,31%);
 - contributo pari allo 0,3% destinato al finanziamento della formazione professionale.

Si precisa che per gli incentivi in oggetto non si applica la norma in base alla quale i benefici contributivi (in materia di previdenza e assistenza sociale) relativi all'apprendistato sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Legge di Bilancio 2017 – in materia di LAVORO

A seguito della pubblicazione nel Supplemento Ordinario n. 57 della G.U. n. 297 del 21 dicembre 2016, dal 1° gennaio 2017 è entrata in vigore la [Legge 11 dicembre 2016, n. 232, la Legge di Bilancio 2017](#) (già nota come Legge di Stabilità).

L'intervento in materia lavoristica del presente atto normativo è estremamente circoscritto: le uniche materie di una certa rilevanza affrontate sono la detassazione, con un'estensione dei soggetti destinatari e un aumento della soglia di detassabilità, e il welfare aziendale, con varie misure volte all'incentivazione della sua applicazione.

Nonostante il 2017 segni il termine di una mole rilevante di agevolazioni per il lavoro, la Legge di Bilancio introduce l'unica novità dell'esonero contributivo per l'assunzione a tempo indeterminato di studenti coinvolti in progetti di alternanza scuola lavoro o di apprendisti duali (primo o terzo tipo) già illustrato nel precedente paragrafo.

Detassazione

La Legge di Bilancio 2017, nell'intento di implementare piani di incentivazione per la produttività:

- innalza il limite massimo agevolabile del premio di produttività (o della partecipazione agli utili) **a 3.000 euro** (4.000 euro nell'ipotesi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro);
- Inoltre, per poter accedere al regime fiscale agevolato il limite massimo di reddito di lavoro dipendente prodotto nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, ora è pari a **80.000 euro** (50.000 euro nel 2016).

Viene prevista la possibilità di sostituire il premio, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore (sempre che sia previsto dall'accordo collettivo), con le somme e i valori di cui al comma 4, articolo 51, Tuir (*fringe benefits*), che concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%.

Sono viceversa esclusi da tassazione (anche da imposta sostitutiva):

- α) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. 252/2005, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo D.Lgs. 252/2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo D.Lgs. 252/2005;
- β) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), Tuir, di cui al D.P.R. 917/1986, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, del premio anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);
- γ) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), Tuir, di cui al D.P.R. 917/1986, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite.

Welfare aziendale

All'articolo 51, comma 2, Tuir, viene aggiunta la nuova lettera *f-quater*, nella quale si prevede che i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella G.U. n. 12/2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie (comma 161).

Infine, viene data un'interpretazione autentica dell'articolo 51, comma 2, lettera f), Tuir: le disposizioni ivi contenute si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di **contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale**.

Ticket licenziamento NASpI

Viene reso strutturale l'esonero dal versamento del contributo di licenziamento (c.d. ticket NASpI) in caso di:

- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, seguiti da assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali dei Ccnl che garantiscano la continuità occupazionale;
- interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Congedo di paternità

L'applicazione delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, è prorogata anche per gli anni 2017 e 2018.

La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata:

- a 2 giorni per l'anno 2017 e
- 4 giorni per l'anno 2018,

Tali permessi possono essere goduti anche in via non continuativa.

Per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Buono nido e voucher asili nido

I commi 355-357 istituiscono, a partire dal 2017, un buono per l'iscrizione in asili nido pubblici o privati, di 1.000 euro annui per i nuovi nati dal 2016 e prorogano, per gli anni 2017 e 2018, il contributo economico (c.d. voucher asili nido) riconosciuto alla madre lavoratrice, anche autonoma, in sostituzione (anche parziale) del congedo parentale.

Donne vittime di violenza

Il diritto all'astensione dal lavoro per le donne vittime di violenza è riconosciuto, nella misura massima di 3 mesi, anche alle lavoratrici autonome.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice autonoma ha diritto a percepire un'indennità giornaliera pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1, D.L. 402/1981, convertito, con modificazioni, dalla L. 537/1981, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

Contribuzione lavoratori autonomi

A decorrere dall'anno 2017, per i lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, iscritti alla Gestione separata, che non risultano iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati, l'aliquota contributiva è pari al 25%.

Decreto Fiscale – Convertito in Legge

La Legge 225/2016, di conversione del [D.L. 193/2016](#), è stata pubblicata sul S.O. n. 53 alla G.U. n. 282/2016 ed è in vigore dal 3 dicembre scorso.

Tra le novità si segnala:

- il differimento del termine per la consegna della CU dei sostituti d'imposta dal 28 febbraio al 31 marzo a decorrere dal 2017;
- la norma interpretativa sul trattamento Irpef dei lavoratori trasfertisti;

CU e 770

È stato posticipato, già in riferimento alle CU2017 riferite al 2016, dal 28 febbraio al 31 marzo di ogni anno il termine per la consegna ai lavoratori del modello sintetico. Restano invariati i termini per gli inoltri telematici all'Agenzia delle entrate: il 7 marzo per le CU e il 31 luglio per il modello 770.

Trasfertisti

È stata fornita l'interpretazione autentica con valore retroattivo del comma 6, articolo 51, Tuir, sulla determinazione del reddito di lavoratori in trasferta e trasfertisti, il quale prevede che:

“6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare.

Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.”

Il presente decreto ha disposto che **i lavoratori trasfertisti sono solo coloro che presentano contestualmente le seguenti condizioni:**

- 1) mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;
- 2) svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;
- 3) corresponsione di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi.

In caso di mancata contestuale esistenza delle condizioni indicate non è applicabile la disposizione sui trasfertisti, ma è riconosciuto il trattamento previsto per le trasferte (articolo 51, comma 5, Tuir).

Varie

Infine si definiscono alcuni interventi:

- dal 1° luglio 2017 Equitalia (salvo Equitalia Giustizia) sarà sostituita da Agenzia delle entrate-Riscossione, ente pubblico economico con gli stessi scopi.
- dal 1° gennaio 2017 l'Agenzia delle entrate potrà utilizzare le banche dati e le informazioni alle quali è autorizzata ad accedere (incluse quelle sui rapporti di lavoro) anche per le funzioni relative alla riscossione nazionale.
- dal 1° luglio 2017 gli avvisi di accertamento e gli altri atti saranno notificati alle imprese individuali, alle società o ai professionisti mediante posta certificata (si attende un provvedimento dell'Agenzia delle entrate). La notifica della cartella di pagamento avviene all'indirizzo del destinatario risultante dall'indice nazionale degli indirizzi di posta elettronica certificata (INI-Pec) o, per i soggetti non obbligati alla Pec e che ne facciano richiesta, all'indirizzo dichiarato all'atto della richiesta.
- dal 1° gennaio 2017 il versamento a saldo di Irpef e Irap è posticipato dal 16 al 30 giugno.
- I Caf e i professionisti abilitati, fermo restando il termine del 10 novembre per la trasmissione delle dichiarazioni integrative, potranno svolgere entro il 23 luglio di ogni anno la comunicazione all'Agenzia delle entrate, in via telematica, del risultato finale delle dichiarazioni, la consegna al contribuente di copia della dichiarazione dei redditi elaborata e del relativo prospetto di liquidazione, nonché la trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate delle dichiarazioni predisposte, purché abbiano effettuato la trasmissione di almeno l'80% delle dichiarazioni entro il 7 luglio.
- È stato posticipato al 23 luglio il termine per inviare telematicamente all'Agenzia delle Entrate direttamente la dichiarazione precompilata.
- È stato incrementato di 592,6 milioni di euro, per il 2016, il Fondo sociale per occupazione e formazione, anche per il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, così come è stato incrementato il Fondo sociale per occupazione e formazione di 4 milioni di euro per il 2016 per sostenere gli accordi governativi conclusi e sottoscritti entro il 31 luglio 2015 per i casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale con notevoli ricadute occupazionali e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo della C.I.G.S. o dei contratti di solidarietà.
- La rendita per inabilità permanente erogata dall'Inail ha natura risarcitoria del danno subito e, pertanto, non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini tributari.

Autoliquidazione INAIL – Tasso applicato e basi di calcolo

Il [D.Lgs. 151/2015](#) ha previsto che la comunicazione delle basi di calcolo del premio assicurativo, prima inoltrata al datore di lavoro tramite Pec o posta ordinaria, sia resa disponibile dall'Inail con modalità telematica sul proprio sito istituzionale entro il 31 dicembre dell'anno solare precedente quello di scadenza dell'autoliquidazione.

Dall'autoliquidazione 2015/2016 la comunicazione delle basi di calcolo avviene esclusivamente tramite pubblicazione nella sezione “*Fascicolo aziende*” in www.inail.it – servizi online, che permette ai soggetti tenuti all'autoliquidazione di visualizzare e acquisire il pdf delle basi di calcolo collegandosi al sito con le credenziali di accesso (il servizio è accessibile anche agli intermediari per i codici ditta in delega).

Per ogni comunicazione sono indicate la data di emissione, quella di pubblicazione sul sito e, dopo la prima visualizzazione, la presa visione da parte dell'utente.

La data di emissione consente una consultazione cronologica delle comunicazioni, così da poter scegliere la comunicazione più aggiornata anche qualora la stessa subisca delle variazioni.

Inoltre l'Inail ha spedito sta comunicando il tasso 2017 con i dati relativi alla classificazione e tassazione del rischio aziendale che stanno pervenendo ai destinatari.

Dopo il primo biennio di attività di un'azienda, il tasso di tariffa può oscillare in relazione all'andamento degli infortuni e delle malattie professionali. A tal fine, entro il 31 dicembre di ciascun anno, l'Inail effettua la notifica dei tassi applicati per l'anno sul quale va anticipato l'importo del premio, a mezzo del modello 20SM, che riporta l'andamento infortunistico di ogni voce di rischio nell'ambito di ciascuna PAT aziendale.

CIGO – Le istruzioni Inps sulla contribuzione addizionale

L'Inps, con [circolare n. 9 del 19 gennaio 2017](#), a completamento del processo di attuazione del [D.Lgs. 148/2015](#), ha fornito le istruzioni per favorire l'adeguamento dei sistemi gestionali aziendali, finalizzate a supportare il nuovo assetto informativo che deriva dalle innovazioni introdotte con la riforma dei trattamenti di integrazione salariale.

In particolare vengono analizzati

- gli adempimenti connessi all'associazione di ogni lavoratore con l'unità produttiva di riferimento,
- i criteri per individuare i trattamenti soggetti alla nuova disciplina,
- la metodologia di calcolo della contribuzione addizionale nonché
- le modalità di gestione del trattamento di fine rapporto in relazione alle diverse tipologie di cassa integrazione.

In questo quadro vengono fornite le indicazioni tecniche necessarie per operare l'adeguamento dei sistemi informativi che supportano la formazione della dichiarazione contributiva UniEmens.

Da ultimo, allo scopo di attenuare l'impatto dei cambiamenti introdotti sull'operatività del ciclo produttivo aziendale, vengono adottate disposizioni volte a consentire, attraverso opportune metodologie basate sulla semplificazione degli adempimenti informativi, la regolarizzazione del versamento della contribuzione addizionale relativa ai trattamenti Cig, soggetti alla nuova disciplina, autorizzati a partire dalla riforma dell'istituto.

CIGO – Domande per eventi oggettivamente non evitabili

Con il messaggio n. 4824 del 29 novembre 2016, l'Inps ha integrato le istruzioni già fornite con il messaggio n. 4752 del 23 novembre 2016 in tema di nuova disciplina dei termini di presentazione delle domande di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili.

La nuova disciplina consente alle aziende di presentare un'unica domanda per tutti gli eventi meteo che si verificano nel corso del mese precedente a quello di presentazione della richiesta stessa, superando così la precedente disciplina, che prevedeva il termine di 15 giorni dall'inizio di ogni singolo evento di sospensione o riduzione.

Ora l'Istituto precisa che, in fase di prima applicazione e fino a diversa indicazione che sarà oggetto di apposito messaggio, è possibile inviare un'unica domanda, purché in ogni settimana riferita nella domanda sia presente almeno una giornata in cui si è verificato uno degli eventi in esame; sarà invece necessario inviare domande distinte qualora nel periodo di interesse siano presenti settimane prive di eventi oggettivamente non evitabili.

Per meglio comprendere, l'Inps ha fornito il seguente esempio:

per eventi meteo di sospensione accaduti il 3, il 6 e il 12 ottobre 2016, può essere inoltrata un'unica domanda; invece nel caso di sospensione per gli eventi meteo accaduti nei giorni del 5 e 28 novembre 2016 sarà necessario presentare domande distinte.

Distacco – Lavoratori in ambito UE

È diventato operativo il [D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136](#), che attua la Direttiva n. 2014/67/UE, concernente il distacco dai lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e il potenziamento delle azioni ispettive per contrastare il fenomeno del distacco abusivo con cui vengono violati i diritti fondamentali dei lavoratori e poste in essere pratiche di concorrenza sleale. Il decreto si applica alle imprese stabilite in un altro Stato membro, che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che, durante il distacco, continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato.

Oltre alla comunicazione preventiva occorre rendere note eventuali modifiche entro 5 giorni.

Richiamando i contenuti del D.Lgs. si ricorda che gli organi ispettivi potranno porre in essere tutte quelle azioni per verificare la genuinità del distacco stesso, in particolare saranno valutati:

- il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;
- il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura o, ove sia richiesto in ragione dell'attività svolta, a un albo professionale;
- il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati;
- la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;
- il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;
- il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione;
- ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Altri elementi da valutare per accertare se il lavoratore è distaccato in modo coerente rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. saranno:

- il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;
- la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente, ai sensi del Regolamento 593/2008/CE (Roma I), la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia;
- la data di inizio del distacco;
- la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;
- eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;
- ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

È opportuno ricordare che ai lavoratori distaccati si devono applicare le medesime condizioni, di norma e di contratto, previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

Obblighi amministrativi

L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha, come detto, l'obbligo di comunicarlo al Ministero del lavoro entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro 5 giorni. La comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:

- dati identificativi dell'impresa distaccante;
- numero e generalità dei lavoratori distaccati;
- data di inizio, di fine e durata del distacco;
- luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- dati identificativi del soggetto distaccatario;
- tipologia dei servizi;
- generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);
- generalità del referente di cui al comma 4;
- numero del provvedimento di autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.

Durante il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di:

- conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2, D.Lgs. 152/1997, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

- designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi.

L'impresa che distacca lavoratori ha l'obbligo di designare, per tutto il periodo del distacco, un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.

Sanzioni

Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.

Nelle ipotesi in cui il distacco non risulti autentico, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, con un minimo di 5.000 euro e un massimo di 50.000 euro. Nei casi in cui il distacco non autentico riguardi i minori, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la pena dell'arresto fino a 18 mesi e con l'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.

La violazione degli obblighi di comunicazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato con un massimo di 150.000 euro.

La violazione degli obblighi di conservazione della documentazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 3.000 euro per ogni lavoratore interessato con un massimo di 150.000 euro.

La violazione degli obblighi di designazione del referente è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro.

Certificati medici: disponibili due nuove funzionalità

L'Inail, con avviso pubblicato in data 8 novembre 2016, ha informato che sono disponibili le 2 seguenti funzionalità per quanto riguarda i certificati medici:

- la sezione Certificati medici di malattia professionali fornisce adesso anche i pdf della segnalazione di malattia professionale su modello 92bis ex articolo 139 e del referto medico, scaricabili a seguito dell'invio del certificato;
- il nuovo servizio Ricerca certificati medici, invece, consente a tutti i soggetti obbligati all'inoltro delle denunce di infortunio, malattia professionale e silicosi/asbestosi (datori di lavoro e loro delegati e intermediari, uffici nazionali e zonali dei Patronati, lavoratori registrati come cittadini con credenziali dispositive) il reperimento di un certificato medico di infortunio o di malattia professionale.

Caricamento del gps sull'auto aziendale – Necessaria l'autorizzazione

Si comunica che l'Ispettorato nazionale del lavoro, con [circolare 7 novembre 2016, n. 2](#), ha chiarito che i sistemi di GPS sulle auto aziendali sono sistemi di geolocalizzazione non utilizzati in via primaria per l'esecuzione dell'attività, ma rappresentano un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro, per rispondere a esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo o per garantire la sicurezza. Ne consegue che, in tali casi, le apparecchiature GPS possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Solo in casi del tutto particolari, ossia:

- se i sistemi di localizzazione sono installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (e cioè la stessa non può essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti),
- ovvero se l'installazione è richiesta da specifiche normative (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a 1.500.000 euro, etc.);
- si possono ritenere veri e propri strumenti di lavoro, rientranti nell'articolo 4, comma 2, L. 300/1970, per cui si può prescindere sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento autorizzativo previsti dalla legge.

Ispettorato nazionale del lavoro: on line il sito internet

È disponibile all'indirizzo www.ispettorato.gov.it il sito del nuovo Ispettorato nazionale del lavoro, l'agenzia unica per le ispezioni del lavoro che accorpa gli uffici e le risorse di Ministero del lavoro, Inps e Inail, istituita dal D.Lgs. 149/2015.

Anpal: on line il sito internet

È on line all'indirizzo www.anpal.gov.it il portale dell'Agenzia nazionale per le politiche attive per il lavoro, al quale possono accedere, utilizzando le credenziali Cliclavoro già in loro possesso:

- i lavoratori per: presentare la dichiarazione di disponibilità al lavoro-DID; effettuare la richiesta dell'assegno di ricollocazione; inserire il proprio curriculum vitae e consultare offerte di lavoro;
- le aziende per inviare le comunicazioni obbligatorie.

Recesso per mancato superamento del periodo di prova

Secondo la Corte di Cassazione deve essere accolto il ricorso dell'azienda contro la sentenza di merito, che ha invalidato il recesso del datore per il mancato superamento della prova da parte del lavoratore, dal momento che la motivazione risulta contraddittoria.

Infatti la Suprema Corte, con la Sentenza n. 1180 del 18 gennaio 2017, ha sottolineato che la pronuncia di merito, pur ammettendo la sussistenza di ampia discrezionalità del datore nel valutare l'esito dell'esperimento, ha ritenuto il recesso illegittimo non in quanto sia stato determinato da motivi estranei alla prova, ma in quanto il giudizio negativo espresso dal datore non sarebbe giustificato, così contraddicendo le stesse premesse del ragionamento.

Assente alle visite di controllo - Licenziato nonostante l'effettività della malattia

In tema di licenziamento per giusta causa, la Corte di Cassazione ha statuito la piena legittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente che risulta assente a tre visite fiscali in due mesi senza comunicare preventivamente l'assenza dal domicilio, a nulla rilevando il fatto che in seguito sia confermata da un sanitario dell'INPS la malattia diagnosticata con la relativa prognosi.

La Suprema Corte, con la Sentenza n. 64 del 4 gennaio 2017, ha chiarito che la permanenza presso il proprio domicilio del lavoratore durante le fasce orarie previste per le visite mediche di controllo rappresenta non un mero onere, ma un obbligo a carico del dipendente sia verso l'Istituto previdenziale che verso il datore, il quale ha interesse a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa e, quindi, a controllare l'effettività della malattia.

La malattia in ferie - Utile ai fini del comporta

Con la Sentenza n. 284 del 10 gennaio 2017 la Corte di Cassazione è intervenuta in merito ai periodi di malattia da considerare utili ai fini del calcolo del comporta.

In particolare la Suprema Corte ha affermato che se il lavoratore in ferie invia in azienda un certificato di malattia, tale periodo di ferie viene commutato in malattia e conseguentemente diviene utile ai fini del calcolo della conservazione del posto.

Al contrario, sempre per il caso di specie, trattandosi di parttime con prestazione solo la mattina, ai fini del comporta non vanno computati i periodi di dialisi svoltasi il pomeriggio di giornate nelle quali vi sia stata comunque prestazione lavorativa di mattina.

Modello OT 24 - Regole 2017

Entro la data del 28 febbraio 2017 deve essere presentato il modello OT 24 per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa in misura fissa, in relazione al numero dei lavoratori-anno del periodo, come previsto dall'articolo 24 MAT. ([Clicca qui per la guida](#))

In particolare, l'articolo 24 MAT prevede che, trascorsi i primi 2 anni dalla data d'inizio dell'attività, l'Inail, in relazione agli interventi effettuati per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, anche in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 81/2008, e successive modifiche e integrazioni, e delle specifiche normative di settore, può applicare al datore di lavoro che sia in regola con le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro e con gli adempimenti contributivi e assicurativi una riduzione del tasso medio di tariffa in misura fissa, in relazione al numero dei lavoratori-anno del periodo.

Il datore di lavoro, per ottenere il riconoscimento della riduzione, deve presentare specifica istanza, fornendo tutti gli elementi, le notizie e le indicazioni definiti a tal fine dall'Inail con il modello OT 24. Il provvedimento è adottato a seguito dell'attuazione da parte del datore di lavoro, nell'anno precedente a quello di presentazione dell'istanza, di interventi migliorativi in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ulteriori rispetto alle prescrizioni della normativa vigente.

Nel 2017, l'istanza dovrà essere presentata alla competente Sede territoriale dell'Inail entro il 28 febbraio e lo sconto sarà fruito, come sempre, in sede di regolazione.

Alla luce del D.M. 3 marzo 2015, la riduzione di tasso è riconosciuta in misura fissa, in relazione al numero dei lavoratori-anno del periodo, come segue:

- fino a 10 lavoratori anno: riduzione pari al 28%del tasso medio;
- da 11 a 50 lavoratori anno: riduzione pari al 18%del tasso medio;
- da 51 a 200 lavoratori anno: riduzione pari al 10%del tasso medio;
- oltre i 200 lavoratori anno: riduzione pari al 5%del tasso medio.

Lo sconto è importante e vale la pena di esaminarlo con attenzione: infatti, ad esempio, un'azienda edile con 10 dipendenti inquadrata alla Gestione industria (imponibile 300.000 euro – tasso medio 130), avrà uno sconto attorno a 11.000 euro.

È noto che la norma richiede, per la concessione del beneficio, i requisiti della regolarità contributiva (Durc) e la regolarità in materia di prevenzione infortuni e igiene sul lavoro.

Gli interventi migliorativi

Nel modello OT24 deve essere dettagliato il complessivo piano degli interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro.

Il modello OT 24 è stato razionalizzato e vi è una grande novità.

Nel nuovo modello OT 24 2017 ogni singola Sezione è stata distinta in funzione dell'applicabilità delle diverse tipologie di intervento, all'intera azienda, al settore di appartenenza, ovvero alle singole posizioni assicurative territoriali (PAT), come di seguito meglio indicato:

- Interventi Trasversali Generali “TG” (Trasversale in quanto può essere realizzato in tutti i settori produttivi; Generale in quanto valido per tutte le PAT della ditta);
- Interventi Trasversali “T” (Trasversale in quanto può essere realizzato in tutti i settori produttivi; può essere realizzato su una o più PAT e non necessariamente su tutte le PAT della ditta);
- Interventi Settoriali Generali “SG” (Settoriale in quanto può essere realizzato solo in alcuni settori produttivi; Generali in quanto è valido per tutte le PAT della ditta);

- Interventi Settoriali “S” (Settoriale in quanto può essere realizzato solo in alcuni settori produttivi; può essere realizzato su una o più PAT e non necessariamente su tutte le PAT della ditta).

Sotto il profilo formale, la sezione “A”, come per il passato, interessa i Sistemi di gestione della sicurezza e salute sul lavoro e contiene interventi che sono estesi a tutti i settori e su tutte le PAT aziendali.

Con riferimento agli interventi relativi alla Responsabilità sociale (sezione B) è stata introdotta, nel nuovo modello, una novità significativa che dà rilevanza alla dimensione aziendale ai fini dell’attribuzione del punteggio. In particolare:

- il punteggio è stato differenziato in relazione all’appartenenza dell’azienda alle varie fasce dimensionali previste (grandi, medie, piccole e micro), perciò lo stesso intervento posto in essere in aziende di dimensioni diverse ha punteggio differente, fermo restando che occorre sempre raggiungere i 100 punti per ottenere il beneficio;
- è stato previsto per ciascuna fascia dimensionale un diverso numero di attività, per attestare la realizzazione dell’intervento selezionato, via via crescente man mano che cresce la dimensione aziendale. Si evidenzia, per ciò che riguarda gli interventi della sola sezione B, che le aziende dovranno selezionare interventi unicamente nell’ambito della sezione in questione.

Rispetto al modulo OT 24 2016 le sezioni denominate “C” e “D” sono state modificate e gli interventi sono stati ripartiti nelle sezioni denominate C, D ed E, rispettivamente dedicate agli interventi Trasversali, Settoriali Generali e Settoriali.

Grossa novità è, nella sezione C, la differenziazione di punteggio in funzione del settore produttivo di appartenenza dell’azienda, volta a privilegiare settori in cui gli interventi risultano avere maggiore impatto ai fini della riduzione del fenomeno infortunistico e tecnopatico.

La sezione D riguarda invece solo alcuni settori produttivi, i cui interventi sono legati per lo più ad accordi tra Inail e organizzazioni delle parti sociali o organismi del sistema della bilateralità, volti all’implementazione di sistemi di gestione conformi a specifiche linee di indirizzo.

Nella sezione E, già sezione D “Prevenzione dei rischi specifici” del modello 2016, sono stati inseriti nuovi interventi differenziati nel punteggio in relazione al settore produttivo. In detta sezione, inoltre, il punteggio da attribuire ad alcuni interventi è stato graduato in funzione della percentuale dei lavoratori coinvolti o dei mezzi aziendali interessati.

Rispetto al Modello 2016, sono stati inseriti 10 Nuovi interventi (A1, B2, B11, C15, C16, E6, E13, E15, E16, E17), mentre 1 solo intervento è stato eliminato (C6 “Nei riguardi dei lavoratori con specifiche tipologie contrattuali l’azienda attua una procedura per la verifica dell’apprendimento delle corrette modalità operative per la mansione e dei comportamenti da adottare in caso di emergenze. Detta procedura deve prevedere test di verifica e prove pratiche”).

L’istruzione della domanda

Le sedi Inail, una volta ricevuta la documentazione, procederanno alla verifica della corrispondenza formale tra la documentazione prodotta dalla ditta e quanto prescritto dall’Istituto per comprovare la realizzazione dell’intervento migliorativo, indicata sul modulo OT24. Tale verifica prescinde da qualsiasi valutazione di merito sull’idoneità della documentazione ad attestare l’effettiva attuazione degli interventi dichiarati.

La verifica amministrativa riguarda anche la regolarità contributiva e sfocerà in un provvedimento di accoglimento dell’istanza o di reiezione. Al riguardo va precisato che l’assenza di un documento prescritto per attestare la realizzazione dell’intervento o di un requisito formale indispensabile del documento determina l’esito negativo del controllo formale e la conseguente reiezione della domanda, ma l’Inail potrà richiedere alla ditta di produrre documenti integrativi rispetto a quelli già trasmessi.

Ove, invece, venga riscontrata la correttezza solo formale di quanto inviato e il controllo dia esito positivo, la ditta riceverà un provvedimento di accoglimento. Tuttavia l'iter potrebbe non essere concluso.

Infatti, l'articolo 24, comma 5, MAT, prevede che qualora risulti, in qualsiasi momento, la mancanza dei requisiti previsti per il riconoscimento della riduzione, l'Inail procede all'annullamento della riduzione stessa e alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti, nonché all'applicazione delle vigenti sanzioni civili ed amministrative.

In applicazione di tale norma, l'Inail provvederà a revocare il beneficio per quelle aziende in cui il controllo tecnico (eseguito a campione, successivamente al provvedimento di ammissione, dalle Consulenze Tecniche Accertamento Rischi e Prevenzione – Contarp – Regionali) dia esito negativo.

Il beneficio potrà essere revocato quando le Contarp accertino sotto il profilo tecnico (anche con accesso diretto presso le unità produttive) la mancata realizzazione degli interventi. A tale revoca non osta il fatto che, eventualmente, oggetto della verifica tecnica sia la medesima documentazione prodotta in fase di presentazione dell'istanza che ha superato i controlli di regolarità formale, operati in fase di istruttoria della domanda a cura degli uffici amministrativi.

Come già precisato in premessa, anche un'eventuale irregolarità contributiva sopravvenuta a seguito di accertamento ispettivo può comportare la revoca dell'OT 24, ma solo ove la ditta non paghi il dovuto.

In caso di reiezione o revoca del beneficio, sia per motivi tecnici che amministrativi, un eventuale ricorso va proposto entro 30 giorni dalla piena conoscenza dell'atto impugnato al Commissario Straordinario dell'Inail.
