



**NEWSLETTER**

MARZO  
**MARZO**

**2014**

**A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali**

**VERONA**

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138  
Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

[www.apiverona.net](http://www.apiverona.net) e-mail: [info@apiverona.net](mailto:info@apiverona.net)

**ADERENTE CONFIMI**

**LEGNAGO**

Via del Pontiere, 17 - C.A.P. 37045  
Tel. 0442/28466 - Fax 0442/28008

# SOMMARIO

## 1. CIRCOLARI

- **Comunicazione annuale lavori usuranti** pag. 03
- **INAIL: Riepilogo delle riduzioni applicabili all'autoliquidazione** pag. 04
- **Decreto mille proroghe" (Decreto Legge n. 15/2014)** pag. 05
- **Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO) e rinuncia all'impugnazione** pag. 06
- **Disposizioni in tema di contribuzione 2014** pag. 06
- **Apprendistato professionalizzante: approvate le linee guida** pag. 07
- **Destinazione Italia in G.U. – novità e conferme** pag. 08

## 2. FLASH NEWS

- **Al via il nuovo servizio "autorizzazione stampa laser" del LUL** pag. 10
- **Grafici-editoriali: prorogata al 31 marzo l'adesione volontaria al Fondo Salute Sempre** pag. 10
- **Tempo - "tuta" retribuito dal datore di lavoro nel silenzio del CCNL** pag. 10

## 3. APPROFONDIMENTO

- **Contratti di lavoro flessibile: ultimi interpellati del ministero del lavoro** pag. 11
- **DURC e crediti certificati** pag. 12
- **INPS - Nuovo sistema di gestione del "DURC interno"** pag. 13

## 4. RISORSE UMANE

- **Laureati/diplomati** pag. 14

## **Comunicazione annuale lavori usuranti**

Entro il prossimo 31 marzo dovrà essere inviata la comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'anno precedente (2013).

Gli addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, infatti, hanno diritto di usufruire di un accesso anticipato al pensionamento e, con riguardo a questi lavori, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro e agli Istituti previdenziali competenti.

Si tratta di:

- lavori particolarmente usuranti (art.2, D.M. Lavoro 19 maggio 2009), come:
  - lavori in galleria, cava o miniera – tutte le mansioni svolte in sotterraneo dagli addetti con carattere di prevalenza e continuità;
  - lavori in cassoni ad aria compressa;
  - lavori svolti dai palombari;
  - lavori ad alte temperature;
  - lavorazione del vetro cavo;
  - lavori espletati in spazi ristretti – con carattere di prevalenza e continuità, in particolare le attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale e le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, come intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
  - lavori di asportazione dell'amianto;
- lavori notturni (art.1, D.Lgs. n.66/03);
- lavorazioni svolte da addetti alla c.d."linea catena" (art.1, co.1, lett.c), D.Lgs. n.67/11 ed elencate nell'allegato 1 dello stesso decreto:
  - prodotti dolciari, additivi per bevande e altri alimenti;
  - lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti ecc;
  - macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico;
  - costruzione di autoveicoli e di rimorchi;
  - apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento;
  - elettrodomestici;
  - altri strumenti e apparecchi;
  - confezione con tessuti di articoli per abbigliamento ed accessori ecc;
  - confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo;
- conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo (art.1, co.1, lett.d), D.Lgs. n.67/11).

Per poter adempiere alla comunicazione occorre accreditarsi al sistema e compilare online il modello LAV\_US reperibile su portale "*Cliclavoro*" del Ministero del Lavoro, relativo alle diverse casistiche:

- inizio lavoro a catena; • lavoro usurante D.M. 1999; • lavoro usurante notturno; • lavoro usurante a catena;
- lavoro usurante autisti.

Il modello, nella sezione "*Elenco delle unità produttive in cui si svolgono le attività*", chiede di inserire il numero indicativo di lavoratori impegnati nelle attività, tra i quali bisogna includere anche eventuali lavoratori in somministrazione.

Si ricorda che in caso di processi produttivi in serie o in "linea catena" (attività ripetute e costanti dello stesso ciclo lavorativo, controllo computerizzato delle linee di produzione ecc.) è necessario comunicare lo svolgimento delle lavorazioni entro trenta giorni dall'inizio delle attività.

La sanzione amministrativa per la mancata comunicazione va da € 500,00 a € 1.500,00.

Nel caso di lavori notturni (svolti in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici), la mancata comunicazione annuale prevede la sanzione amministrativa da € 500,00 a € 1.500,00. Per adempiere agli obblighi previsti è necessario indicare, per ogni dipendente, il numero dei giorni di lavoro notturno svolti.

\*\*\*

## **INAIL: Riepilogo delle riduzioni applicabili all'autoliquidazione**

L'Inail, con nota n.1147 del 14 febbraio, ha riepilogato le riduzioni applicabili ai premi assicurativi, sia a titolo di regolazione 2013 che di rata 2014, e la misura dell'addizionale per il Fondo vittime dell'amianto a carico delle imprese.

Si ricorda che la circolare n.60/13 ha aggiornato il modello 1031 di dichiarazione delle retribuzioni; inoltre, in relazione agli incentivi introdotti dalla L. n. 92/12 per specifiche categorie di lavoratori, è stata aggiornata la tabella con i codici identificativi delle riduzioni relative alle retribuzioni totalmente e parzialmente esenti da indicare nel modello stesso e sono stati revisionati i codici riguardanti le agevolazioni preesistenti relativi ai contratti di inserimento e agli incentivi previsti dalla L. n.407/90, art.8, co.9.

### *Riduzione del premio per il settore edile*

La riduzione contributiva per il settore edile è pari all'11,50% e si applica alla sola regolazione 2013.

La riduzione compete ai datori di lavoro che occupano operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali e alle società cooperative di produzione e lavoro per i soci lavoratori, esercenti attività edili, a condizione che siano regolari nei confronti di Inail, Inps e Casse edili.

### *Incentivi per l'inserimento lavorativo dei disabili*

Il beneficio della fiscalizzazione del premio nella misura del 100%, sia in regolazione che in rata, si applica ai soli datori di lavoro autorizzati, in virtù di convenzione per l'inserimento lavorativo dei disabili stipulata entro il 31 dicembre 2007.

Tale incentivo continuerà a trovare applicazione in sede di autoliquidazione del premio Inail fino al 31 dicembre 2015.

### *Incentivi per il sostegno della maternità e paternità*

L'incentivo si applica alle aziende con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato, in sostituzione di lavoratori in congedo per maternità e paternità.

La riduzione è pari al 50% dei premi dovuti per i lavoratori assunti, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento e si applica sia alla regolazione 2013 che alla rata 2014, a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti per il Durc.

### *Riduzione dei premi speciali unitari per le imprese artigiane del settore autotrasporto*

Ai premi speciali unitari dovuti per l'anno 2013 a titolo di regolazione dalle imprese artigiane del settore autotrasporto di merci in conto terzi, classificate alle voci di tariffa 9123 (classe di rischio 5°) e 9121 (classe di rischio 8°), si applica la riduzione dell'11,70%.

La riduzione non si applica ai premi dovuti a titolo di rata 2014.

### *Riduzione del premio per le imprese artigiane*

La riduzione si applica alla regolazione 2013 nella misura del 7,08%.

Per chiedere l'ammissione alla riduzione per la regolazione 2014, relativa all'autoliquidazione 2014/2015, gli interessati dovranno barrare l'apposita casella nella dichiarazione delle retribuzioni da presentare entro il 16 maggio 2014.

### *Riduzioni per assunzioni con contratti di inserimento*

L'art.1, co.14, L. n.92/12 ha abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2013, i contratti di inserimento, stabilendo che nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate.

I datori di lavoro che hanno assunto lavoratori con contratti di inserimento entro il 31 dicembre 2012, per i quali la previgente normativa stabiliva, a seconda dei casi, le agevolazioni del 25%, 40%, 50% e 100% in presenza dei requisiti previsti e nel rispetto del Regolamento CE n.800/08 (applicabile sino al 30 giugno 2014), devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni l'importo totale delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice nonché le specifiche retribuzioni. L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni.

*Riduzione per assunzioni ex L. n.407/90, art.8, co.9 (disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di cigs)*

I datori di lavoro operanti nelle aree non ricomprese nei territori del Mezzogiorno di cui al D.P.R. n.218/78, le imprese artigiane e quelle del settore commerciale e turistico con meno di quindici dipendenti operanti nelle suddette aree che assumono con contratto a tempo indeterminato lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale, sempre da almeno ventiquattro mesi, hanno diritto alla riduzione del 50% sui relativi premi per un periodo di trentasei mesi.

*Incentivi per assunzioni ex L. n.92/12, art.4, co.8-11*

In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, di lavoratori di età non inferiore a cinquant'anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta la riduzione del 50% dei premi a carico del datore di lavoro, per la durata di dodici mesi.

Per trasformazioni a tempo indeterminato la riduzione dei premi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione del lavoratore con il predetto contratto a tempo determinato.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei premi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

Le stesse riduzioni si applicano, nel rispetto del regolamento CE n.800/08, ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree annualmente individuate con decreto ministeriale, nonché ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

*Addizionale fondo per le vittime dell'amianto*

A decorrere dall'anno 2013 l'addizionale Fondo per le vittime dell'amianto a carico delle imprese è fissata nella misura dell'1,17% e si applica sia al premio di regolazione 2013 sia al premio di rata 2014.

\*\*\*

### **Decreto "mille proroghe" (Decreto Legge n. 15/2014)**

E' stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2014, la Legge n. 15/2014 di conversione, con modificazioni, del c.d. "decreto mille proroghe" (Decreto Legge n. 150/2013).

In materia di lavoro sono rimaste invariate rispetto all'originario testo:

- proroga alla fine del 2014 dei termini per l'invio in forma telematica all'Inps dei certificati di gravidanza da parte dei medici già previsto dal D.L. n. 69/2013;

La legge di conversione n.15/2014 ha previsto le seguenti novità:

- la proroga al 30 giugno 2014 del termine per la creazione dei fondi bilaterali nei settori ancora sprovvisti.
- per i titolari di indennità di sostegno del reddito, fino al prossimo 31 dicembre, potranno cumulare le proprie indennità con i compensi derivanti da **lavoro accessorio** svolto presso più committenti per un massimo di 3000 euro netti.

In tema di **lavoro accessorio** l'INPS, con la circolare n. 28 del 26 febbraio 2014, comunica i nuovi importi dei compensi per lavoro accessorio sia lordi che netti a seguito della rivalutazione in base all'indice Istat con un aumento in percentuale di poco superiore all'1% da prendere a riferimento per l'anno 2014.

I nuovi limiti economici per l'utilizzo dei voucher

Anno 2014	Per committente	Per collaboratore (per la totalità dei committenti)
Valore netto	2.020 euro	5.050 euro
Valore lordo	2.740 euro	6.740 euro

## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO) e rinuncia all'impugnazione

Il Ministero del Lavoro, con la risposta ad interpello 22 gennaio, n.1, ha fornito importanti chiarimenti relativi al tentativo obbligatorio di conciliazione, da esperire nel caso in cui il datore di lavoro intenda procedere con un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Si ricorda che la L. n. 92/12 (Legge Fornero) ha previsto che le aziende con più di 15 dipendenti, che intendano procedere con un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, debbano effettuare un tentativo di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro, attivandolo mediante una comunicazione alla stessa DTL e per conoscenza al lavoratore .

Tra i licenziamenti interessati dalla procedura, come indicato dal Ministero del Lavoro (circolare n. 3/13) rientrano i seguenti casi:

- ristrutturazione di reparti;
- soppressione del posto di lavoro;
- esternalizzazione o terzizzazione di attività;
- inidoneità fisica o perdita del titolo abilitativo del lavoratore;
- chiusura cantiere edile.

Nel caso in cui non sia stata seguita tale procedura, il lavoratore può comunque effettuare una rinuncia all'impugnazione del licenziamento, svolta in sede protetta (conciliazione sindacale), che ricomprenda anche il mancato tentativo di conciliazione.

Con tale rinuncia, il lavoratore mantiene comunque la possibilità di percepire l'ASpI, situazione esclusa nel caso in cui si provveda con una risoluzione consensuale del rapporto fuori dal tentativo di conciliazione presso la DTL.

\*\*\*

## Disposizioni in tema di contribuzione 2014

L'Inps, con circolare n.15 del 29 gennaio, ha reso note le principali disposizioni in materia di contribuzione per l'anno 2014, a seguire gli interventi maggiore rilevanza:

### *Benefici per trasformazioni di contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato*

L'art.1, co.135 della legge di stabilità 2014, modificando l'art.2, co.30 della L. n.92/12, ha previsto, a decorrere dal 2014, l'integrale restituzione ai datori di lavoro del contributo addizionale ASpI dell'1,4%, nelle ipotesi di trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine avvenute a far tempo dal 1° gennaio 2014.

Inoltre la restituzione del contributo addizionale è prevista anche nei casi di stabilizzazione del rapporto, purché l'assunzione con contratto a tempo indeterminato intervenga entro sei mesi dalla cessazione del precedente rapporto a termine. Riguardo alle modalità di recupero del contributo resta confermata la prassi in uso.

### *Incentivo in favore dei servizi di call center*

Al fine di salvaguardare la continuità occupazionale nel settore dei servizi di "call center", la Legge di Stabilità 2014 ha disposto una specifica misura in favore delle aziende che, entro le scadenze previste, hanno attuato le misure di stabilizzazione dei collaboratori a progetto: per tali lavoratori, ancora in forza alla data del 31 dicembre 2013, è concesso un particolare incentivo pari a un decimo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ciascuno dei lavoratori stabilizzati, per un periodo massimo di dodici mesi.

Le modalità attuative di questa disposizione saranno definite con decreto dei Ministeri del Lavoro e dell'Economia.

### *Interventi in materia di ammortizzatori sociali in genere*

La legge di stabilità 2014 ha esteso all'anno in corso la possibilità di alcuni interventi in materia di ammortizzatori sociali:

- per i datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria è prorogata la possibilità di fare ricorso ai contratti di solidarietà difensivi;
- sono confermate le proroghe a ventiquattro mesi della Cigs per cessazione di attività;
- è stata implementata la dotazione in favore degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2014: è stata destinata una somma fino a 30 milioni di euro per il riconoscimento della cassa integrazione guadagni in deroga per il settore della pesca;

- il trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà difensivi è aumentato nella misura del 10% della retribuzione persa.

#### *Sgravio contributivo sulle contrattazioni di secondo livello*

In materia di sgravio contributivo sulle erogazioni previste dalla contrattazione di secondo livello, il D.L. n.102/13 ha previsto che le risorse del Fondo per incentivare la contrattazione di secondo livello decorrenti dall'anno 2014 si riferiscono allo sgravio contributivo da riconoscere con riferimento alle quote di retribuzione corrisposte nell'anno precedente: entro il mese di febbraio dovrà essere emanato l'apposito decreto attuativo. Il Ministero del Lavoro, il 14 febbraio scorso, ha dato notizia della firma di tale decreto.

\*\*\*

#### **Apprendistato professionalizzante: approvate le linee guida**

La Conferenza Stato-Regioni ha approvato, in data 20 febbraio 2014, l'accordo attuativo delle *"Linee guida per la disciplina per il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere"*, al fine di garantire, durante l'esperienza del contratto di apprendistato un'effettiva formazione.

L'accordo prevede la semplificazione della procedura che deve essere seguita dalle aziende e stabilisce che l'offerta formativa pubblica, per questo tipo di istituto, sia obbligatoria e disciplinata dalla regolamentazione regionale.

La durata ed i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono collegati alle competenze acquisite nella pregressa formazione scolastica. Sono infatti previste:

- 120 ore per chi ha solo la licenza di scuola secondaria di primo grado,
- 80 ore per chi ha un diploma di scuola secondaria di secondo grado,
- 40 ore per gli apprendisti laureati.

La formazione pubblica sarà finalizzata ad acquisire competenze di base e trasversali che andranno dai comportamenti per garantire maggiore sicurezza sul lavoro alla organizzazione aziendale, dalle comunicazioni nell'ambito lavorativo alla legislazione del lavoro, dalla conoscenza digitale alla sensibilità sociale e civica.

Nel caso in cui sia l'azienda a voler garantire l'offerta formativa di base occorrerà che l'impresa risponda a specifici requisiti di qualità sia in relazione ai luoghi che in relazione ai docenti.

Pertanto i punti principali sono:

- a) la formazione per tutto il periodo di apprendistato è correlata al titolo di studio posseduto andando da 120 ore per i giovani privi di titolo, a 80 per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria o di qualifica o diploma e a 40 per i laureati o titolo equivalente;
- b) la durata dei moduli può essere ridotta se i giovani hanno già frequentato corsi formativi in precedenti rapporti di apprendistato;
- c) la formazione deve avere come contenuti la sicurezza sul lavoro, l'organizzazione aziendale, i diritti ed i doveri, la competenza digitale e gli elementi della professione;
- d) il momento formativo, di regola all'inizio del rapporto, può essere svolto anche "a distanza" cioè tramite videoconferenza (e-learning);
- e) in alternativa alla formazione pubblica, l'insegnamento può essere effettuato direttamente dalle imprese se in possesso di "standard minimi" necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo: luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi; risorse umane con adeguate capacità e competenze.;
- f) il piano formativo individuale viene considerato obbligatorio per la sola parte tecnico-professionale;
- g) le imprese con più sedi operative potranno avvalersi della formazione di base e trasversale delle Regioni nelle quali insistono le loro sedi legali.

\*\*\*



## Destinazione Italia in G.U. – novità e conferme

Il D.L. n.145/13 (c.d. Destinazione Italia) è stato convertito in L. n. 9/14, pubblicata sulla G.U. n.43 del 21 febbraio 2014, in vigore dal 22 febbraio 2014.

Di seguito si riportano le principali disposizioni di interesse per l'area lavoro.

### ➤ Prelazione per dipendenti in cooperativa

Nel caso di affitto o di vendita di aziende, rami d'azienda o complessi di beni e contratti di imprese sottoposte a fallimento, concordato preventivo, amministrazione straordinaria o liquidazione coatta amministrativa hanno diritto di prelazione per l'affitto o per l'acquisto le società cooperative costituite da lavoratori dipendenti dell'impresa sottoposta alla procedura. Ferma l'applicazione delle norme in materia di integrazione del trattamento salariale in favore dei lavoratori che non passano alle dipendenze della società cooperativa, l'atto di aggiudicazione dell'affitto o della vendita alle società cooperative costituisce titolo per i lavoratori che ne facciano richiesta per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperative, per ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità.

### ➤ Sanzioni amministrative per lavoro irregolare e violazioni in materia di orario di lavoro

Fermo restando quanto già comunicato nella newsletter di febbraio 2014 ovvero l'aumento delle sanzioni amministrative per l'impiego di lavoratori in nero, per la violazione delle disposizioni in materia di durata media dell'orario di lavoro, di riposi giornalieri e settimanali, con il D.L. Destinazione Italia i soli importi relativi alle sanzioni amministrative per la violazione delle norme relative alla durata media dell'orario di lavoro, ai riposi giornalieri e ai riposi settimanali sono duplicate a partire dalle violazioni commesse dalla data di entrata in vigore del decreto e non decuplicate (moltiplicate per 10 volte) come previsto dal D.L. 145/2013 e indicato nella Newsletter Febbraio 2014, i quali importi rimangono validi fino al 21/02/2014.

Pertanto i nuovi importi delle sanzioni saranno i seguenti:

Articolo	Tipologia	Sanzione amministrativa
		Nuovi importi dal 22/02/2014
Art. 4, c.2 DLgs 66/2003	<b>Durata media dell'orario di lavoro</b>	Minimo € 200 a massimo € 1.500
Art. 9, c.1 D.lgs n. 66/2003	<b>Riposi settimanali</b>	Minimo € 200 a massimo € 1.500
Durata media dell'orario di lavoro o Riposi settimanali all'articolo 4, commi 3 o 4	Se la violazione si riferisce a <b>più di cinque lavoratori</b> ovvero si è verificata in almeno <b>tre</b> periodi di riferimento (periodo di quattro mesi) o fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.	da 800 a 3.000 euro.



Durata media dell'orario di lavoro o Riposi settimanali  all'articolo 4, commi 3 o 4,	Se la violazione si riferisce a <b>più di dieci lavoratori</b> ovvero si è verificata in almeno <b>cinque</b> periodi di riferimento (periodo di quattro mesi) o sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.	da 2.000 a 10.000 euro
Art. 7, c.1 D.lgs n. 66/2003	<b>Riposi giornalieri</b>	da 100 a 300 euro
-	Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è	da 600 a 2.000 euro
-	Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa.	da 1.800 a 3.000 euro

Per quanto riguarda l'aumentato del 30% delle sanzioni amministrative connesse all'impiego di lavoratori "in nero" e somme aggiuntive per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale per 'impiego di lavoratori in nero e violazioni in materia di sicurezza quant'altro già specificato nella già citata newsletter di febbraio 2014.

### **Al via il nuovo servizio "autorizzazione stampa laser" del LUL**

L'Inail, con la nota 21 gennaio 2014, n.431, ha reso noto di aver predisposto un nuovo servizio *on line* per la richiesta di autorizzazione alla vidimazione in fase di stampa laser del Libro Unico del Lavoro.

Le richieste di autorizzazione in argomento devono essere effettuate con modalità telematica: il servizio *on line* è riservato ad utenti con profilo ditta e intermediario. Le modalità di compilazione e inoltro delle richieste di autorizzazione alla vidimazione in fase di stampa laser sono descritte nell'allegato "Manuale utente - Libro unico - Autorizzazione stampa laser" disponibile nella sezione manualistica presente sul sito.

\*\*\*

### **Grafici-editoriali: prorogata al 31 marzo l'adesione volontaria al Fondo Salute Sempre settore industria**

Ad integrazione della precedente notizia presente nella Newsletter Febbraio 2014 si precisa che il Fondo Salute Sempre, con comunicato del 19 febbraio, ha reso noto di aver prorogato al 31 marzo 2014 la scadenza per confermare l'adesione alla prosecuzione volontaria al Fondo da parte di grafici ed editoriali del settore industria.

Il primo versamento 2014 a favore di Salute Sempre potrà quindi essere effettuato entro il 15 aprile prossimo, trattenendo dalla busta paga di marzo di ciascun dipendente aderente l'importo di € 6,00 (€ 3,00 per febbraio e € 3,00 per marzo), versando a mezzo bonifico bancario € 2000 per dipendente e indicando nella causale del bonifico le mensilità di competenza di febbraio e marzo.

\*\*\*

### **Tempo - "tuta" retribuito dal datore di lavoro nel silenzio del CCNL**

Secondo la Corte di Cassazione il tempo necessario agli operai per le operazioni di vestizione e vestizione, laddove ciò sia richiesto dal datore di lavoro, nel silenzio del contratto collettivo di categoria, va retribuito da parte del datore di lavoro, risultando inutile invocare gli accordi aziendali che non possono essere riferiti alla fase preparatoria della giornata di lavoro.

Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 2837 del 7 febbraio 2014, ha chiarito che nel rapporto di lavoro sussiste una fase preparatoria, riguardante prestazioni o attività strumentali, autonomamente esigibili dal datore di lavoro; pertanto, al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro (estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale) l'azienda deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva.

\*\*\*

### Contratti di lavoro flessibile, ultimi interpelli del ministero del lavoro

Il 30 gennaio 2014 la Direzione Generale per l'attività ispettiva insediata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diramato tre interpelli ( nn.5, 6, e 7) che riguardano i contratti di lavoro flessibile.

*Interpello n.5: condizioni di liceità del contratto di lavoro in somministrazione.*

Il primo di questi interpelli, il n.5, interviene sulle condizioni di liceità del contratto di lavoro temporaneo. Nello specifico la Direzione Generale chiarisce come, nell'ambito del contratto di somministrazione, l'impresa utilizzatrice non debba obbligatoriamente comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della vigente normativa, ma abbia esclusivamente l'obbligo di dimostrare, in sede di eventuale accesso ispettivo, l'avvenuta effettuazione della valutazione, mediante esibizione del documento di valutazione dei rischi. Com'è noto, infatti, la fornitura di lavoro temporaneo risulta vietata nei confronti di quelle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.4, D.Lgs. n.81/08. Va da sé che è opportuno, da parte del somministratore, accertare l'avvenuta predisposizione del documento sopra richiamato.

*Interpello n.7: utilizzo del lavoro a chiamata per l'addetto all'attività di installazione e allestimento*

La finalità degli interpellanti è chiara: attualizzare la desueta elencazione delle attività considerate intermittenti contenuta nella tabella allegata al Regio Decreto n.2657/23 che, in assenza di intervento normativo, non risulta adeguata alle attuali esigenze del mercato del lavoro.

Come è noto, infatti, ai sensi della disciplina vigente, è possibile assumere con contratto di lavoro intermittente lavoratori in possesso di requisiti soggettivi (età inferiore a 24 anni, per prestazioni rese sino al 25° anno, o superiore a 55 anni) oppure in presenza di requisiti oggettivi (attività individuate dalla contrattazione collettiva o in assenza con riferimento alle attività elencate nel decreto del 1923) ma, stante da una parte l'inerzia della contrattazione collettiva e dall'altra la vetustà delle attività indicate nella tabella, per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 55 anni non pare possibile concludere il contratto di lavoro.

In questo caso si chiede di verificare la possibilità di utilizzare la tipologia contrattuale del lavoro a chiamata in relazione alla figura di addetto all'attività di installazione, allestimento e addobbi palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni e/o spettacoli con utilizzo di apposite apparecchiature fornite dal datore di lavoro e, ulteriormente, con riferimento alle attività svolte dagli autisti soccorritori e soccorritori di autoambulanza, mediante l'equiparazione di tali figure alla categoria del personale addetto ai servizi igienici sanitari (punto 21 della tabella allegata al Regio Decreto n.2657/23).

Ad entrambi i quesiti gli esperti del Ministero rispondono negativamente:

- prima ipotesi, non sembra possibile operare un'equiparazione tra le categorie professionali in questione e quelle indicate nei punti 43-46 del Regio Decreto, laddove il prestatore risulti incaricato dell'installazione, smontaggio, allestimento di palchi, stand o strutture di ingegneria civile in occasione di concerti, spettacoli, fiere, congressi e manifestazioni sportive, in quanto attività esclusivamente prodromiche ovvero successive, seppur funzionalmente connesse, all'evento o spettacolo.
- in merito al secondo quesito viene specificata l'impossibilità di ricomprendere le figure degli autisti soccorritori e soccorritori di ambulanza nell'ambito della categoria del personale "addetto ai servizi igienici sanitari" nei "posti di pubblica assistenza" ovvero per quelli resi all'interno di strutture di pubblica assistenza.

Resta evidentemente salva la facoltà, in ogni caso, per i datori di lavoro di instaurare un rapporto di lavoro intermittente anche per le attività sopra indicate laddove il lavoratore sia in possesso dei requisiti anagrafici di cui all'art.34 del D.Lgs. n.276/03, come richiamato più sopra oppure qualora sussista la previsione della contrattazione collettiva.

\*\*\*

## DURC e crediti certificati

### ➤ *Piattaforma per la Certificazione dei Crediti - PCC*

L'Inps, nella circolare n.16/14, ricorda che il Durc può essere rilasciato in presenza di certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili, vantati nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, emessa tramite la "Piattaforma per la Certificazione dei Crediti", così che le imprese creditrici nei confronti della Pubblica Amministrazione possano continuare ad operare sul mercato, in particolare in quello della contrattualistica pubblica, pur in presenza di debiti previdenziali e/o assicurativi.

Pertanto, in presenza di una certificazione che attesti la sussistenza e l'importo di crediti almeno pari agli oneri contributivi accertati e non ancora versati, gli Istituti previdenziali e le Casse edili sono tenuti ad attestare la regolarità contributiva.

### ➤ *Presentazione della richiesta Durc*

a) La presentazione della richiesta deve provenire dal soggetto titolare del credito o suo delegato appositamente registrato sul sistema PCC che, nell'ambito della "Piattaforma per la Certificazione dei Crediti", mediante l'utilità "Gestione Richieste DURC", genera la "Richiesta del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) ex art.13 bis, comma 5, D.L. n. 52/2012 conv. L. 94/2012".

Solo dopo aver generato tale Documento potrà essere richiesto il Durc tramite lo Sportello Unico Previdenziale indicando, nella formulazione della domanda, che il Durc deve essere rilasciato ai sensi dell'art.13-bis, co.5, D.L. n.52/12.

b) Qualora il Durc sia richiesto direttamente dall'interessato per essere prodotto nell'ambito dei rapporti tra soggetti privati, il predetto Documento emesso dalla Piattaforma dovrà essere trasmesso con Posta Elettronica Certificata (PEC) o consegnato cartaceo alle strutture territoriali degli enti competenti.

Tale Durc sarà rilasciato anche qualora l'interessato esibisca la predetta documentazione nell'ambito del procedimento che prevede l'obbligo degli Enti, preposti al suo rilascio, di invitare l'interessato a regolarizzare le cause di irregolarità, entro un termine non superiore a quindici giorni, prima di emettere un certificato attestante l'irregolarità medesima.

### ➤ *Rilascio del Durc*

Visti gli elementi contenuti nella "Richiesta del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)" emessa dalla PCC (estremi identificativi relativi ai crediti certificati che il soggetto creditore ha inteso utilizzare al fine di ottenere il Durc), l'Inps ritiene che sia venuto meno l'obbligo di fornire le predette informazioni agli enti tenuti al rilascio del Durc da parte del soggetto titolare dei crediti certificati.

Il medesimo Documento contiene, inoltre, il codice di verifica che consente agli Enti l'accesso alla "Piattaforma per la Certificazione dei Crediti" per lo svolgimento delle verifiche dirette all'accertamento della sussistenza e dell'importo dei crediti oggetto di certificazione. Effettuate le verifiche, qualora l'importo degli oneri contributivi non ancora versati sia pari o inferiore a quello evidenziato dalla Piattaforma come saldo disponibile alla data della verifica, il Durc dovrà essere emesso regolare pur in presenza dell'indicazione dell'esposizione debitoria consolidata alla data dell'emissione.

L'Inps ha inoltre ricordato che il Documento è considerato valido per la durata di 120 giorni dalla data del rilascio.

### ➤ *Le modalità di utilizzo del Durc*

Il Durc emesso "ai sensi del comma 5 dell'art. 13 bis del decreto legge 7 maggio 2012, n. 52" può essere utilizzato per le finalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Inoltre la certificazione "Richiesta del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), ex art. 13 bis, comma 5, D.L. n. 52/2012 conv. L. 94/2012" emessa dalla Piattaforma, può essere utilizzata:

- per la compensazione di somme iscritte a ruolo, ai sensi dell'art.28-quater del D.P.R. n.602/73;
- per la cessione o anticipazione del credito alle banche o agli intermediari finanziari, purché l'interessato provveda alla preventiva estinzione del debito contributivo indicato sul Durc, comprovata dall'esibizione alla banca o all'intermediario finanziario di un Durc aggiornato che attesti la situazione contributiva alla stessa data di conclusione dell'istruttoria per il rilascio del medesimo Durc. Ove all'esito della nuova verifica sia accertata la permanenza della situazione di irregolarità, la cessione o anticipazione possono essere effettuate a condizione che il creditore sottoscriva contestualmente apposita delegazione di pagamento alla banca o all'intermediario

finanziario per provvedere al pagamento del predetto debito contributivo. Qualora la banca o l'intermediario finanziario riconoscano al creditore un importo inferiore al debito contributivo rilevato con il Durc, la delegazione di pagamento opererà a copertura parziale del medesimo importo.

Ai fini del Durc sono considerate utili esclusivamente le certificazioni dei crediti rilasciate dalle amministrazioni statali, dagli enti pubblici nazionali, dalle Regioni, dagli enti locali e dagli enti del Servizio sanitario nazionale, con le modalità stabilite dai decreti del Ministro dell'Economia e registrate nella Piattaforma PCC. Attestazioni di altro tipo non consentono il rilascio del Durc.

## **INPS - Nuovo sistema di gestione del "DURC interno"**

L'Inps, con messaggio n. 2889 del 27 febbraio 2014, informa che è stato innovato il processo di gestione del DURC interno.

Queste le caratteristiche del nuovo sistema, operativo **dal mese di aprile 2014**:

La richiesta del DURC interno viene effettuata dall'Istituto, in qualità di ente tenuto a riconoscere i benefici di legge subordinati alla regolarità contributiva e non è più effettuata dal datore di lavoro attraverso la denuncia contributiva relativa al mese in cui sono richiesti i benefici stessi.

Con frequenza mensile (approssimativamente verso il 15 di ogni mese), i sistemi informativi centrali interrogano gli archivi elettronici dell'Istituto per rilevare eventuali situazioni di irregolarità incompatibili con i benefici.

### *Situazione regolare*

Nell'ipotesi in cui non siano rilevate situazioni di irregolarità, viene immediatamente attivata, all'interno del Cassetto previdenziale, una segnalazione positiva (Semaforo verde), che assume il significato di DURC interno positivo.

### *Situazione irregolare*

Nell'ipotesi in cui vengano rilevate situazioni di irregolarità, si attiva all'interno del Cassetto previdenziale una segnalazione di "allarme temporaneo" (Semaforo giallo) e contemporaneamente viene inviata al datore di lavoro (e a chi lo rappresenta per gli adempimenti previdenziali) una comunicazione (detta "preavviso di DURC interno negativo") - mediante posta elettronica certificata (PEC), recante:

- l'indicazione delle irregolarità riscontrate;
- l'invito a regolarizzarle entro 15 giorni;
- l'avvertenza che, decorso inutilmente il termine indicato, verrà generato un DURC interno negativo.

A seguito di tale comunicazione si possono verificare le seguenti ipotesi:

- a) qualora il datore di lavoro regolarizzi la propria posizione o sia accertata l'insussistenza delle irregolarità, i sistemi informativi centrali attivano, all'interno del Cassetto previdenziale, una segnalazione positiva (Semaforo verde), che si sostituisce al precedente segnale di temporaneo allarme e assume il significato di DURC interno positivo.
- b) Qualora, invece, il datore di lavoro non provveda a regolarizzare la propria posizione, i sistemi informativi centrali attivano all'interno del Cassetto previdenziale una segnalazione negativa (Semaforo rosso), che si sostituisce al precedente segnale di temporaneo allarme e assume il significato di DURC interno negativo.

Ne consegue che il datore di lavoro, per il mese in relazione al quale è attivato il Semaforo rosso, non può godere dei benefici. Tale esclusione riguarda solo il mese per cui è generato il Semaforo rosso, poiché per il mese successivo i sistemi informativi centrali innescano nuovamente la richiesta di DURC interno e la sequenza delle operazioni descritte.

Se l'irregolarità persiste ovvero ne insorgono di nuove, si attiva la segnalazione di allarme (Semaforo giallo) e viene nuovamente inviato - sempre tramite PEC - il preavviso di DURC interno negativo. Se il datore di lavoro regolarizza, si genera un DURC interno positivo sul nuovo mese considerato.

**Laureati/Diplomati**

<b>L.C. 121</b>	Anni 23 - Residente a Villabartolomea (VR) – Diploma di Perito aziendale corrispondente in lingue estere – Buona conoscenza delle lingue inglese, tedesco e spagnolo – Buona conoscenza informatica – Corso “Conoscere la Borsa” - Esperienza di stage e soggiorni all’estero – Esperienza come baby sitter, insegnante di lingue e di addetta alle operazioni ausiliarie alla vendita presso supermercati.
<b>M.Z. 122</b>	Anni 41 – Residente a Vago di Lavagno (VR) – Diploma di Ragioneria – Corso do gestione aziendale con qualifica di perito tecnico – Conoscenza scolastica delle lingue inglese e tedesco - – Buona conoscenza informatica - Esperienza come magazziniere, facchino operaio per allestimenti sale congressuali, impiegato commerciale settore impiantistica e settore alimentare.
<b>F.S. 123</b>	Anni 48 – Residente a San Giovanni Lupatoto (VR) – Diploma di Ragioneria e Perito commerciale – Laurea in Economia e Commercio – Esame di Stato per l’Abilitazione all’esercizio della professione e iscrizione all’Albo dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili - Buona conoscenza delle lingue inglese e francese – Buona conoscenza informatica – Sistemi di software contabile e fiscale Zucchetti, Teem System, Dylog e Cosmo-Osra – Pluriennale esperienza nel settore contabile e fiscale.
<b>M.R. 124</b>	Anni 42 – Residente a Verona – Diploma di ragioneria e perito commerciale – Laurea in Scienze Politiche indirizzo amministrativo – Abilitazione all’esercizio della professione di consulente del lavoro – Master per consulenti del lavoro – Ottima conoscenza informatica – Buona conoscenza delle lingue inglese e spagnolo – Esperienza come consulente del lavoro.
<b>N.F. 125</b>	Anni 49 – Residente a Verona – Diploma di Addetta alla contabilità d’azienda – Buona conoscenza informatica - Esperienza pluriennale settore impiegatizio e segreteria presso studi legali e notarili.
<b>L.M. 126</b>	Anni 26 – Residente a Cologna Veneta (VR) – Diploma di Liceo Scientifico Tecnologico – Laurea triennale in Ingegneria Civile con punti 102/110 e e Laure Magistrale in Ingegneria Civile con punti 108/110 – Buona conoscenza della lingua inglese parlata e scritta - Conoscenza informatica molto buona – Software per il calcolo strutturale e simulazioni numeriche e Software per sviluppo cartografico, ambiente Gis e grafica.
<b>E.B. 127</b>	Anni 28 – Residente a Grezzana (VR) - Diploma di maturità linguistica – Laurea in Giurisprudenza – Ottima conoscenza delle lingue inglese e spagnolo – Ottima conoscenza informatica – Esperienza di stage presso Ufficio Legale e Addetta Ufficio Legale.
<b>A.P. 128</b>	Anni 40 – Residente a Quinto di Valpantena (VR) – Diploma di Ragioniere e Perito Commerciale – Attestato di specializzazione professionale Operatore in applicazioni aziendali di sistemi informatici e amministrazione del personale – Buona conoscenza della lingua francese - Buona conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come Addetta alla segreteria del “Service” post vendita.
<b>M.M. 129</b>	Anni 26 – Residente a Creazzo (VI) – Diploma di Maturità Scientifica – Laurea triennale in Economia del Commercio Internazionale – Laurea Magistrale in Economia delle Imprese e dei Mercati internazionali - Ottima conoscenza delle lingue inglese e spagnolo - Ottima conoscenza informatica – Ottima capacità di parlare in pubblico e comunicazione.
<b>A.D. 130</b>	Anni 41 – Residente a Boschi Sant’Anna (VR) – Diploma di Ragioniere Programmatore - Conoscenza informatica molto buona – Esperienza come CONTABILE SENIOR amministrativo e controllo gestione.

## MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

Da compilare e inviare via fax al n. 045 8101988 per richiesta CV

Azienda \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_

Attività \_\_\_\_\_

Referente \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Codici  
richiesti \_\_\_\_\_

Azienda associata ad API      si       no