

Rinnovo contratto ortofrutticoli agrumari 2017: ecco le tabelle

Il 27 giugno 2017 tra l'Associazione Imprese Ortofrutticole – Fruitimprese e la FISASCAT-CISL Federazione italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo, la FLAI-CGIL Federazione Lavoratori dell'Agroindustria, la UILTuCS-UIL Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi si è stipulato il rinnovo del contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende Ortofrutticole ed Agrumarie, che è valido dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019. Tra le principali novità, troviamo gli aumenti economici; infatti, le parti concordano che l'incremento salariale, per il triennio 2017/2019, a regime, è pari a € 65,00 al VI livello.

Lavori socialmente utili: da retribuire come pubblico impiego

Nella sentenza di Cassazione civile sez. lav., n. 17012 del 10 Luglio 2017 è stato ribadito l'orientamento consolidato in tema di occupazione di lavori socialmente utili o per pubblica utilità. Come noto questo tipo di rapporto è stato istituito con finalità di matrice assistenziale e componente formativa, ma, dice la Cassazione, "ciò non esclude che in concreto il rapporto possa avere le caratteristiche di un ordinario rapporto di lavoro subordinato con conseguente applicazione dell'art. 2126 c.c." Inoltre, ai fini della qualificazione come rapporto di lavoro prestato alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione, rileva che il lavoratore risulti effettivamente inserito nell'organizzazione pubblicistica ed adibito ad un servizio rientrante nei fini istituzionali dell'Amministrazione. Per questo motivo una lavoratrice ha ottenuto la conferma della condanna del Ministero della Giustizia al pagamento in favore della differenza tra quanto percepito a titolo di compensi per lo svolgimento di lavori socialmente utili nel periodo dal 6 aprile 1999 al 31 ottobre 2000 e quanto dovute in base al trattamento retributivo previsto per l'impiegato inquadrato nel V livello come operatore amministrativo, oltre interessi legali ed eventuale rivalutazione. Il ministero sosteneva invece che questo istituto non potesse mai essere qualificato come lavoro subordinato prestato alle dipendenze della Pubblica Amministrazione. Va ricordato che i lavori socialmente utili sono stati istituiti con il d.lgs. 280/1997, recante norme in materia di interventi a favore di giovani inoccupati nel Mezzogiorno e revisionati dal d.lgs. 468/1997. In particolare, l'art. 3 del d.lgs. 280/1997, definisce i settori nei quali sono attivati i lavori di pubblica utilità (servizi alla persona, salvaguardia e cura dell'ambiente e del territorio, sviluppo rurale e dell'acquacoltura, recupero e riqualificazione degli spazi urbani e dei beni culturali), stabilendo la durata massima

di dodici mesi per i relativi progetti e rinviando per le modalità di attuazione a quelle stabilite dall'art. 1 del D.L. 510/1996, (che, fra l'altro, ha previsto a carico dell'INPS un sussidio non superiore a L. 800.000 mensili).

Prestazioni occasionali: disponibile il manuale

Sulla piattaforma INPS, è stato pubblicato il manuale delle procedure per utilizzare il servizio telematico delle nuove prestazioni occasionali con Libretto famiglia o Contratto telematico di prestazione occasionale. Si tratta di un unico file in cui vengono presentate le schermate che si presentano all'utilizzatore una volta entrato con il proprio Pin INPS o con codice SPID. Va evidenziato ancora una volta che per accedere a questo servizio è necessario essere già in possesso delle credenziali PIN INPS (o SPID o CNS), il codice identificativo che consente di interagire con la pubblica amministrazione online, in maniera sicura. Chi ne fosse provvisto può farne richiesta nella stessa pagina "Accedi al servizio" ma per ottenerlo sono necessari alcuni giorni, in quanto il PIN è composto da 16 caratteri alfanumerici, di cui i primi otto sono attribuiti via sms o mail mentre gli altri otto vengono inviati via posta.

Per ora è possibile solo la procedura diretta del cittadino perché per gli intermediari non è ancora possibile accedere. Il manuale operativo online è suddiviso in tre sezioni: 1- Libretto famiglia; 2- Contratto prestazione occasionale CLOC (diversamente dall'acronimo CPO utilizzato nella circolare 107 e anche dalla definizione PRESTO usata nella legge - alla faccia della chiarezza e delle semplificazioni amministrative); 3 - Prestatori di lavoro. Per quanto riguarda la sezione Libretto Famiglia. Si parte dall'"Anagrafica" (indirizzo recapiti telefonici) e dalle autorizzazioni all'utilizzo dei dati ai fini della normativa sulla "privacy", per proseguire con il "Portafoglio elettronico", ossia i compensi versati e quelli già utilizzati, il relativo consuntivo e con la pagina sui dati dei Luoghi di lavoro dove si effettuano le prestazioni. Segue la parte sulle "comunicazioni obbligatorie", ove va inserito il nominativo del prestatore di lavoro. Ricordiamo che la comunicazione va fatta entro il 3 del mese successivo alla prestazione, nel caso di libretto di famiglia, mentre preventiva, come minimo un'ora prima, per gli altri utilizzatori. La sezione si chiude con l'elenco di tutte le comunicazioni effettuate verso l'INPS. Nella sezione Contratto di Prestazione Occasionale, il primo dato da inserire è la partita IVA dell'utilizzatore e nella successiva pagina oltre ai dati anagrafici consueti viene richiesto anche il codice ATECO. Seguono le pagine denominate "Assunzione di responsabilità", in pratica le autocertificazioni sui requisiti necessari per l'azienda e di autorizzazione per la privacy. I "Luoghi di lavoro" collegati all'azienda utilizzatrice, cui segue il "Portafoglio elettronico" con i versamenti e gli importi già utilizzati e la parte dedicata all'inserimento delle "dichiarazioni" preventive delle prestazioni per le quali vanno compilati i campi degli orari precisi del lavoro.

Indennità antitubercolari 2017: riepilogo della disciplina

L'INPS ha fornito nella circolare n. 112 del 13.7.2017 un quadro riepilogativo della normativa inerente alle prestazioni antitubercolari. La disciplina infatti ha subito alcune importanti trasformazioni negli ultimi anni a seguito dell'informatizzazione nella presentazione della domanda a partire dal 2012 mentre dal 1° gennaio 2017 è obbligatoria anche la trasmissione telematica, da parte dei medici, dei certificati necessari. In particolare il documento di prassi ricorda che il diritto alle indennità antitubercolari sorge al verificarsi del rischio medico legale e cessa nel caso di abbandono volontario delle cure senza giustificato motivo. Hanno diritto alla tutela previdenziale per le indennità antitubercolari i lavoratori subordinati del settore privato, i pensionati e titolari di rendita ed alcune categorie di dipendenti pubblici. Non hanno diritto i lavoratori autonomi coltivatori diretti, religiosi. Il diritto, laddove sussiste, si estende anche ai familiari ammalati di tubercolosi degli assicurati. Per poter fruire delle prestazioni erogate dall'Istituto connesse con la patologia tubercolare, occorre che risulti accreditato almeno un anno di contribuzione da lavoro nell'arco dell'intera vita lavorativa. Dal 1° gennaio 1999 è stato soppresso il contributo previsto per l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi.

Le prestazioni economiche decorrono dalla data del ricovero; nel caso di cura ambulatoriale/domiciliare, decorrono dalla data in cui è pervenuta all'Istituto la certificazione sanitaria attestante l'effettuazione della cura e hanno durata quinquennale

Le indennità previste sono :

1. Indennità giornaliera
2. Assegno per Nucleo familiare
3. Indennità post sanatoriale
4. Assegno di cure o sostentamento (ACS)
5. Assegno natalizio (AN) La domanda di prestazioni antitubercolari e gli eventuali ricorsi amministrativi possono essere presentati sia dall'assicurato sia dal familiare infermo.

Qualora quest'ultimo sia un minore o interdetto, la domanda può essere presentata dalla persona che esercita la patria potestà o la tutela. Per la presentazione della domanda è stata attivata, a decorrere dal 1° aprile 2012, la modalità di presentazione telematica attraverso i seguenti canali: WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto www.inps.it – menu Prestazioni e servizi>Tutti i servizi e selezionando dall'elenco alfabetico il servizio “Assegno cure antitubercolari”; PATRONATI – attraverso i servizi telematici; CONTACT CENTER MULTICANALE – attraverso il numero verde 803.164. Sulla trasmissione della certificazione sanitaria la circolare ricorda che a partire dal 1° ottobre 2016 è stata attivata, per i medici certificatori, la modalità telematica di redazione dei certificati medici - che sostituiscono i modelli cartacei ACT3, ACT22 (e ACT37 che avrebbe dovuto essere la modalità esclusiva dal 1.1.2017 tuttavia, la certificazione cartacea

dovrà essere, comunque, accolta in tutti i casi di impossibilità all'utilizzo del servizio telematico. (circolare n. 147 dell'8 agosto 2016) Infine , viene sottolineato che la trasmissione telematica delle certificazioni non coinvolge i datori di lavoro per cui al lavoratore permane l'onere di giustificare le assenze dal lavoro con le modalità previste da ciascun contratto .

Naspi: chiarimenti sui requisiti e periodi malattia

L'Inps, con messaggio n. 2875 dell'11 luglio 2017, fornisce chiarimenti sulla modalità di raggiungimento dei requisiti per la Naspi. In particolare viene spiegato come considerare gli eventi di malattia e infortunio che si possono essere verificati nelle 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni e del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, che sono i requisiti minimi per ottenere l'indennità Naspi. Il messaggio precisa che tali periodi non contano, l'Istituto li definisce "neutri" cioè comportano un allungamento dei termini nei quali considerare i minimi richiesti sia di contribuzione che di lavoro, per il tempo corrispondente alle assenze dal lavoro motivate da malattia o infortuni. Lo stesso vale per i periodi di malattia con retribuzione interamente a carico del datore di lavoro, che ugualmente producono un corrispondente ampliamento del periodo di osservazione sia ai fini della ricerca del requisito delle 13 settimane di contribuzione, sia ai fini della ricerca del requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro.

Contratto intermittente per la manutenzione stradale

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha ripreso dopo molti mesi le risposte a quesiti dei cittadini e categorie produttive, nella forma dell'interpello. Nel primo documento del 2017 n.1 del 13 luglio 2017, si occupa della possibilità di applicare il contratto di lavoro intermittente nell'ambito di appalti del settore della manutenzione stradale. In particolare il quesito era stato posto dall'ente Confartigianato Industria, in merito all'articolo 13 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. SI chiedeva infatti di specificare se, con riferimento all'ultimo periodo del comma 1 del citato articolo 13, sia possibile da parte di imprese del settore edile l'assunzione con contratto di natura intermittente di figure professionali quali manovali, muratori, asfaltisti, autisti e conducenti di macchine operatrici che svolgono la propria attività con carattere discontinuo nell'ambito di appalti per lavori di manutenzione stradale straordinaria in forza di determinati ordini di servizio impartiti dal committente.

Il Ministero ha risposto positivamente. Riportiamo il testo della risposta nel dettaglio: "Nell'ipotesi in esame, in assenza di specifiche previsioni contemplate dalla contrattazione collettiva di riferimento, per i lavori di manutenzione stradale straordinaria in relazione alle attività innanzi menzionate, si ritiene possa farsi

riferimento alle attività indicate al n. 32 della medesima tabella, che non riporta alcuna distinzione in ordine alle tipologie di manutenzione stradale (ordinaria/straordinaria), a condizione che le relative figure professionali siano effettivamente adibite per lo svolgimento di lavori di manutenzione stradale, siano essi ordinari o straordinari. Resta ferma, in ogni caso, la legittimità del ricorso al lavoro intermittente in presenza dei requisiti soggettivi, atteso che l'articolo 13, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 prevede che il contratto di lavoro intermittente possa in ogni caso essere concluso con soggetti "con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni." Requisiti per Ape sociale entro il 31.12.2017: chiarimenti dai CDL La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha pubblicato in questi giorni un importante documento di chiarimenti sulla fruizione della indennità APE sociale con risposte a specifici quesiti.

Riportiamo due risposte concernenti i tempi di maturazione di alcuni requisiti entro il 31 dicembre 2017 e momento per la domanda del beneficio. In allegato il documento completo di altre risposte che si occupano in particolare di:

- obbligo di fruizione NASPI prima dell'APE sociale, anche
- domanda contestuale di certificazione e di erogazione dell'Ape sociale
- Esaurimento risorse
- APE sociale e assistenza a familiare disabile

DOMANDA Sono un lavoratore del settore privato, ho 32 anni di contribuzione, 64 anni compiuti a maggio 2017; sono stato licenziato nel 2015 e ho finito di godere della NASpI a giugno 2017. Posso presentare la domanda di certificazione sul sito INPS o devo attendere l'esaurimento del trimestre di 'carenza' previsto dal DPCM per potere inviare la domanda (a questo punto rientrando nella seconda finestra di domande che si chiude a novembre 2017)?

RISPOSTA La Circolare n. 100/2017 INPS ha chiarito che le domande di certificazione vanno inviate nell'anno in cui si maturano tutti i requisiti richiesti dal DPCM n. 88/2017. In particolare al momento della domanda di certificazione, per chi rientra nella categoria dei disoccupati (art. 2, c. 1 lett. a del DPCM 88/2017) dovranno sussistere i seguenti requisiti:

- status di disoccupazione ex art. 19 D.lgs. 150/2015 con riscontro sulle liste dei CPI (nel caso di lavoratori agricoli, sulla base delle comunicazioni Unilav);
- conclusione integrale della indennità di disoccupazione spettante. Dunque potranno essere maturati, entro la fine dell'anno di richiesta, successivamente alla domanda di certificazione INPS gli altri requisiti, nel caso di specie consistenti in:
 - 63 anni di età;
 - 30 anni di contribuzione presso le Gestioni INPS;
 - il trimestre di carenza successivo alla conclusione della NASpI. Dovrà anche essere terminato l'eventuale periodo di fruizione dell'ASDI.

DOMANDA Quali sono gli altri requisiti che possono essere maturati anche dopo l'invio di richiesta di certificazione a INPS dell'Ape Sociale?

RISPOSTA Per tutti i lavoratori sono sempre valutati in via prospettica dall'Istituto (dunque maturabili anche dopo l'invio della richiesta di certificazione) il requisito anagrafico dei 63 anni di età; l'anzianità contributiva di 30 anni e dei 36 anni per lavoratori 'usurati'; l'assenza di qualunque indennità connessa allo status di disoccupazione e la cessazione di qualsiasi attività lavorativa prima della decorrenza della indennità.

Per i lavoratori 'usurati' (lett. d art. 2 c. 1 DPCM 88/2017)

- i 6 anni di svolgimento in via continuativa dell'attività difficoltosa negli ultimi sette prima della decorrenza della indennità;

- Per i lavoratori disoccupati (lett. a art. 2 c. 1 DPCM 88/2017)

- i 3 mesi di inoccupazione successivi alla indennità di disoccupazione spettante. Per chi richiede la Pensione Anticipata 'Precoce', la Circolare INPS 99/2017 ha chiarito i requisiti che possono essere maturati anche dopo la richiesta di certificazione: - il requisito di 41 anni di contribuzione accantonata in Gestioni INPS, Casse Professionali o Forme di Sicurezza Sociale UE o di Stati Convenzionati; la cessazione dell'attività lavorativa. Per i lavoratori disoccupati (lett. a art. 3 c. 1 DPCM 87/2017) i 3 mesi di inoccupazione successivi alla indennità di disoccupazione spettante. Per i lavoratori 'usurati' (lett. d art. 3 c. 1 DPCM 87/2017) i 6 anni di svolgimento in via continuativa dell'attività difficoltosa negli ultimi sette prima della decorrenza della indennità o in alternativa i 7 anni negli ultimi 10 o la metà della propria vita lavorativa in una delle condizioni di lavoro richieste dall'art. 1 del D.lgs. 67/2011.

DIS COLL 2017 le nuove istruzioni INPS

Nella circolare 115 del 19 luglio 2017 l'INPS fornisce le istruzioni operative sulla stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa DIS-COLL. (Articolo 7, legge 22 maggio 2017, n. 81).

Il documento si occupa in particolare: dei Destinatari e soggetti esclusi, dei requisiti e dei periodi di contribuzione figurativa per la tutela della maternità - Base di calcolo e misura - Durata della prestazione - Presentazione della domanda e decorrenza della prestazione Condizionalità in caso di nuova attività lavorativa - Decadenza.

Inoltre chiarisce le risorse finanziarie e il monitoraggio della funzionalità dell'istituto. Infine si sofferma sul Regime fiscale sulle modalità di ricorso e sulle istruzioni procedurali.

Queste istruzioni riguardano in particolare i lavoratori che perdono la collaborazione a partire dal 1 luglio 2017. In sintesi si ricorda che, in generale, hanno diritto alla Dis Coll i soggetti che soddisfano i 2 requisiti fondamentali:

- essere al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19, comma 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 150 (stato di disoccupazione);

- possano fare valere almeno tre mesi di contribuzione come collaboratori coordinati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento (accredito contributivo di tre mensilità).

Sullo stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 150 del 2015, si considerano disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

Il successivo art. 21 del decreto legislativo n. 150 del 2015 ha anche previsto, tra l'altro, che la domanda di indennità DIS-COLL presentata dall'interessato all'INPS equivale a dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro. Il Jobs act autonomi ha portato a regime l'indennità Dis-Coll più volte parzialmente prorogata dalla normativa precedente per cui a decorrere dal 1° luglio 2017, l'indennità DIS-COLL è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto – già destinatari della prestazione - nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla data del 1° luglio 2017.

Un'altra precisazione importante riguarda i titolari di partita IVA che sono esclusi dal beneficio e che per poterne godere in caso di partita Iva non produttrice di reddito, devono chiuderla prima di fare richiesta Lavoro intermittente: ok al limite di età dalla Corte Europea La Corte di Giustizia europea ha stabilito che è legittima e non discriminatoria la normativa italiana in materia di lavoro intermittente con limite di età fissato a 25 anni. Ciò in ragione della finalità di maggiore attenzione all'assorbimento della forza lavoro giovanile nel mercato del lavoro che risulta aver bisogno di contratti di lavoro incentivanti.

Il contratto di lavoro intermittente, detto anche "a chiamata" o "Job on call" può essere stipulato con lavoratori fino a 24 anni o oltre i 55 anni e prevede un massimo di 400 giornate di lavoro in un arco temporale di tre anni. Per i giovani le prestazioni devono essere concluse entro il 25° anno di età.

La sentenza, C-143/16, è stata depositata ieri e riguardava in particolare il ricorso di un lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente da una multinazionale di moda, che era stato licenziato al compimento del 25° anno. Il ricorso respinto dal Tribunale era stato accolto dalla Corte di Appello per cui la Cassazione, investita a sua volta, aveva ritenuto di porre alla Corte europea il quesito sulla possibile illegittimità della normativa per contrasto con il divieto di discriminazione in base all'età sancito dalla Carta dei diritti fondamentali Ue e dalla direttiva 2000/78. La Corte Ue ha ritenuto ragionevoli le argomentazioni fornite dall'azienda e dal Governo che sottolineavano, in particolare nel contesto di perdurante crisi economica, la necessità di uno strumento contrattuale poco vincolante, come il contratto di lavoro intermittente riservato agli

under 25 e over 55, meno costoso rispetto al contratto di lavoro ordinario che può favorire la domanda d'impiego proveniente dai giovani; finalità considerata legittima e non discriminatoria.