



NEWSLETTER



del Dipartimento delle Relazioni Sindacali

Sezione I - NEWS

- 1) Riprende il confronto per la **Commissione sugli accorpamenti contrattuali**.....p. 2
- 2) **San.Arti.**: al via la nuova campagna di sensibilizzazione...p. 2
- 3) Seminari Fondartigianato - **Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità nell'Artigianato**.....p. 3

Sezione II- Legislazione e prassi

- 4) Sull'attuazione del **lavoro autonomo e lavoro agile**p. 6
- 5) La nuova disciplina del **lavoro occasionale**.....p. 8
- 6) Sulla **decontribuzione dei premi di produttività**.....p. 10

Sezione III- Giurisprudenza

- 7) Le Sezioni Unite intervengono sulla possibilità dei singoli membri delle RSU di convocare l'**assemblea sindacale**.....p. 11

Sezione IV- Approfondimenti

- 8) **Ape Social**, al via le domande.....p. 12

Sezione V- Gli andamenti del mercato del lavoro

- 9) **Assunzioni**: uno sguardo ai dati.....p. 16

Presentazione



Cari colleghi,

per rendere la nostra Newsletter sempre più fruibile e rispondente alle varie esigenze, a partire da questo terzo numero abbiamo previsto una nuova impostazione, che prevede anche una versione online. Allo stesso tempo, però, abbiamo mantenuto la versione completa, scaricabile in PDF, che è maggiormente adatta alla stampa e ad una lettura più approfondita, consapevoli del fatto che frequentemente la Newsletter viene utilizzata durante gli incontri o le riunioni per avere un aggiornamento e mantenere uno stretto legame con il nostro Dipartimento. Inoltre, sempre da questo mese abbiamo introdotto una Sezione V, dedicata all'Osservatorio del Mercato del Lavoro, nella quale illustreremo sinteticamente gli andamenti dell'occupazione nelle nostre imprese.

Vi auguro una buona lettura,

Stefano Di Niola

Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali



Sezione I – NEWS

1) Riprende il confronto per la Commissione sugli accorpamenti contrattuali

Nelle giornate del 18 maggio e del 26 giugno sono proseguiti gli incontri per la razionalizzazione dei CCNL, prevista dall'accordo interconfederale sottoscritto il 23 novembre 2016.

Agli incontri erano presenti i Segretari Confederali di CGIL, CISL e UIL, ed i Segretari Nazionali delle loro federazioni di categoria.

Per la CNA Nazionale erano presenti Stefano Di Niola, Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali, Maurizio De Carli, Responsabile Ufficio Politiche Contrattuali, Valentina Di Bernardino, Coordinatrice CNA Produzione, Filippo D'Andrea, Responsabile CNA Benessere, Guido Pesaro, Responsabile CNA Installazione e Impianti e Ferdinando De Rose, Coordinatore delle Relazioni Sindacali di CNA Costruzioni.

Il prossimo appuntamento è previsto per il 27 settembre 2017.



2) San.Arti.: al via la nuova campagna di sensibilizzazione

La CNA, d'intesa con le altre Organizzazioni datoriali costituenti il Fondo SAN.ARTI, ha convenuto di avviare un'ulteriore campagna di sensibilizzazione per far conoscere ai dipendenti delle Imprese che applicano i nostri CCNL le opportunità offerte dal Fondo e quindi per consentirne un maggiore utilizzo.

Pertanto, è stata predisposta una comunicazione da allegare ai cedolini paga dei mesi di luglio, agosto, settembre, ottobre, novembre e dicembre.

SAN.ARTI, costituito con l'accordo interconfederale del 21 settembre 2010 "Accordo Interconfederale per la costituzione del Fondo Nazionale di assistenza sanitaria integrativa per i Lavoratori dell'artigianato e delle Imprese che applicano i contratti sottoscritti dalle stesse Parti", costituisce per i dipendenti un valido supporto alla salvaguardia e alla tutela della propria salute.

3) Seminari Fondartigianato - Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità nell'Artigianato



Nei di Maggio mesi e Giugno si sono tenuti due importanti Seminari, organizzati nell'ambito degli Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità dell'Artigianato.

Il Seminario di Maggio, in particolare, si è svolto a Bruxelles, dove è stata prevista anche una visita guidata al Parlamento europeo e un dibattito con gli eurodeputati. Si riporta di seguito il Saluto del Rappresentante Permanente Aggiunto, l'Ambasciatore Giovanni Pugliese.

Caro Presidente,

a fine giornata, che a giudicare dagli interventi che vedo sul programma e da quanto mi è stato riportato, sembra essere stata molto densa e produttiva, non voglio dilungarmi troppo ma intendo darvi il senso di quanto, qui in Europa, l'Italia sta facendo sul tema del rilancio della Dimensione sociale.

Come sapete, prima nell'ambito della consultazione sul Pilastro dei diritti Sociali, poi nei negoziati su diversi files legislativi, e più di recente a ridosso dell'adozione del Pacchetto Sociale, l'Italia ha fatto sentire forte la propria voce, con un position paper sul futuro dell'Europa sociale. Prima ancora, il 25 marzo, nella Dichiarazione di Roma, abbiamo insistito perché l'Europa Sociale restasse al centro delle riflessioni sul futuro dell'Europa.

Il progetto di integrazione europea è stato fin dall'inizio strettamente legato agli obiettivi di progresso e di prosperità. La dimensione sociale dell'Europa era in effetti ben presente nella mente dei Padri fondatori, perché l'impatto sociale dell'Unione europea era allo stesso tempo un obiettivo ed una leva del processo di integrazione. Durante i lunghi anni successivi alle crisi finanziarie globali del 2007-2008, le divergenze sociali tra e all'interno degli Stati membri sono aumentate.

Come ribadito dalla Dichiarazione di Roma, il mercato unico e l'integrazione economica devono avere come complemento un'Europa sociale che promuova la coesione e la convergenza, combattendo la disoccupazione e la marginalizzazione, assicurando diritti e pari opportunità.

Le politiche sociali non sono un'opzione, ma una delle basi di un'Unione europea funzionante e la dimensione sociale dell'Europa deve ricevere urgentemente un nuovo impulso, anche con

l'obiettivo di aiutare a ricostruire un senso di appartenenza più forte, una più profonda identità europea.

Vi sono alcuni principi guida che dovrebbero ispirare il lavoro futuro. Ne menziono alcuni:

Equità sociale – E' uno dei principi fondamentali della dimensione sociale dell'Europa. I diritti sociali dei lavoratori devono essere assicurati ed applicati in modo coerente in tutte le legislazioni e strumenti nell'UE.

Convergenza sociale – Dobbiamo migliorare i nostri sistemi nazionali di protezione, tenendo conto di diversi modelli e tradizioni, con percorsi diversi se necessario, ma assicurandoci di convergere verso un livello comune più elevato. Il principio della convergenza verso l'alto, la lotta contro il dumping sociale e fiscale e la necessità di superare le divergenze sociali tra gli Stati dell'UE dovrebbero guidare le opzioni per una maggiore convergenza nel settore sociale.

Politiche sociali come fattore di competitività e innovazione – Le disuguaglianze non sono solo un problema sociale ma anche economico. Limitando lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze e ostacolando la mobilità, esse hanno un impatto negativo sul potenziale di crescita. Il welfare non è solo un costo per il bilancio pubblico, ma può diventare, se concepito saggiamente, un fattore di spinta per la produttività, favorendo anche la stabilizzazione del ciclo economico.

Politiche macroeconomiche coerenti – L'attuazione delle politiche sociali, dell'integrazione e dell'occupazione dovrà essere combinata con un quadro macroeconomico coerente, volto a sostenere la crescita e la creazione di posti di lavoro.

Dialogo sociale – L'Italia ha invitato le istituzioni dell'UE e le parti sociali europee ad una riunione all'inizio delle celebrazioni del 60° anniversario del Trattato, volta a sottolineare l'importanza del dialogo sociale in ogni riflessione sui risultati dell'Unione finora raggiunti e sugli sviluppi futuri. La promozione di un corretto dialogo sociale a livello europeo e nazionale è fondamentale per migliorare il processo decisionale.

Con l'attivo coinvolgimento delle parti sociali e un dialogo sociale rafforzato, l'Unione europea ed i suoi Stati membri devono individuare politiche prioritarie volte a neutralizzare i rischi insiti nei cambiamenti cui stiamo assistendo, trasformandoli in opportunità di crescita, integrazione e sviluppo di sistemi sociali più maturi. L'innalzamento e l'aggiornamento costante delle competenze, di cui avete molto parlato oggi, gioca un ruolo centrale, in particolare nel settore digitale.

L'Italia sostiene l'attuazione di un ambizioso programma sociale dell'UE ed incoraggia la Commissione a interpretare pienamente il proprio ruolo indipendente, continuando a "pensare europeo" (thinking European) ed a lavorare per il futuro dell'Europa. In linea con la Risoluzione del Parlamento europeo su un Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, dobbiamo costruire un'Europa sociale in grado di offrire un impatto positivo sulla vita delle persone, sostenere i sistemi nazionali di welfare e le loro riforme, per rafforzare la coesione, la solidarietà e la convergenza, per ridurre la disuguaglianza, la povertà e l'esclusione sociale.

Dobbiamo garantire che tutti i cittadini europei godano pienamente dei propri diritti sociali, perché un'Europa sociale è un'Europa più forte.

Grazie



Il Seminario di giugno, invece, si è incentrato sul tema della corporate governance della bilateralità: con gli interventi del prof. Michele Faioli, della prof.ssa Maria Teresa Bianchi e della dott.ssa Damiana Mastantuono è stato possibile studiare le caratteristiche del bilancio e dei modelli organizzativi della bilateralità, la normativa sulla trasparenza, l'anticorruzione e il conflitto di interessi.

Anche in questa occasione, il Seminario è stato l'occasione per implementare conoscenze e competenze, registrando un grande interesse tra i partecipanti.

L'appuntamento conclusivo di questo ciclo di Seminari è previsto per i giorni 25 e 26 settembre, quando, con la partecipazione dei professori Luca Nogler, Riccardo Del Punta, Michele Faioli e Vincenzo Bavaro, ci interrogheremo sul futuro della bilateralità, tra contrattazione e legge.



Sezione II – Legislazione e prassi

4) Sull'attuazione del lavoro autonomo e lavoro agile

Con la Gazzetta Ufficiale del 13 giugno 2017 è stata pubblicata la l. 81/2017 contenente la disciplina del lavoro autonomo e del lavoro agile (cd. smart working).

La nuova disciplina sul **lavoro autonomo** si applica ai rapporti di cui al titolo III del libro V del codice civile per i quali il legislatore introduce le seguenti TUTELE:

- 1) **TRANSAZIONI COMMERCIALI:** viene estesa anche ai lavoratori autonomi la disciplina contro i ritardi nelle transazioni commerciali, anche nei rapporti con le PA;
- 2) **CLAUSOLE E CONDOTTE ABUSIVE:** vengono ritenute nulle le clausole che consentono al committente di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o di recedere da esso senza congruo preavviso o quelle che indicano dei termini di pagamento superiori a 60 giorni. A tutela del lavoratore autonomo viene introdotto anche l'obbligo di forma scritta per il contratto.
- 3) **APPORTI ORIGINALI E INVENZIONI DEL LAVORATORE:** il lavoratore autonomo è titolare dei diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e alle invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto.
- 4) **ATTI PUBBLICI PER I LAVORATORI AUTONOMI ORGANIZZATI IN ORDINI O COLLEGI:** la legge delega il Governo ad emanare entro 12 mesi un decreto col quale, per snellire l'attività amministrativa, si consenta alle professioni organizzate in ordini o collegi di emanare determinati atti pubblici.
- 5) **PROTEZIONE SOCIALE:** la legge delega il Governo ad adottare entro 12 mesi dei decreti finalizzati a (i) implementare il sistema di protezione sociale dei professionisti iscritti in ordini o collegi; (ii) incrementare le prestazioni legate al versamento della contribuzione aggiuntiva per gli iscritti alla Gestione separata.
- 6) **DIS-COLL:** a decorrere dal 1° luglio 2017 la DIS-COLL è riconosciuta ai lavoratori autonomi, agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca.
- 7) **TUTELA DELLA GENITORIALITÀ:** le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla Gestione separata hanno diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino.



- 8) **TUTELA DELLA MALATTIA:** per gli iscritti alla Gestione separata i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche o di gravi patologie cronico-degenerative sono equiparati alla degenza ospedaliera.
- 9) **DEDUCIBILITA' DELLE SPESE DI FORMAZIONE E ACCESSO ALLA FORMAZIONE PERMANENTE:** si introduce la deducibilità totale per le spese di partecipazione a convegni, congressi, corsi di aggiornamento professionale, incluse le spese di viaggio e soggiorno. La deducibilità è totale, entro il limite annuo di 10.000 euro anche per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale e per le spese di iscrizione a convegni e congressi. Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro, le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità. Sono integralmente deducibili anche gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.
- 10) **POLITICHE ATTIVE:** si prevede che i centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione si dotino di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, finalizzato a raccogliere le domande e le offerte di lavoro autonomo, nonché le opportunità di credito e le agevolazioni.
- 11) **SALUTE E SICUREZZA DEGLI STUDI PROFESSIONALI:** entro 12 mesi il Governo è delegato ad adottare dei decreti che riordinino le disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali, anche al fine di semplificare gli adempimenti necessari.
- 12) **APPALTI PUBBLICI E BANDI:** Le PA devono promuovere la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca. A tal fine è riconosciuta ai soggetti che svolgono attività professionale la possibilità di costituire delle reti di esercenti la professione, costituire consorzi stabili professionali o costituire associazioni temporanee professionali.
- 13) **TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ, DELLA GRAVIDANZA, DELLA MALATTIA E DELL'INFORTUNIO:** viene estesa anche ai lavoratori autonomi l'indennità di maternità prevista per i lavoratori subordinati. La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro. Sarà possibile, quindi, sospendere l'esecuzione della prestazione, senza diritto al corrispettivo, per un periodo massimo di 150 giorni per anno solare. In caso di maternità, la lavoratrice potrà essere sostituita da altri lavoratori autonomi di fiducia della stessa o da soci. In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, viene sospeso il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Il **lavoro agile (smart-working)** è una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che consente ai dipendenti di svolgere il proprio lavoro in parte in azienda e in parte da casa.

- LA DISCIPLINA

Il lavoro agile richiede un accordo tra datore e dipendente, con il quale essi pattuiscono che la prestazione lavorativa venga svolta in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

- L'ACCORDO

L'accordo deve essere stipulato necessariamente in forma scritta e può essere a termine o a tempo indeterminato. Dovrà contenere la disciplina della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, ai tempi di riposo del lavoratore, alle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore.

- IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.



- IL RECESSO

In caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni, salvo il termine di 90 giorni in caso di lavoratori disabili.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine o senza preavviso (nel caso di accordo a tempo indeterminato).

- INFORTUNI, MALATTIE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore e, a tal fine, consegna al medesimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

5) La nuova disciplina sul lavoro occasionale

E' in vigore la nuova disciplina delle prestazioni occasionali. Dopo l'abrogazione della normativa sul lavoro accessorio si era verificata una situazione nella quale di fatto le imprese non avevano più a disposizione nessuno strumento normativo con il quale far fronte, in modo agile e sicuro, alle improvvise esigenze lavorative che possono verificarsi nell'esercizio di un'attività d'impresa.

La nuova disciplina prevede, anzitutto, dei LIMITI ECONOMICI, in quanto:

- a) ciascun prestatore potrà ricevere dalla totalità degli utilizzatori un compenso di importo non superiore di 5.000 euro annui;
 - b) ciascun utilizzatore potrà utilizzare tali prestazioni per un importo non superiore a 5.000 euro, con riferimento alla totalità dei prestatori. Tale limite viene innalzato in caso di compensi per prestazioni rese da soggetti particolarmente deboli nel mercato del lavoro;
 - c) le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore non potranno dar luogo a compensi di importo superiore a 2.500 euro.
- Per evitare elusioni normative, si prevede, poi, il divieto di acquisire prestazioni di lavoro occasionali da parte di un soggetto con cui è in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa o tale rapporto è cessato da meno di sei mesi.

Un elemento di particolare rilievo della nuova normativa sta nell'aver previsto due differenti discipline: il Libretto Famiglia per chi ricorre al lavoro occasionale al di fuori dell'esercizio di un'attività d'impresa o professionale e il contratto di prestazione occasionale per tutti gli altri utilizzatori (e quindi anche per le imprese).



Il contratto di prestazione occasionale è un contratto col quale possono essere acquistate le prestazioni di lavoro occasionali, purché:

- l'utilizzatore non abbia alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- vengano rispettati determinati limiti per le imprese del settore agricolo;
- l'utilizzatore non sia un'impresa dell'edilizia e dei settori affini, di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, del settore delle miniere, cave e torbiere. E' vietato l'utilizzo del contratto di prestazione occasionale anche nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

La misura minima oraria del compenso, fatta eccezione per il settore agricolo, è pari a 9 euro e sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata nella misura del 33% del compenso e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nella misura del 3,5% del compenso.

L'utilizzatore dovrà trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero attraverso i servizi di contact center, una dichiarazione contenente alcune informazioni, quali: a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore; b) il luogo di svolgimento della prestazione; c) l'oggetto della prestazione; d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione; e) il compenso pattuito per la prestazione.

Il compenso per la prestazione non può essere inferiore a 36 euro, corrispondenti a quattro ore di lavoro continuative nell'arco della giornata.

In generale è da considerarsi positiva l'azione del Legislatore che con la nuova normativa, oltre ad aver rispettato quanto da tempo preannunciato in materia, ha voluto spendersi per garantire, almeno in parte, margini di flessibilità alle aziende.

6) Sulla decontribuzione dei premi di produttività

Al fine di promuovere forme di collaborazione e partecipazione dei lavoratori per determinare un incremento della competitività dei sistemi produttivi, il d.l. 50/2017 ha previsto che per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste a titolo di premio di produttività non superiori a 800 euro. Per il lavoratore, invece, è prevista una decontribuzione totale.



Questi sgravi si applicano esclusivamente ai contratti stipulati dopo il 24 aprile 2017, cioè dopo l'entrata in vigore della manovra.

Per beneficiare dell'agevolazione, è necessario che il coinvolgimento dei lavoratori sia effettivo. Ad esempio, non costituiscono coinvolgimento paritetico i gruppi di semplice consultazione, addestramento o formazione.

La misura si aggiunge alla già prevista detassazione dei premi di produttività applicabili ai lavoratori del settore privato con un reddito fino a 80 mila euro.



Sezione III – Giurisprudenza

7) Le Sezioni Unite intervengono sulla possibilità dei singoli membri delle RSU di convocare l'assemblea sindacale

Con sentenza n. 13978/2017 del 6 giugno 2017, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno risolto il contrasto giurisprudenziale nato sulla possibilità o meno di riconoscere il diritto di convocare l'assemblea sindacale di cui all'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori, oltre che alle RSU come organo collegiale, anche ai singoli membri di tale organo.

Il caso ha consentito alla Corte di chiarire se il diritto di convocare assemblee ex art. 20 l. 300/1970 possa essere esercitato direttamente dal singolo componente della RSU ovvero vada esercitato in maniera collegiale.

Sul punto la giurisprudenza della Cassazione non ha sempre seguito un orientamento univoco: alcune pronunce hanno affermato la natura di organo collegiale delle RSU, chiamate a deliberare a maggioranza sulle scelte in materia sindacale, escludendo, così che la sua singola componente possa esercitare autonomamente il potere di indire l'assemblea. Altre pronunce, al contrario, avevano affermato che al singolo membro della RSU devono essere riconosciute le prerogative proprie dell'intera RSA, quale il diritto di indire l'assemblea sindacale.

Proprio quest'ultimo indirizzo è stato condiviso dalle Sezioni Unite, che hanno affermato come il principio di maggioranza che governa le RSU debba essere applicato nel momento in cui si delibera e non nel momento in cui si esercitano diritti che non implicano decisioni vincolanti nei confronti degli altri. Pertanto, detto principio non è incompatibile con il diritto di ciascun membro delle RSU di richiedere la convocazione dell'assemblea sindacale.



Sezione IV – Approfondimenti

8) Ape Social, al via le domande

Con la Gazzetta Ufficiale del 16 giugno 2017, è stato pubblicato il DPCM n. 88/2017 di disciplina dell'Anticipo Pensionistico cd. "APE Sociale".

Si tratta di uno strumento introdotto con la legge di bilancio per l'anno 2017 (l. 232/2016, art. 1 co. 179 e ss.), con il quale si rende più flessibile l'uscita dal mondo del lavoro. L'APE social, infatti, può essere definita come un "reddito ponte", che coprirà tutti i costi dell'anticipo pensionistico per alcune categorie di lavoratori disagiate.

Si riportano di seguito le principali disposizioni contenute nel Decreto, in vigore dal 17 giugno.



• DESTINATARI

Possono conseguire l'APE sociale gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla gestione separata che hanno i seguenti requisiti:

- 1) hanno cessato l'attività lavorativa;
- 2) non sono titolari di un trattamento pensionistico diretto;
- 3) hanno compiuto almeno 63 anni di età e si trovano in almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni e sono in stato di disoccupazione a causa di un licenziamento (anche collettivo), di dimissioni per giusta causa o di risoluzione consensuale ed hanno concluso da almeno tre mesi di godere della prestazione per la disoccupazione;

- b) sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni e assistono da almeno sei mesi (rispetto al momento della domanda) il coniuge, la persona in unione civile o un parente di primo grado, convivente, con handicap in situazione di gravità;
- c) sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni e sono riconosciuti invalidi civili di grado almeno pari al 74%;
- d) sono lavoratori dipendenti in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni, che, alla data della domanda di accesso all'APE sociale, svolgono da almeno sei anni, in via continuativa, una o più delle attività ritenute gravose (come elencate nell'allegato A al decreto).

Ai fini del perfezionamento del requisito contributivo, si tiene conto di tutta la contribuzione versata o accreditata, a qualsiasi titolo, presso all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla gestione separata. Se ci sono stati versamenti contributivi per periodi coincidenti, tali versamenti si considerano una sola volta ai fini del diritto all'indennità.

- **LA MISURA**

L'APE sociale viene erogata mensilmente per dodici mensilità l'anno ed è pari all'importo corrispondente a quello della rata mensile della pensione di vecchiaia calcolata al momento della domanda, fermo restando il tetto massimo mensile di 1.500 euro lordi, non soggetti a rivalutazione.

- **LA DOMANDA**

L'interessato deve presentare due domande:

- I) la prima è finalizzata al riconoscimento delle condizioni prescritte dalla legge
- II) la seconda è la domanda di accesso all'APE sociale

I) LA DOMANDA DI RICONOSCIMENTO

La DOMANDA, va effettuata alla sede INPS di residenza (che ne rilascia ricevuta con annotazione della data e dell'ora di ricezione) entro il 15/7/2017 per coloro che già nel corso del 2017 si trovano ad avere le condizioni previste dalla legge. Per coloro che, invece, matureranno le suddette condizioni nel corso del 2018, il termine previsto è il 31/3/2018.

Al momento di presentazione della domanda devono già essersi realizzate le condizioni per l'accesso all'APE sociale, fatta eccezione per:

- il requisito anagrafico,
- l'anzianità contributiva,
- il periodo almeno trimestrale di conclusione della prestazione per la disoccupazione.
- il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa gravosa in via continuativa.

Tali condizioni devono comunque maturare entro la fine dell'anno.

La DOCUMENTAZIONE

da produrre insieme a questa prima domanda si compone di una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà circa la sussistenza delle condizioni previste dalla legge e di alcuni documenti che differiscono a seconda delle condizioni in cui versa il richiedente.

Si fa riferimento a:

- 1) la lettera di licenziamento, di dimissioni per giusta causa o il verbale di accordo di risoluzione consensuale;
- 2) la certificazione attestante l'handicap in situazione di gravità del coniuge, della persona in unione civile o del parente di primo grado, convivente cui presta assistenza;
- 3) il verbale di invalidità civile attestante un'invalidità a suo carico di grado almeno pari al 74%
- 4) il contratto di lavoro o una busta paga, una dichiarazione del datore di lavoro, redatta su un apposito modulo predisposto dall'INPS o una dichiarazione attestante i periodi di lavoro prestato alle sue dipendenze, il contratto collettivo applicato, le mansioni svolte ed il livello di inquadramento attribuito, nonché, con riferimento ad alcune specifiche attività lavorative (All. A lettere da a, b, c, d, e, g, i, l, m) l'applicazione delle voci di tariffa INAIL.

L'ISTRUTTORIA

della domanda è svolta dalla sede territoriale dell'INPS, che, all'esito dell'esame, comunicherà all'interessato una delle seguenti opzioni:

Il riconoscimento delle condizioni, con indicazione della prima decorrenza utile, se è verificata la sussistenza delle condizioni e della copertura finanziaria;

Il riconoscimento delle condizioni, con differimento della decorrenza dell'APE sociale in ragione dell'insufficiente copertura finanziaria;

Il rigetto della domanda qualora non sussistano le necessarie condizioni.

Detta comunicazione andrà effettuata entro il 15/10/2017 per l'anno 2017, entro il 30/6/2018 per l'anno 2018 e, a regime, entro il 31 dicembre di ciascun anno.

II) LA DOMANDA DI ACCESSO

In caso di riconoscimento delle condizioni, sarà necessario, poi, presentare una seconda domanda di accesso all'APE sociale, da effettuarsi sempre presso la sede INPS di residenza.

L'APE sociale è corrisposta a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda di accesso, alla maturazione di tutti i requisiti e le condizioni previste dalla norma e fino al conseguimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia.

• INCOMPATIBILITÀ E DECADENZA

L'APE sociale è compatibile con lo svolgimento di:

- attività di lavoro dipendente o da collaborazione coordinata e continuativa con un reddito annuo non superiore a 8.000 euro;
- attività di lavoro autonomo che dà titolo ad un reddito annuo non superiore a 4.800 euro.

Tali importi devono essere considerati al lordo delle imposte e dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal lavoratore.

L'APE sociale è incompatibile con:

- i trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria;
- il trattamento di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 4 7 marzo 2015, n. 22,
- l'indennizzo previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo 28 marzo 1996, n. 207.

Si decade dal diritto all'APE dalla data di decorrenza del trattamento di pensione anticipato.



Sezione V – Gli andamenti del mercato del lavoro

9) Assunzioni: uno sguardo ai dati

Come sapete, i dati forniti da Sixtema ci consentono di analizzare mensilmente gli andamenti del mercato del lavoro su un campione di oltre 20.000 imprese nostre associate. Si tratta di una visuale privilegiata, che ci consente di seguire in modo esclusivo ed in tempo reale l'evolversi del mercato del lavoro.

Dai dati in nostro possesso emerge come le aziende artigiane e le PMI si confrontano con un mercato in continua evoluzione: gli andamenti dell'occupazione registrano anche nel 2017 un aumento degli inserimenti negli organici aziendali, a dimostrazione del fatto che il sistema produttivo italiano è in linea con i segnali di ripresa che si registrano quotidianamente.

Il grafico che segue presenta le principali tipologie contrattuali utilizzate dalle nostre imprese.

Assunzioni nelle micro e piccole imprese nei mesi di MAGGIO 2015, 2016 e 2017

Variazioni % tendenziali

	Indeterminato	Determinato	Apprendistato	Intermittente	Totale Dipendente
2015	-8,0	8,2	-14,3	-16,8	-0,4
2016	-43,5	8,8	10,5	-6,6	-6,5
2017	13,5	25,7	42,0	310,6	38,3

Risulta evidente come le deroghe previste nei nostri contratti ai limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato (che arrivano anche al 50% dell'organico aziendale), le previsioni contrattuali che consento un periodo di apprendistato di 5 anni e l'assenza di clausole di stabilizzazione dei due istituti rendono il contratto a tempo determinato e il contratto di apprendistato i principali canali di ingresso nel mondo del lavoro nelle nostre imprese.

LA COMPOSIZIONE % DELL'OCCUPAZIONE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE

Anni 2015, 2016 e 2017 - gennaio di ogni anno

OCCUPAZIONE TOTALE					
	Indeterminato	Determinato	Apprendistato	Altre forme	Totale
maggio 2015	83,5	8,4	6,0	2,1	100,0
maggio 2016	78,8	12,7	6,8	1,7	100,0
maggio 2017	71,0	18,3	8,2	2,5	100,0

COMPONENTE MASCHILE					
	Indeterminato	Determinato	Apprendistato	Altre forme	Totale
maggio 2015	83,1	8,6	6,2	2,1	100,0
maggio 2016	77,9	13,4	7,0	1,7	100,0
maggio 2017	70,2	19,1	8,5	2,3	100,0

COMPONENTE FEMMINILE					
	Indeterminato	Determinato	Apprendistato	Altre forme	Totale
maggio 2015	84,2	7,9	5,7	2,1	100,0
maggio 2016	80,5	11,5	6,3	1,6	100,0
maggio 2017	72,6	16,9	7,6	2,9	100,0



Seguici su

<https://twitter.com/SindacaleCNA>