

newsletter
MARZO 2016



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

2. Disciplina e prassi

2. DISCIPLINA E PRASSI

INAIL: Bando ISI 2016 – inserimento online del progetto

L'Inail informa che a partire dal 1° marzo 2016 e fino alle ore 18:00 del 5 maggio 2016, è disponibile, nella sezione “accedi ai servizi online”, la procedura informatica per l’inserimento dei progetti finalizzati al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tramite la procedura le imprese registrate potranno:

- effettuare simulazioni relative al progetto da presentare;
- verificare il raggiungimento della soglia di ammissibilità;
- salvare la domanda inserita;
- effettuare la registrazione della propria domanda attraverso l’apposita funzione presente in procedura tramite il tasto “invia”.

Inserimento del codice identificativo

Dal 12 maggio 2016 le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista e salvato definitivamente la propria domanda, effettuandone la registrazione attraverso l’apposita funzione presente in procedura tramite il tasto “invia”, possono accedere all’interno della procedura informatica ed effettuare il download del proprio codice identificativo che le identifica in maniera univoca.

Invio del codice identificativo (click-day)

Le imprese possono inviare attraverso lo sportello informatico la domanda di ammissione al contributo, utilizzando il codice identificativo attribuito alla propria domanda, ottenuto mediante la procedura di download. La data e gli orari di apertura e chiusura dello sportello informatico per l’invio delle domande saranno pubblicati sul sito Inail a partire dal 19 maggio 2016.

Tutela piena per l’infortunio in itinere in bicicletta

L’art.5, co.4 e 5, L. n.221/15, recante “*Disposizioni in materia ambientale per promuovere misure di green economy e per il contenimento dell’uso eccessivo di risorse naturali*”, pubblicata sulla G.U. n.13 del 18 gennaio 2016 e in vigore dal 2 febbraio 2016, ha stabilito che i lavoratori che si infortunano recandosi al lavoro in bicicletta beneficiano della tutela piena anche qualora non si avvalgano di piste ciclabili. Infatti, il sopracitato articolo ha modificato gli artt. 2 e 210, T.U. n.1124/65, introducendo un nuovo comma il quale prevede che: “*L’uso del velocipede, come definito ai sensi dell’articolo 50 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato*”.

Pertanto non è più necessario che, ai fini dell’indennizzabilità dell’evento occorso in bicicletta, debba essere verificata la sussistenza di mezzi pubblici, la possibilità di effettuare il percorso a piedi e la presenza di pista ciclabile. Ovviamente, affinché l’infortunio sia indennizzabile, devono sussistere le condizioni generali per l’infortunio in itinere.

ASDI: i chiarimenti Inps

L’Inps, con circolare n.47 del 3 marzo, ha fornito chiarimenti in tema di ASDI. L’Istituto ricorda che sono destinatari dell’ASDI coloro che abbiano usufruito della NASpl per l’intera durata della stessa entro il 31 dicembre 2015. È inoltre previsto, per il primo anno di applicazione, che gli interventi siano

prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti ai nuclei con minorenni e, quindi, ai lavoratori in età prossima al pensionamento.

Per la concessione dell'ASDI deve quindi essere soddisfatto uno dei seguenti due criteri:

- presenza nel nucleo familiare di almeno un minore di anni 18, non necessariamente figlio del richiedente;
- età pari o superiore a 55 anni e mancata maturazione dei requisiti di pensione anticipata o di vecchiaia.

Pertanto, presupposto per la concessione dell'ASDI è che il richiedente non sia decaduto dalla NASpl prima del termine naturale di durata della stessa.

Il richiedente deve inoltre possedere i seguenti requisiti: essere ancora in stato di disoccupazione; possedere un'attestazione Isee in corso di validità, con un valore pari o inferiore a € 5.000,00; aver fruito dell'ASDI per non più di 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpl e comunque per non più di 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine; aver sottoscritto il patto di servizio personalizzato previsto dal D.Lgs. n.150/15.

L'ASDI decorre dal primo giorno successivo al termine del periodo di completa fruizione della NASpl ed è erogato mensilmente per la durata massima di 6 mesi.

Gestione separata – Indennità di maternità/paternità

L'INPS, con la Circolare n. 42 del 26 febbraio 2016, interviene per fornire indicazioni operative per l'applicazione delle novità previste dal D.Lgs n. 80/2015 in materia di indennità di maternità/paternità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata.

In particolare, riguardo al diritto all'indennità di maternità/paternità in caso di mancato versamento della contribuzione da parte del committente o associante, l'Istituto precisa che:

- le nuove disposizioni si applicano esclusivamente in favore delle lavoratrici e dei lavoratori "parasubordinati" (collaboratori o associati in partecipazione), in quanto non responsabili dell'adempimento dell'obbligazione contributiva;
- in mancanza del requisito contributivo effettivo sono indennizzabili in base alla contribuzione dovuta i congedi ricadenti dall'anno 2015 anche per l'eventuale periodo antecedente all'entrata in vigore della riforma (25 giugno 2015).

In aggiunta come previsto dall'art. 64 ter del D.lgs. n. 151/2001 è stato esteso ai lavoratori e alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata, relativamente alle prestazioni economiche di maternità, il principio di automaticità delle prestazioni.

Pertanto, in caso di omissione contributiva da parte del committente/associante alla Gestione separata, i predetti lavoratori hanno comunque diritto a percepire l'indennità di maternità.

Orario di lavoro dei minori

Con recente interpello il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha risposto ad un quesito riguardante la disciplina dell'orario di lavoro dei minori.

In particolare il Ministero prende posizione in merito alla questione se i minori con un'età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16 e titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, siano o meno soggetti all'orario di lavoro applicabile agli adolescenti ovvero a quello di 8 ore giornaliere e 40 settimanali.

Per la soluzione del quesito il Ministero richiama il disposto dell'art. 1, lett. a) e b), e 18 della L. n. 977/1967.

In particolare, ai sensi dell'art. 1, è considerato bambino il minore che non ha ancora compiuto quindici anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico mentre è considerato adolescente il minore di età compresa

tra i quindici e i diciotto anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico.

Dalla lettura di entrambe le ipotesi previste dalla norma appare evidente che il Legislatore abbia inteso porre particolare attenzione, ai fini della riconducibilità del giovane nella prima o nella seconda nozione, anche all'effettivo completamento del periodo di istruzione obbligatorio.

Alla luce di tale ricostruzione ed in considerazione del quadro normativo sopra esposto, si ritiene pertanto che i quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con un contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 18, comma 1, L. n. 977/1967.

Fondo Integrazione Salariale: in G.U. il decreto

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 74 del 30 marzo 2016 il decreto 3 febbraio 2016 n. 94343 attuativo del Fondo Integrazione Salariale emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Fondo di integrazione salariale di fatto, è la nuova denominazione del Fondo di solidarietà residuale già istituito presso l'INPS e che è stato adeguato alle disposizioni del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Lo scopo del fondo è quello di continuare ad assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ai lavoratori dei settori non rientranti nella normativa in materia di integrazione salariale per i quali non sia stato costituito un fondo di solidarietà bilaterale di settore.

Soggetti interessati alla disciplina del fondo di integrazione salariale, sono:

- i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti (computando anche gli apprendisti), tenuti al versamento di un contributo ordinario che varia a seconda del numero dei dipendenti (0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti e 0,45%, per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di cinque a quindici dipendenti) e di un contributo addizionale qualora ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
- i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione di almeno novanta giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.

Il Fondo di integrazione salariale garantisce un assegno di solidarietà in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro, ed è corrisposto per un periodo massimo di dodici mesi in un biennio mobile.

L'erogazione delle prestazioni è effettuata direttamente dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga e tale importo gli sarà successivamente rimborsato o potrà essere utilizzato a conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.