

newsletter
AGOSTO 2017

DISCIPLINA E PRASSI



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

CIGS - Anzianità di effettivo lavoro

Il Ministero del lavoro ha fornito recenti chiarimenti in merito al requisito dell'anzianità lavorativa di 90 giorni richiesto per accedere al trattamento di integrazione salariale, al momento della presentazione delle istanze relative ai programmi di riorganizzazione aziendale, crisi aziendale o contratti di solidarietà difensivi.

L'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015 dispone che, per accedere al trattamento di integrazione salariale, i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

In sede di valutazione dei programmi aziendali, il Ministero ha riscontrato che l'applicazione letterale della norma non tiene conto delle esigenze che può avere un'azienda di trasferire i lavoratori da un sito produttivo ad un altro al fine di fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva e garantire la continuazione dell'attività con la salvaguardia almeno parziale dell'occupazione.

Pertanto, ai fini della valutazione del requisito di anzianità di effettivo lavoro, il Ministero ritiene che nel corso dei programmi di riorganizzazione aziendale, crisi aziendale o contratti di solidarietà non debbono aver rilevanza gli spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro, entrambi interessati dalla Cigs.

Di conseguenza, il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro deve essere verificato dall'Inps esclusivamente con riferimento alla data di presentazione dell'istanza di trattamento di integrazione salariale.

Omessi versamenti contributivi e sanzioni civili- Istruzioni Inail

Con propria circolare l'Inail recepisce la sentenza della Corte Costituzionale n. 254/2014, con cui è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 36-bis, comma 7, lett. a), D.L. n. 223/2006 (nella parte in cui stabilisce che l'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore non può essere inferiore a euro 3.000, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata) e riassume la disciplina delle sanzioni civili per i casi di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Poiché le sanzioni civili connesse all'omesso versamento di contributi e premi hanno una funzione essenzialmente risarcitoria, la previsione di una soglia minima disancorata dalla durata della prestazione lavorativa accertata, dalla quale dipende l'entità dell'inadempimento contributivo e del relativo danno, è da considerarsi irragionevole.

In particolare, l'Inail precisa che, a seguito della dichiarazione di illegittimità costituzionale, dal 20 novembre 2014 l'articolo 36-bis ha cessato di avere efficacia e di conseguenza, da tale data, non può più essere applicato il regime sanzionatorio in vigore dal 12 agosto 2006 al 23 novembre 2010, che prevedeva la soglia minima di 3.000 euro della sanzione civile per ciascun lavoratore non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria e deve quindi essere applicato unicamente il regime sanzionatorio ordinario previsto dall'articolo 116, comma 8, lett. b), L. n. 388/2000.

Disciplina del Registro nazionale degli aiuti di Stato

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 175 del 28 luglio 2017 il Decreto del Ministero dello Sviluppo economico n. 115 del 31 maggio 2017, relativo al Regolamento recante la disciplina per il funzionamento del Registro nazionale degli aiuti di Stato (ex art. 52, comma 6 della Legge n. 234/2012es.m.i.), la cui entrata in vigore è fissata al 12 agosto 2017. Con il suddetto regolamento viene disciplinato il funzionamento del Registro, mediante la definizione delle modalità operative per la raccolta, la gestione e il controllo dei dati e delle informazioni relativi, tra l'altro, agli aiuti di Stato, nonché agli aiuti de minimis. Inoltre, sono individuati, conformemente al diritto comunitario, i contenuti degli obblighi ai fini dell'effettuazione dei controlli propedeutici alla concessione ed erogazione degli aiuti.

CIGS: cosa cambia dal 24 settembre 2017

Il 24 settembre 2017 cesserà l'operatività dell'art. 44, comma 3, del decreto legislativo n. 148/2015. Ciò significa che sarà pienamente operativo l'art. 22, comma 4, il quale dispone che per le causali di riorganizzazione aziendale e di crisi aziendale, potranno essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco temporale previsto dal programma autorizzato.

Ne consegue che le richieste inviate telematicamente al sistema CIGSONLINE dalle imprese relative a programmi di integrazione salariale straordinaria, accompagnati o meno da accordi sindacali, non potranno non tenere conto di tali limiti quantitativi. Il Ministero del lavoro con propria circolare ha precisato che la nuova previsione normativa di cui all'articolo 22 comma 4 trova applicazione con riferimento ai trattamenti straordinari di integrazione salariale la cui conclusione della consultazione sindacale, presentazione di accesso al trattamento e le conseguenti sospensioni siano avvenute a decorrere dal 24 settembre 2017.

MetaSalute: adesione estesa a tutti i lavoratori dell'industria metalmeccanica

Dal 1 ottobre 2017 - in forza della previsione di cui all'art. 16 dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti sottoscritto il 26 novembre 2016 - l'adesione a MetaSalute è estesa a tutti i lavoratori cui viene applicato il succitato CCNL.

Il Fondo ha reso noto il regolamento valevole per il periodo 1 settembre 2017 - 31 dicembre 2017 in cui vengono individuate le modalità di adesione, la decorrenza della contribuzione nonché la gestione delle anagrafiche.

I lavoratori già iscritti al Fondo continueranno a risultare tali e non dovranno iscriversi nuovamente. L'iscrizione dei nuovi lavoratori non avverrà più con il modulo di adesione ma per il tramite dell'azienda di appartenenza che comunicherà direttamente al Fondo i dati anagrafici dei dipendenti da iscrivere. I dipendenti che invece non vorranno aderire al Fondo dovranno comunicare alla propria azienda tale volontà tramite rinuncia scritta.