



NEWSLETTER

Agosto - Settembre

2013

1 CIRCOLARI

- **Inail: documento per spostamenti Ue** **pag. 3**
- **Ingresso nell'U.E. dei cittadini della Croazia** **pag. 3**
- **Differimento al 20 agosto dei termini per i versamenti contributivi** **pag. 3**

2. FLASH NEWS

- **Sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello per l'anno 2012** **pag. 5**
- **Lavoro occasionale accessorio: applicazione della maxi sanzione** **pag. 5**
- **Abolizione visita medica idoneità per Apprendisti e Minori** **pag. 6**

3. APPROFONDIMENTO

- **Ferie e mancato rientro** **pag. 7**
 - **Certificato medico "legalizzato"**
 - **Apposizione della "Postilla"**
 - **Conseguenza al mancato rientro**

Inail: documento per spostamenti Ue

L'Inail, dal 13 luglio 2013, ha attivo un servizio telematico per la richiesta del documento portabile Inail PD DA1 che attesta il diritto alla copertura sanitaria in caso di infortunio o malattia professionale del lavoratore che si sposta verso, risiede o soggiorna in uno Stato membro dell'UE diverso da quello in cui è assicurato.

I datori di lavoro, intermediari e lavoratori autonomi dovranno richiedere il documento PD DA 1 attraverso la procedura informatizzata disponibile nel Portale www.inail.it.

Per richiedere il documento PD DA1 è necessario, previa autenticazione al Portale, accedere alla sezione Servizi online, nell'area Richieste/Modulo PD DA1, all'interno della quale si potrà compilare, attraverso il relativo form, il modulo di richiesta.

Qualora il soggetto sia titolare di più di una PAT (Posizione Assicurativa Territoriale), quest'ultimo dovrà individuare quella di riferimento. La sede legale dell'azienda stabilirà, poi, la Sede INAIL di competenza dove verrà inoltrata la richiesta.

Una volta inviata la richiesta del documento, sarà trasmessa automaticamente una e-mail alla posta di struttura della sede INAIL territoriale competente per la lavorazione ed una mail, tramite posta elettronica certificata (PEC), al richiedente per la conferma della presa in carico della richiesta.

L'istituto precisa che nel caso in cui l'utente riscontri problematiche di natura tecnica che rendano impossibile l'inoltro della richiesta per via telematica, l'interessato potrà provvedervi utilizzando il modulo di richiesta in formato pdf reperibile nella sezione "Modulistica" del portale ed inoltrarlo alla Sede Inail di competenza tramite PEC. La sede INAIL, ricevuta la richiesta, provvederà all'inoltro, tramite PEC, del relativo documento PD DA 1 all'utente richiedente ed alla ASL territorialmente competente.

Ingresso nell'U.E. dei cittadini della Croazia

Il 1° luglio 2013 la Croazia è entrata a far parte dell'Unione Europea e conseguentemente i cittadini croati potranno godere del diritto alla libera circolazione in tutti gli stati membri dell'UE, anche per motivi lavorativi.

Il Governo italiano ha stabilito di avvalersi di un regime transitorio per il periodo iniziale di due anni prima di liberalizzare completamente l'accesso al mercato del lavoro subordinato in considerazione della grave situazione esistente nel mercato del lavoro italiano.

Il regime transitorio **non verrà applicato** ai seguenti lavoratori, che pertanto potranno essere assunti da subito:

- art. 27, comma 1 - ad eccezione delle lettere g) e i) del [D.lgs. 286/1998](#)
- ricercatori (art. 27-ter);
- lavoratori altamente qualificati (art. 27-quater);
- lavoratori stagionali, ivi compresi coloro che dimostrino di essere venuti in Italia almeno 2 anni di seguito per prestare lavoro stagionale (art. 24);
- lavoratori domestici.

Le richieste di nulla osta relative alle categorie sopra considerate, già presentate agli uffici competenti, devono intendersi archiviate in quanto il sistema telematico dello Sportello Unico per l'Immigrazione provvederà all'archiviazione digitale delle stesse.

Nella procedura di emersione si intenderanno archiviate esclusivamente le richieste per i settori liberalizzati.

L'eventuale assunzione di un lavoratore appartenente ad una delle categorie di cui sopra, seguirà pertanto gli ordinari adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di lavoro (es. comunicazioni obbligatorie al CoVeneto, ecc.).

Il lavoratore croato dovrà richiedere l'iscrizione anagrafica al Comune (ai sensi della Legge 1228/54 e DPR 223/89), previa esibizione del nulla osta al lavoro rilasciato dallo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Si fa presente, infine, che le restrizioni non saranno in ogni caso applicabili ai cittadini croati che, alla data del 1° luglio 2013 o successivamente, risultino occupati legalmente e ammessi al mercato del lavoro italiano per un periodo non inferiore a 12 mesi. Tale condizione è riscontrabile con il possesso di un permesso di soggiorno per motivi che abilitano al lavoro subordinato di durata non inferiore ai 12 mesi (anche per attesa occupazione).

I cittadini croati, che alla data del 1 luglio 2013 avessero un regolare rapporto di lavoro, possono iscriversi ai Centri per l'impiego territorialmente competente, in caso di cessazione del rapporto stesso.

I benefici cessano in caso di abbandono volontario del mercato del lavoro italiano da parte del cittadino croato.

Differimento al 20 agosto dei termini per i versamenti contributivi

Con il messaggio n. 11533, l'Inps precisa che i pagamenti con scadenza tra il giorno 1 e 20 agosto possono essere effettuati entro il giorno 20 agosto senza alcuna maggiorazione.

Il differimento dei termini riguarda tutti i versamenti unitari che si devono effettuare con i modelli F24 - F24EP e comprende anche i contributi previdenziali e assistenziali dovuti dai datori di lavoro, dai committenti/associanti per i rapporti di collaborazione o associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro e dai titolari di posizione assicurativa in una delle gestioni amministrate dall'Istituto.

Per i datori di lavoro che operano con il flusso Uniemens, il termine di trasmissione della denuncia contributiva rimane confermato all'ultimo giorno del mese.

Con riferimento alle aziende autorizzate per il mese di luglio al differimento degli adempimenti contributivi per ferie collettive, si precisa che i giorni di differimento decorrono, in ogni caso dal 16 agosto; gli interessi di differimento, invece, dal termine differito (20 agosto).

Sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello per l'anno 2012

L'Inps, con il messaggio n.10127/13, rende noto che domande utili per ottenere lo sgravio contributivo per le retribuzioni facenti parte della contrattazione di secondo livello possono essere trasmesse via internet, sia singolarmente che con flussi XML, devono essere presentate entro e non oltre **le ore 23.00 di giovedì 25 luglio 2013**. L'invio avviene tramite l'apposita procedura disponibile sul sito Inps.

Tuttavia, per consentire la verifica e l'eventuale aggiornamento delle domande inviate, sarà possibile annullare e trasmettere nuovamente le domande fino alle ore 23.00 di venerdì 26 luglio 2013.

La possibilità di ammissione al beneficio come noto riguarderà tutte le domande trasmesse entro il periodo indicato e, qualora le risorse disponibili non consentissero la concessione dello sgravio nelle misure delle richieste aziendali, l'Inps ridurrà gli importi in percentuale pari al rapporto tra la quota globalmente eccedente e il tetto di spesa, comunicandolo ai richiedenti.

Si precisa che la concreta fruizione del beneficio è subordinata alla verifica del possesso dei requisiti di regolarità contributiva.

Lavoro accessorio: applicazione della maxi sanzione

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha risposto ad un quesito in merito alla irrogazione della c.d. "maxi sanzione" per lavoro "nero" nei confronti degli utilizzatori di prestazioni di lavoro accessorio c.d. voucher, di cui all'art.70 D.Lgs N.276//2003, qualora non venissero utilizzati i voucher per alcune giornate di lavoro.

Laddove sia comunque stata fatta la comunicazione preventiva all'Inps/Inail, la mancata remunerazione di alcune giornate di lavoro tramite il voucher, non può determinare l'irrogazione della "maxi sanzione".

In questi casi il Ministero chiarisce che sarà operata una "trasformazione" del rapporto nella "forma comune di rapporto di lavoro" ovvero in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, esclusivamente in relazione a quelle prestazioni rese.

L'irrogazione della maxi sanzione per lavoro "nero" trova invece applicazione qualora non sia stata effettuata la comunicazione preventiva all'INPS/INAIL in un momento precedente alla prestazione effettiva.

Si ricorda che la maxi sanzione prevede:

<i>Tipologia di sanzione</i>	<i>Tipologia illecito</i>	<i>Ammontare sanzione</i>	<i>Maggiorazione</i>
Sanzione pecuniaria	Mancata iscrizione, preventiva rispetto all'inizio dell'attività lavorativa, non vi sia stata alcuna scritturazione nel LUL né sia stato possibile rilevare da altri adempimenti obbligatori	Da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore interessato	maggiorato di euro 150 per ciascuna giornata di effettivo lavoro
Sanzione pecuniaria ridotta (°)	Vedi sopra	Da euro 3.000 a euro per ciascun lavoratore interessato	maggiorato di euro 150, per ciascuna giornata di lavoro effettivo.
Sanzione pecuniaria	Ipotesi in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo	Da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore irregolare	maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare
Sanzione pecuniaria ridotta	Vedi ipotesi precedente	Da euro 2.000, per ciascun lavoratore interessato	maggiorato di euro 30, per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

(°) *E' applicabile la sanzione ridotta qualora vi sia un pagamento spontaneo da parte del datore di lavoro trasgressore entro il termine di 60 gg. dalla contestazione oppure, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione.*

Una volta effettuato il pagamento, il datore di lavoro non può più contestare gli esiti dell'accertamento ispettivo, giacché detto pagamento rappresenta una sorta di patteggiamento.

Per questo motivo, l'ente ispettivo, prevedendo l'estinzione del procedimento sanzionatorio con conseguente risparmio di tempo ed energie riduce la propria pretesa sanzionatoria pecuniaria alla sola somma ridotta. Quindi, il pagamento in misura ridotta è un atto transattivo/patteggiamento che comporta l'estinzione del potere sanzionatorio della P.A., in cambio della rinuncia da parte del datore di lavoro ad opporsi agli addebiti contestati.

Si ricorda che l'irrogazione della maxisanzione per il lavoro sommerso si aggiunge ad ogni ulteriore provvedimento di carattere sanzionatorio legato all'utilizzo di manodopera irregolare (mancata consegna al lavoratore della lettera di assunzione, delle buste paga, omesse registrazioni sul libro unico, ecc.).

Abolizione visita medica idoneità per Apprendisti e Minori

Il comma 1, lett. b), all'art. 42 del Decreto Legge n. 69/2013 (c.d. Decreto del Fare entrato in vigore il 22 giugno 2013) prevede la soppressione del certificato medico di idoneità per l'assunzione:

- degli **apprendisti** (art. 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668)

- dei **minori** (all'articolo 8 della legge 17 ottobre 1967, n. 977 e s.m.i. - successive modifiche ed integrazioni).

Quindi dal 22 giugno 2013, gli obblighi in parola non saranno più esigibili e non saranno più conseguentemente applicabili le relative sanzioni a carico dei datori di lavoro.

Ferie e mancato rientro

Il diritto del lavoratore a godere di ferie annuali retribuite è previsto dall'art. 36, comma 3, della Costituzione il quale altresì aggiunge che questi "non può rinunciarvi". Altre norme che hanno contribuito a precisare tale diritto sono l'art. 2109, c.c. e l'art. 10 del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66.

L'istituto delle ferie può essere integrato e disciplinato anche da disposizioni contenute nei singoli contratti collettivi ed, anche, negli accordi individuali tra datore e singolo dipendente, nel rispetto ovviamente della disciplina legislativa di cui sopra.

La *ratio* giuridica delle ferie è quella di consentire al lavoratore il "godimento di un periodo di pausa", dopo un anno di lavoro, al fine di reintegrare le energie psico-fisiche usurate dalla prestazione di lavoro, ma hanno anche lo scopo di consentirgli di porre maggior cura e tempo nelle relazioni personali, affettive e sociali.

Il diritto alle ferie matura normalmente in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestato, salvo le previsioni più favorevoli previste dal contratto collettivo o individuale, e qualora la prestazione lavorativa sia maturata per una frazione di mese, pari o superiore a 15 giorni, spetta il computo di un rateo mensile di ferie (tenendo conto di quanto previsto dal CCNL).

Le ferie maturano anche durante una serie di assenze, tra le quali: congedo di maternità (c.d. maternità obbligatoria), la malattia, l'infortunio, le ferie stesse e il congedo matrimoniale. Per contro, salvo diverso accordo delle parti, non maturano durante le aspettative varie, lo sciopero e le assenze non giustificate, la sospensione per cassa integrazione a zero ore, il congedo parentale.

Il potere di stabilire quando il dipendente può assentarsi è in capo al datore di lavoro, il quale può concedere la fruizione delle ferie sulla base delle esigenze dell'impresa oltre alla facoltà di considerare anche gli interessi del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Per contro il lavoratore non può scegliere arbitrariamente il periodo di godimento delle ferie, trattandosi di evento che va coordinato con le esigenze produttive aziendali, la concessione, infatti, costituisce una prerogativa riconducibile al potere organizzativo del datore di lavoro. Nell'ipotesi che il lavoratore si assenti comunque si configurerebbe un'assenza ingiustificata, passibile di procedimento disciplinare.

Il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite **non inferiore a quattro settimane**, fatte salve disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi o di quello individuale di lavoro.

Secondo le disposizioni di legge le ferie possono essere fruito in tre distinti periodi e precisamente:

1) un primo periodo, di almeno due settimane da fruito nel corso dell'anno di maturazione, tali settimane possono essere consecutive se vi è la richiesta esplicita e per tempo da parte del lavoratore così da consentire al datore di organizzarsi. La contrattazione collettiva può ridurre tale limite minimo solo in presenza di eccezionali ragioni di servizio;

2) un secondo periodo, anch'esso di due settimane, che può essere fruito anche in modo frazionato, da collocarsi entro un periodo di 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione: esempio le ferie maturate nell'anno 2013 devono essere godute entro il 30 giugno del 2015.

La contrattazione collettiva può spostare il termine per il godimento oltre i 18 mesi previsti dalla legge. Invece, nel caso in cui il termine stabilito dal contratto collettivo sia più breve dei 18 mesi, il suo superamento non dà luogo alla sanzione prevista dalla legge ma alle sanzioni eventualmente previste dal contratto collettivo.

3) infine il contratto collettivo o quello individuale può prevedere un terzo periodo oltre le 4 settimane di ferie: in questo caso, esso può essere fruito in modo frazionato con possibilità di monetizzazione.

Il suddetto periodo minimo di quattro settimane di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, ossia monetizzate, salvo il caso:

- delle ferie eccedenti il periodo minimo di quattro settimane all'anno;
- delle ferie residue al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualora la fruizione delle ferie, come da contratto collettivo o da programma concordato tra datore e lavoratore, sia impedita da eventi di malattia, da infortuni o maternità, non si ha violazione delle norme di legge e le parti concorderanno tra loro l'individuazione di un nuovo periodo, considerando sempre in via prioritaria gli interessi dell'impresa.

Il mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie, ossia le 4 settimane entro i termini di cui sopra può essere punito, in caso di ispezione, con una sanzione amministrativa pecuniaria:

Tipologia di illecito	Ammontare sanzione pecuniaria
Mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie	da 100 a 600 euro
Violazione riferita a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni	da 400 a 1.500 euro
Violazione riferita a più di 10 lavoratori (quindi almeno 11) o si è verificata in almeno 4 anni	da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta (art. 18-bis, comma 3, D.Lgs. n. 66/2003, art. 7, legge 4.11.2010, n. 183).

La violazione si configura anche qualora egli non abbia goduto, sia solo di una parte di detto periodo e ciò anche nel caso in cui il godimento di detto congedo annuale sia in corso di godimento in quanto il periodo deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre il termine di esso. Quindi, al fine di evitare l'applicazione della sanzione, vanno imputate con criterio di priorità le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento.

- **Mancato rientro causa malattia (in Paesi Extra Ue o non convenzionati con l'Italia)**

Certificato medico "legalizzato"

Nel caso di lavoratori occupati in Italia che si ammalano durante temporanei soggiorni (esempio durante le ferie) in Paesi che non fanno parte della Unione Europea o che non hanno stipulato con l'Italia Convenzioni o Accordi specifici che regolano la materia, la corresponsione dell'indennità di malattia può aver luogo solo dopo la presentazione all'INPS della certificazione originale **legalizzata**, a cura della locale rappresentanza diplomatica o consolare italiana.

Per **legalizzazione** si intende l'attestazione, da fornire anche a mezzo timbro, che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni locali. Conseguentemente la sola autenticità della firma del medico o la conformità della traduzione del certificato non sono sufficienti per determinare la legalizzazione.

La legalizzazione si concretizza presso le Ambasciate o Consolati (italiani) operanti presso i predetti Paesi (cioè quei paesi che non fanno parte della Unione Europea o che non hanno stipulato con l'Italia Convenzioni o Accordi specifici, come per esempio Marocco, Sri Lanka) che incaricano medici di loro fiducia di esaminare i certificati di malattia. Detti medici, dopo averne accertata la veridicità, consegnano ai lavoratori la certificazione "originale" convalidata, ovvero, in sostituzione di questa, altra certificazione da loro redatta direttamente in lingua italiana.

In presenza di tali situazioni la legalizzazione deve ritenersi perfezionata, fermo restando che è comunque sempre necessaria l'attestazione, da parte dell'ambasciata o consolato interessati, di medico fiduciario conferita al sanitario che ha svolto il servizio in argomento, nonché della autenticità della sua firma.

Quindi, i lavoratori sono tenuti a trasmettere la certificazione, secondo le predette regole, alla rappresentanza diplomatica e consolare italiana e al datore di lavoro entro 5 giorni.

Si precisa che lo stato della malattia e quindi la relativa indennità decorrerà dalla data di comunicazione (effettuata anche a mezzo telefono, telegramma certificato, ecc.), da parte del lavoratore al datore di lavoro, mentre la prestazione potrà essere erogata solo dopo l'acquisizione da parte dell'Inps della certificazione "originale", legalizzata a cura della rappresentanza diplomatica o consolare all'estero.

Tutto quanto sopra è necessario anche ai fini di giustificare l'assenza, qualora il lavoratore per malattia non rientri puntualmente al lavoro dopo le ferie.

L'adempimento può non essere richiesto ai lavoratori che si ammalano in Paesi non facenti parte dell'Unione Europea ma che hanno stipulato con l'Italia (o con la U.E.) Convenzioni o Accordi specifici che regolano la materia in cui è espressamente previsto che la certificazione di malattia rilasciata dall'Istituzione locale competente (o, per quanto qui interessa, da medici abilitati dalla stessa) è esente da legalizzazione.

I Paesi di cui trattasi sono:

- Paesi extra UE con i quali sono stati stipulati Accordi che prevedono l'applicazione della disciplina comunitaria: Islanda, Norvegia e Liechtenstein in base all'Accordo SEE (Spazio Economico Europeo), Svizzera (in base all'Accordo sulla libera circolazione tra CH e UE) e Turchia (in applicazione alla Convenzione Europea di sicurezza sociale).
- Paesi extra UE con i quali sono stati stipulate Convenzioni estese all'assicurazione per malattia: Argentina, Bosnia-Erzegovina, Brasile, Jersey e Isole del Canale, Macedonia, Principato di Monaco, Repubblica di San Marino, Stato di Serbia e Montenegro, Tunisia, Uruguay e Venezuela.

Conseguenze al mancato rientro

Qualora il lavoratore al termine del periodo di ferie concordato con il datore di lavoro non si presenti al lavoro richiamando lo stato di malattia e non presenti la necessaria documentazione e non adempia agli obblighi di legge previsti, l'assenza non si configura come malattia, ma ingiustificata, con le note conseguenze sul piano disciplinare, ferma restando la procedura della contestazione scritta e dell'applicazione della sanzione.

Apposizione della "postilla"

Per quanto riguarda i Paesi che hanno sottoscritto la Convenzione dell'Aia del 5 ottobre 1961 relativa all'abolizione della legalizzazione di atti pubblici stranieri, la necessità di **legalizzare** il certificato medico (e qualsiasi atto o documento) rilasciato da autorità straniera è sostituita da un'altra formalità: l'apposizione della "**postilla**" (o **apostille**).

Pertanto, una persona proveniente da un Paese che ha aderito a questa Convenzione non ha bisogno di recarsi presso l'Ambasciata o Consolati come sopra specificato, ma può recarsi presso la competente autorità interna designata da ciascuno Stato - e indicata per ciascun Paese nell'atto di adesione alla Convenzione stessa (normalmente si tratta del Ministero degli Esteri) - per ottenere l'apposizione dell'apostille sul documento. Così perfezionato, il documento viene riconosciuto in Italia.

I Paesi che hanno ratificato la Convenzione dell'Aja sono:

Albania, Andorra, Antigua e Barbuda, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaijan, Bahamas, Barbados, Bielorussia, Belgio, Belize, Bosnia-Erzegovina, Botswana, Brunei-Darussalam, Bulgaria, Capo Verde, Cina (Hong Kong), Cina (Macao), Cipro, Colombia, Costa Rica, Croazia, Corea del Sud, Danimarca, Dominica, Ecuador, El Salvador, Estonia, Federazione Russa, Fiji, Finlandia, Francia, Georgia, Germania, Giappone, Gran Bretagna, Grecia, Grenada, Honduras, India, Irlanda, Islanda, Isole Cook, Isole Marshall, Israele, Italia, Kazakistan, Kirghizistan, Lesotho, Lettonia, Liberia, Liechtenstein, Lituania, Lussemburgo, Macedonia, Malawi, Malta, Mauritius, Messico, Moldova, Monaco, Mongolia, Montenegro, Namibia, Nuova Zelanda, Niue, Norvegia, Oman, Panama, Paesi Bassi, Perù, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Repubblica Domenicana, Romania, Saint Kitts and Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent and the Grenadines, Samoa, San Marino, Sao Tome e Principe, Serbia, Seychelles, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Sud Africa, Suriname, Svezia, Svizzera, Swaziland, Tonga, Trinidad e Tobago, Turchia, Ucraina, Ungheria, USA, Vanuatu, Venezuela.

Si precisa che i certificati provenienti da Paesi non menzionati precedentemente, eccetto, ovviamente, quelli dei Paesi membri dell'Unione Europea (Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria), necessitano della legalizzazione o apostille di cui al presente approfondimento.