

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 52 DEL 23 DICEMBRE 2024

INDICE

| | |
|---|-----------|
| ADEMPIMENTI | 3 |
| NEWS IN MATERIA DI LAVORO | 5 |
| <i>L'indennità per il congedo di paternità obbligatorio si prescrive in un anno</i> | <i>5</i> |
| <i>NASpl e DIS-COLL: tutti i beneficiari sono iscritti d'ufficio al SIISL.....</i> | <i>5</i> |
| <i>Scendono i tassi di rateazione e le sanzioni civili dell'Inail</i> | <i>6</i> |
| APPROFONDIMENTI | 7 |
| <i>Denuncia disabili: il prospetto entro gennaio 2025</i> | <i>7</i> |
| NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA | 17 |
| <i>Convenzione fra l'INPS e l'Organizzazione sindacale UNIONE NAZIONALE TUTELA IN AUTONOMIA (U.N.T.I.A.) per la riscossione dei contributi sindacali sulle prestazioni pensionistiche</i> | <i>17</i> |

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2024

| COMUNICATO ISTAT | PERIODO DI RIFERIMENTO |
|----------------------|------------------------|
| Martedì 16 gennaio | Dicembre 2023 |
| Giovedì 22 febbraio | Gennaio 2024 |
| Venerdì 15 marzo | Febbraio 2024 |
| Martedì 16 aprile | Marzo 2024 |
| Giovedì 16 maggio | Aprile 2024 |
| Lunedì 17 giugno | Maggio 2024 |
| Martedì 16 luglio | Giugno 2024 |
| Venerdì 9 agosto | Luglio 2024 |
| Lunedì 16 settembre | Agosto 2024 |
| Mercoledì 16 ottobre | Settembre 2024 |
| Venerdì 15 novembre | Ottobre 2024 |
| Lunedì 16 dicembre | Novembre 2024 |

La rivalutazione del TFR

| MESE | INDICE | VAR. DIC 97 | RID. 75% | PERC. FISSA 1,5 | PERC. PROGR. | COEFF. CAP. RIV. |
|-----------|--------|-------------|----------|--------------------|-----------------|---------------------|
| Dic - 23 | 118,9 | 0,592217 | 0,444162 | 1,500 | 1,944162 | 1,01944162 |
| Gen. - 24 | 119,3 | 0,336417 | 0,25313 | 0,125 | 0,377313 | 1,00377313 |
| Feb. - 24 | 119,3 | 0,336417 | 0,25313 | 0,250 | 0,502313 | 1,00502313 |
| Mar.- 24 | 119,4 | 0,420521 | 0,315391 | 0,375 | 0,690391 | 1,00690391 |
| Apr. - 24 | 119,3 | 0,336417 | 0,252313 | 0,500 | 0,752313 | 1,00752313 |
| Mag.- 24 | 119,5 | 0,504626 | 0,378469 | 0,625 | 1,003469 | 1,01003469 |
| Giu. - 24 | 119,5 | 0,504626 | 0,378469 | 0,750 | 1,128469 | 1,01128469 |

| | | | | | | |
|------------|-------|----------|----------|--------------|----------|------------|
| Lug. - 24 | 120,0 | 0,925147 | 0,693860 | 0,875 | 1,568860 | 1,01568860 |
| Ago. - 24 | 120,1 | 0,925147 | 0,756939 | 1,000 | 1,756939 | 1,01756939 |
| Sett. - 24 | 120,0 | 0,925147 | 0,693860 | 1,125 | 1,818860 | 1,01818860 |
| Ott. - 24 | 120,1 | 1,009251 | 0,756939 | 1,250 | 2,006939 | 1,02006939 |
| Nov - 24 | 120,1 | 1,009251 | 0,756939 | 1,375 | 2,131939 | 1,02131939 |

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

L'indennità per il congedo di paternità obbligatorio si prescrive in un anno

L'INPS, con il messaggio n. 4301 del 17 dicembre 2024, ha indicato che l'indennità per il congedo di paternità obbligatorio è soggetta alla prescrizione annuale, in deroga al regime ordinario decennale disposto dal Codice civile.

Anche per quanto riguarda la decadenza dall'indennità, il messaggio dispone l'applicazione del termine decadenziale sostanziale annuale di cui all'articolo 47, terzo comma, del D.P.R. 30 aprile 1970, n. 639 (in analogia con quanto previsto per la maternità).

NASpl e DIS-COLL: tutti i beneficiari sono iscritti d'ufficio al SIISL

Il Ministero del Lavoro, con un comunicato stampa del 17 dicembre 2024, ha fornito le indicazioni operative delle funzionalità SIISL per i beneficiari NASpl e DIS-COLL.

Come noto, dal 24 novembre 2024, tutti i cittadini beneficiari di NASpl e DIS-COLL sono iscritti d'ufficio al Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), la piattaforma digitale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, gestita da INPS.

Nella fase di prima applicazione, l'iscrizione in automatico è prevista per chi ha presentato la domanda dal 24 novembre a partire dal primo pagamento disposto dall'INPS. Un sms informa il beneficiario dell'avvenuta iscrizione.

Per poter usufruire nel tempo dell'indennità di disoccupazione, al beneficiario è richiesto di attivarsi al fine di rientrare nel mondo del lavoro. In particolare, entro 15 giorni dalla data in cui inizia a fruire della prestazione, il beneficiario è tenuto ad accedere al SIISL e sottoscrivere il Patto di attivazione digitale (PAD). Per farlo il primo passo è inserire o aggiornare il proprio curriculum vitae, indicando la formazione e l'istruzione, le conoscenze linguistiche e informatiche, le abilitazioni e le patenti, le esperienze lavorative e i propri interessi o desiderata lavorativi.

Dopo aver pubblicato il proprio curriculum sulla piattaforma sarà possibile effettuare le altre attività necessarie per la sottoscrizione del PAD:

- Compilare la dichiarazione di Disponibilità al Lavoro (DID)
- Scegliere se mettere a disposizione delle Agenzie per il Lavoro il proprio curriculum.

Completati tutti i già menzionati passaggi sarà possibile compilare dati utili per la redazione del Patto Personalizzato di Servizio e navigare tra le opportunità di lavoro e formazione presenti sul SIISL.

Scendono i tassi di rateazione e le sanzioni civili dell'Inail

L'Inail, con la circolare n. 45 del 17 dicembre 2024, ha reso noto di aver adeguato la misura degli interessi di rateazione e delle sanzioni civili, per effetto del nuovo tasso BCE del 3,15%.

Per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori (tasso BCE + 6 punti), trova applicazione il tasso del 9,15%, sempre che si tratti di piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate dal 18 dicembre 2024. Per le rateazioni già in corso a tale data, restano invece validi i piani di ammortamento già determinati con l'interesse vigente tempo per tempo.

Le sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento dei premi e/o accessori, sempre con decorrenza dal 18 dicembre u.s., sono pari alle seguenti misure:

- 3,15% nel caso di pagamento dei premi effettuato spontaneamente entro 120 giorni, in unica soluzione, prima di contestazioni o richieste dell'ente;
- 8,65% per i pagamenti successivi.

In caso di evasione, il tasso applicabile dal 18 dicembre è determinato nelle seguenti misure:

- 8,65%, sempre che il versamento sia effettuato in unica soluzione entro 30 giorni dalla denuncia;
- 10,65%, se il pagamento viene invece effettuato successivamente ai 30 giorni, ma comunque entro 90 giorni dalla denuncia.

Resta fermo, in ogni caso, che le sanzioni civili non possono superare il 40% dei premi non corrisposti entro la scadenza.

Nei casi di procedure concorsuali, il tasso ridotto applicabile per mancato o ritardato pagamento del premio è quello del 3,15%, mentre in caso di evasione sale al 5,15% (tasso BCE + 2 punti).

APPROFONDIMENTI

Denuncia disabili: il prospetto entro gennaio 2025

Entro il 31 gennaio 2025 deve essere inviato telematicamente il prospetto informativo, relativo all'anno 2024, per la denuncia periodica dei lavoratori disabili ai sensi della L. 68/1999.

Il prospetto deve essere trasmesso esclusivamente in via telematica (art. 40, c. 4, D.L. 112/2008 e DPR 333/2000).

Dal prospetto devono risultare (art. 9, c. 6, L. 68/1999):

1. il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
2. il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
3. i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili destinatari dei già menzionati obblighi.

Soggetti obbligati

I soggetti obbligati ad inviare il prospetto sono i datori di lavoro pubblici e privati che occupano, al 31 dicembre 2024 a livello nazionale, almeno 15 dipendenti costituenti base di computo, per i quali siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, rispetto al prospetto informativo presentato l'anno precedente.

Rimane fermo l'obbligo dell'invio, anche qualora non si verifichi la condizione precedente, in caso di compensazioni territoriali o infragruppo oppure qualora la base di computo relativa alle categorie protette ex art. 18 della L. 68/1999 sia pari ad almeno 50 dipendenti.

Quota di riserva

L'obbligo di inviare il prospetto in presenza delle condizioni richieste interessa i datori di lavoro che impiegano complessivamente un numero di dipendenti:

- da 15 a 35, sono obbligati ad assumere un disabile;
- da 36 a 50, devono assumere 2 disabili;
- oltre i 50, devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili.

La dimensione occupazionale riguarda i lavoratori computabili (non i lavoratori in organico).

Datori lavoro da 15 a 35 dipendenti

N.B.: dall'1.1.2018 (L. 19/2017), è **obbligatorio occupare un lavoratore disabile, nelle imprese da 15 a 35 dipendenti, a prescindere dalla circostanza che vengano o meno effettuate nuove assunzioni**, presentando la richiesta agli uffici competenti entro 60 giorni dalla scopertura (Min. Lav., nota 23.1.2017; art. 3, D.lgs. 151/2015).

Categorie protette

Devono anche essere riservate le seguenti quote a favore delle **categorie protette** (art. 18, L. 68/1999):

- 1 lavoratore protetto per le aziende da 51 a 150 dipendenti;
- 1% per le aziende oltre 150 dipendenti.

Il prospetto va presentato anche se non si è obbligati alla quota di riserva per disabili, ma si è tenuti alla copertura in base all'art. 18 della L. 68/1999.

Il calcolo della base di computo per l'art. 18 è differente da quello preso a riferimento per conteggiare la quota di riserva dei disabili. La presentazione del prospetto è obbligatoria nel caso in cui la base di computo ex art. 18 superi le 50 unità, in quanto sotto tale limite non vi sono obblighi di assunzione di tali categorie (Min. Lav., nota 21.2.2005).

L'art. 18 della L. 68/1999 prevede che possono essere iscritti negli appositi elenchi del collocamento obbligatorio:

- **orfani e coniugi superstiti dei deceduti per causa di lavoro, di guerra, di servizio** oppure in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- **coniugi e figli di persone riconosciute grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro** (cosiddetti equiparati) esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale;
- **profughi italiani rimpatriati** (L. 763/1981);

- **vittime del terrorismo, della criminalità organizzata** e del dovere anche se non in stato di disoccupazione (art. 1, c. 2, L. 407/1998 e successive modificazioni ed integrazioni);
- **familiari delle vittime del terrorismo, della criminalità organizzata** e del dovere esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale e anche se non in stato di disoccupazione (art. 1, c. 2, L. 407/1998 e successive modificazioni ed integrazioni);
- **testimoni di giustizia** (art. 7, D.L. 101/2013 - L. 125/2013; D.M. 204/2014);
- **orfani per crimini domestici** (art. 6, L. 4/2018).

Soggetti esclusi

Sono esclusi dal collocamento obbligatorio:

- i datori di lavoro privato e pubblico che operano nei trasporti pubblici e privati per quanto concerne il personale viaggiante, comprese le imprese di trasporto di rifiuti (Min. Lav., int. 1/2010);
- i datori di lavoro dei settori aerei, marittimi terrestri in relazione al personale viaggiante e navigante;
- i datori di lavoro che gestiscono impianti a fune relativamente al personale operativo;
- i datori di lavoro del settore edile, per quanto riguarda il personale operante nel cantiere e agli addetti al trasporto (dall'1.1.2008; art. 1, c. 53, L. 247/2007). Le imprese edili devono scomputare dalla base occupazionale il personale di cantiere e gli autisti (Min. Lav., nota 29.1.2008), ma non i lavoratori occupati in aziende del settore laterizi addetti alla fabbricazione di manufatti in cemento armato (Min. Lav., int. 36/2010) (*);
- i datori di lavoro del settore minerario limitatamente al personale di sottosuolo e di quello adibito alle attività di movimentazione e trasporto del minerale (art. 2, c. 12-quater, L. 10/2011).

(*) Per "cantiere" si intende qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile ai sensi dell'art. 89 del D.Lgs. 81/2008 e dell'allegato X dello stesso decreto.

Calcolo della quota di riserva

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma, tra i dipendenti, **tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (compresi gli smart worker)**. Ai medesimi effetti, non sono computabili:

- i lavoratori disabili occupati (computabili, invece, nella quota di riserva);
- i soggetti di cui all'art. 18, L. 68/1999, nei limiti della percentuale prevista;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (i lavoratori con disabilità somministrati per missioni di durata non inferiore a 12 mesi sono, invece, computabili nella quota di riserva);
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- i lavoratori dei cantieri addetti al trasporto;
- i lavoratori acquisiti per passaggio di appalto;
- il personale non amministrativo e non tecnico di partiti, sindacati, ONLUS;
- il personale viaggiante e navigante;
- i lavoratori del sottosuolo e addetti al trasporto minerali;
- i lavoratori degli impianti a fune;
- gli addetti all'autotrasporto iscritti all'albo;
- il personale dei montaggi industriali o impiantistici.

Modalità di invio della denuncia

La denuncia va inviata tramite il prospetto informativo unico esclusivamente per via telematica e anche tramite le associazioni cui aderiscono:

- al servizio competente tramite accreditamento al servizio informatico (www.cliclavoro.gov.it);
- al servizio messo a disposizione dal Ministero del Lavoro nel sito internet dedicato, qualora non sia disponibile il servizio a livello locale.

Per documentare l'adempimento di legge non deve essere eseguita alcuna trasmissione di documento cartaceo.

Le aziende inviano un **unico prospetto suddiviso in sezioni che dettagliano la situazione di tutte le Province**. Tale Prospetto verrà inviato tramite il servizio provinciale nel cui territorio è ubicata almeno una sede operativa dell'azienda.

La situazione nazionale è la composizione dei singoli Prospetti Provinciali.

Soggetti abilitati

Tutti i datori di lavoro possono provvedere all'invio direttamente o per il tramite di uno dei "soggetti abilitati":

- i consulenti del lavoro, abilitati, ai sensi degli articoli 1, c. 1 e art. 2, c. 1, della L. 12/1979, a compiere per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente. Prerequisito è l'iscrizione all'albo a norma dell'art. 9 della legge citata;
- gli avvocati e procuratori legali, i dottori commercialisti, i ragionieri e periti commerciali, sempre secondo quanto previsto dalle norme citate alla lettera precedente. Per essi costituisce prerequisito l'iscrizione ai rispettivi albi e la comunicazione alla direzione del lavoro della provincia in cui esercitano la consulenza del lavoro;
- i servizi istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese considerate artigiane, nonché delle piccole imprese, anche in forma cooperativa, che abbiano affidato l'esecuzione secondo quanto previsto dal citato art. 1, c. 4 della L. 12/1979 e successive modificazioni. Tali servizi possono essere organizzati a mezzo dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti delle già menzionate associazioni;
- le associazioni di categoria delle imprese agricole, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9-bis, c. 6 della L. 608/1996;
- le altre associazioni di categoria dei datori di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 6, c. 1, del D.lgs. 297/2002;
- le agenzie per il lavoro, di cui all'art. 4, c. 1, lettere a), b) e c), D.lgs. 276/2003, per l'invio del prospetto riguardante i propri dipendenti;
- i consorzi e gruppi di imprese, di cui all'art. 31 D.lgs. 276/2003, per l'invio dei prospetti riguardanti tutte le imprese del gruppo o consorziate, agendo come dei veri e propri intermediari.

N.B. I datori di lavoro che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province Autonome e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Nel caso di invio del Prospetto da parte di un'azienda capogruppo, la regola di invio segue quella dell'azienda capogruppo stessa.

I soggetti abilitati effettuano tutte le comunicazioni attraverso il servizio informatico regionale ove è ubicata la sede legale del soggetto abilitato stesso.

Contenuto del prospetto

Nel prospetto occorre indicare:

- **il numero complessivo dei dipendenti e il numero dei lavoratori su cui si calcola la quota di riserva;**
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella riserva senza distinguere in base al titolo invalidante escludendo dal computo il personale viaggiante e navigante per le imprese di trasporto, il personale viaggiante per l'autotrasporto e il personale di cantiere e gli addetti al trasporto per le imprese edili;
- il numero dei lavoratori computabili nella quota assunti a termine, lavoro temporaneo, reinserimento e degli occupati a domicilio o con telelavoro;
- il numero degli orfani e superstiti in forza;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i disabili;
- **il numero delle convenzioni in corso;**
- **le eventuali autorizzazioni richieste per esonero parziale o compensazione territoriale.**

I sistemi informatici rilasciano una ricevuta dell'avvenuta trasmissione che fa fede, salvo prova di falso, per documentare l'adempimento di legge.

Sospensione dell'obbligo

L'obbligo di assumere un disabile è sospeso in caso di sottoposizione di procedura di CIGS, contratti di solidarietà e CIG in deroga ed opera a livello provinciale dove si trova l'unità interessata (Min. Lav., nota 12.12.2013).

La sospensione opera inviando al CPI copia del provvedimento alla procedura. In caso di unità produttive situate in più province, il datore di lavoro che intenda avvalersi della sospensione dell'obbligo di assunzione di disabili deve darne comunicazione al Ministero del Lavoro (art. 18, D.L. 4/2012).

Nell'ipotesi di richiesta di applicazione dell'istituto della sospensione degli obblighi di assunzione di disabili, qualora il datore di lavoro abbia delle unità produttive ubicate in più province, l'ufficio del collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa provvede ad istruire la pratica e a comunicare la circostanza d'ufficio ai servizi provinciali per il collocamento competenti sui territori dove sono ubicate le unità produttive dell'impresa (art. 18, L. 30/2012).

Nel caso di procedura di **licenziamento collettivo**, la sospensione ha una durata pari a **sei mesi** a decorrere dalla data di licenziamento dell'ultimo lavoratore coinvolto nella procedura (D.lgs. 297/2002) e opera a livello nazionale.

Il ricorso alla CIG ordinaria non prevede la sospensione degli obblighi, salvo diversa determinazione da parte dei servizi competenti (Min. Lav., circ. 2/2010).

Il ricorso da parte delle aziende del credito al Fondo di solidarietà del settore per far fronte a processi di ristrutturazione, situazioni di crisi, riorganizzazione aziendale, riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, giustifica anche in questi casi la sospensione degli obblighi di occupare soggetti disabili in base alla L. 68/1999 sia per le aziende bancarie sia per le Aziende di credito Cooperativo (Min. Lav., nota 12.9.2008; Min. Lav., int. 44/2009).

Esonero parziale autorizzato

L'esonero parziale dall'assunzione dell'intera quota riservata può essere chiesto dai datori di lavoro (tranne quelli che occupano da 15 a 35 dipendenti; Min. Lav., nota 3.4.2001) a causa delle **speciali condizioni delle loro attività**, a condizione però che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un **contributo di € 39,21 per ogni disabile non assunto e per ogni giornata lavorativa**. Tale disciplina è stata regolamentata dal DM 7.7.2000, n. 357.

La domanda di esonero deve essere motivata e deve essere presentata al CPI competente e, nel caso di più unità produttive, al CPI della provincia in cui si trova la sede legale. Nella domanda occorre indicare non la percentuale di esonero ma il numero di lavoratori di cui si chiede la sospensione dell'obbligo.

Le cause che giustificano la richiesta di esonero sono:

- la faticosità della prestazione chiesta;
- la pericolosità tipica al tipo di attività;
- le particolari modalità di svolgimento dell'attività.

La percentuale di esonero non può eccedere il 60% della quota riservata in base alle caratteristiche dell'attività aziendale, oppure l'80% per i settori sicurezza/vigilanza e trasporti privati.

In attesa dell'emanazione dell'autorizzazione, il predetto Servizio prov. concede la sospensione parziale.

In caso di mancata autorizzazione (da rilasciare entro 120 giorni) gli importi del contributo già versati vengono calcolati ai fini della regolarizzazione delle scoperture per il periodo di sospensione. Il datore di lavoro deve inoltre presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dalla notifica del provvedimento negativo.

Compensazioni

L'obbligo di occupare un certo numero di disabili e categorie protette in base alla L. 68/1999 **deve essere rispettato a livello nazionale** e non più a livello provinciale (art. 9, L. 148/2011).

I datori di lavoro privati e pubblici che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo possono operare la **compensazione del personale disabile**, assumendo in una unità produttiva (o, in una impresa del gruppo avente sede in Italia), un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo. Tutto ciò nel rispetto delle aliquote d'obbligo di ciascuna impresa e **senza necessità**, come in precedenza, **di alcuna autorizzazione**.

La **compensazione opera automaticamente sulla sola base di una dichiarazione del datore di lavoro tramite la comunicazione del prospetto informativo entro il 31 gennaio** (Min. Lav., circ. 24.10.2011). La comunicazione va fatta o dalle singole aziende o dalla sola capogruppo nel caso di gruppo di imprese.

Nel caso di compensazione operata nei termini indicati, occorre trasmettere in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo il prospetto informativo dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo, prospetto che va inviata **entro i normali termini di scadenza annuale anche se non siano intervenuti entro l'anno precedente variazioni nella situazione occupazionale** (Min. Lav., nota 14.12.2011). Nel caso dei gruppi di impresa, la capogruppo è abilitata a inviare i prospetti relativi anche alle altre imprese del gruppo stesso.

Accomodamenti ragionevoli

Dal 24 maggio 2022, è obbligatorio inviare i dati degli accomodamenti ragionevoli (art. 3, c. 3-bis, D.lgs.216/2003) nonché degli esoneri autocertificati (*in presenza di lavoratori per i quali viene pagato un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille*) e altre informazioni relative al collocamento dei disabili, **alla banca dati del collocamento mirato**, istituita presso il Ministero del Lavoro, in via telematica (DM 29 dicembre 2021 – in G.U. del 23 febbraio 2022).

La presentazione dell'autocertificazione avviene esclusivamente in via telematica per il tramite della banca dati del collocamento mirato, mediante la compilazione dell'apposito format sul portale "Servizi lavoro" del Ministero del Lavoro, disponibile all'indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it>, cui si accede tramite SPID/CIE ed ogni altro strumento di identificazione previsto dalla legge (Min.Lav., nota 15466/2024).

La banca dati del collocamento mirato, istituita presso il Ministero del Lavoro, raccoglie i dati relativi:

- ai lavoratori con disabilità e categorie protette;
- ai datori di lavoro obbligati alle assunzioni dei medesimi;
- agli uffici competenti.

Secondo la convenzione ONU citata sono accomodamenti ragionevoli **"le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali"**.

Vi rientrano, innanzitutto, le azioni dirette ad eliminare le barriere fisiche per l'accesso al lavoro e adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone disabili, compresa la riorganizzazione delle attività e il sistema degli orari.

Il lavoro agile può essere considerato una forma di accomodamento ragionevole. Sono due i casi che esonerano dall'obbligo di predisporre accomodamenti ragionevoli:

- La **sproporzione economica dei costi da sostenere per effettuare il cambiamento tecnico, logistico o organizzativo**;
- L'**irragionevolezza dell'accomodamento**, anche in presenza di costi sostenibili, basata ad es. su una irrazionale riorganizzazione (es. allontanamento di altri lavoratori, loro spostamento, modifica alle loro mansioni con compressione dei loro diritti, ecc.).

Sanzioni

L'art. 15 della L. 68/1999 sanziona i datori di lavoro che violano l'art. 9, c. 6, che prescrive l'obbligo di invio del prospetto informativo con i relativi contenuti (numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili)

Mancato invio del prospetto - La sanzione è quella prevista dall'art. 15, c. 1, della L. 66/1999 (così come modificato da ultimo dal DM 30 settembre 2021), maggiorata di un importo fisso per ogni giorno di ritardo, fino ad un massimo di 365 giorni per ciascun prospetto annuale omesso.

La sanzione è determinata in 702,43 euro per ritardato invio del prospetto, maggiorato di 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo (per un massimo di 365 giorni). A questo illecito è **applicabile l'istituto della diffida** con il pagamento, in caso di regolarizzazione, di un quarto (1/4) dell'importo (v. slide successiva).

Trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti disabili, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo disabili, di **una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo, cioè 196,05 euro al giorno**, per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata. Secondo la nota dell'INL del 17.6.2021 l'oggetto della diffida consiste nella presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o nella stipula del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

Affinché il datore di lavoro possa essere ammesso al pagamento della sanzione in misura minima, come previsto dall'art. 13, **occorre necessariamente che la violazione sia stata effettivamente sanata mediante uno degli adempimenti normativamente previsti, cioè presentazione della richiesta di assunzione, oppure con assunzione spontanea del disabile oltre i termini. Non con la stipulazione di una convenzione oltre i termini medesimi.**

Non è più diffidabile l'omissione nel caso in cui la violazione venga meno (cioè viene meno nel tempo la necessità di copertura ad es. per riduzione del livello di organico): in tale caso non scatterà la procedura di diffida ma quella sanzionatoria prevista dal c. 4 dell'art. 15 unicamente mediante notifica di illecito ai sensi dell'art. 16 della L. 689/1981, in ragione del numero di giornate lavorative intercorrenti dalla scadenza dei 60 giorni previsti per adempiere agli obblighi in questione, fino alla riduzione di organico aziendale.

NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

Convenzione fra l'INPS e l'Organizzazione sindacale UNIONE NAZIONALE TUTELA IN AUTONOMIA (U.N.T.I.A.) per la riscossione dei contributi sindacali sulle prestazioni pensionistiche

Circolare N° 105 del 20/12/2024

Allegati n. 2

1. Premessa

In data 30 ottobre 2024 è stata sottoscritta una convenzione con l'Organizzazione sindacale UNIONE NAZIONALE TUTELA IN AUTONOMIA (U.N.T.I.A.), sulla base dello schema convenzionale adottato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 16 febbraio 2022, per la riscossione dei contributi sindacali dovuti dagli associati titolari di prestazioni pensionistiche (Allegato n. 1).

La convenzione ha validità fino al 31 dicembre 2024 ed è rinnovabile per un ulteriore triennio su specifica richiesta dell'Organizzazione sindacale da fare pervenire all'Istituto a mezzo posta elettronica certificata (PEC). Alla data di scadenza, in mancanza di tale richiesta, la convenzione cesserà di essere valida ed efficace e l'Istituto interromperà l'esecuzione del servizio di riscossione delle quote sindacali senza necessità di ulteriori atti e comunicazioni.

È comunque fatta salva la facoltà, in capo a ciascuna delle parti, di recedere dalla convenzione con apposita comunicazione scritta da fare pervenire all'altra a mezzo PEC.

Di seguito si illustrano le principali norme della convenzione.

2. Soggetti che possono rilasciare la delega

L'articolo 1 della convenzione individua, ai sensi dell'articolo 23-octies del decreto-legge 30 giugno 1972, n. 267, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 1972, n. 485, i pensionati che hanno diritto di avvalersi del servizio mediante rilascio di delega personale volontaria sottoscritta dal titolare della pensione.

Nello specifico, hanno diritto di versare i contributi sindacali mediante trattenuta sulla pensione i titolari di pensione diretta, indiretta o di reversibilità a carico dell'assicurazione

generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e di ogni altro fondo obbligatorio di previdenza, sostitutivo o integrativo di detta assicurazione, gestito dall'INPS, nonché, per effetto della norma di rinvio contenuta nell'articolo 11 della legge 31 luglio 1975, n. 364, i titolari di pensione diretta, indiretta o di reversibilità amministrate dall'INPS ed erogate dalle Casse pensionistiche della Gestione pubblica.

Restano dunque esclusi, stante il tenore letterale del citato articolo 23-octies, che fa specifico riferimento alle pensioni derivanti da assicurazione obbligatoria, i titolari di pensione o assegno sociale.

3. Modalità di rilascio della delega

L'autorizzazione a effettuare le trattenute avviene mediante la trasmissione telematica di apposita delega all'INPS.

La delega alla riscossione deve essere rilasciata utilizzando l'apposito modulo predisposto dall'Istituto, nel quale sono indicate esplicitamente la misura del contributo e le autorizzazioni necessarie per la trattazione dei dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE".

La delega deve essere debitamente sottoscritta dal titolare della pensione e riportare gli estremi di un documento di riconoscimento valido.

4. Presentazione e decorrenza della delega

L'articolo 4 della convenzione prevede che la delega alla riscossione della quota associativa, presentata contestualmente alla domanda di pensione, produce i suoi effetti dalla data di decorrenza della pensione stessa. In questo caso, i dati della delega sono inviati all'INPS con le stesse modalità di trasmissione telematica della domanda di prestazione.

Nel caso di delega alla riscossione della quota associativa su pensione già in essere, l'Organizzazione sindacale invia all'Istituto i dati della delega. Tale invio deve avvenire in modalità telematica secondo le specifiche tecniche fornite dall'INPS. All'atto dell'invio l'Organizzazione sindacale deve allegare, in formato digitale, la delega acquisita e la copia di un documento d'identità del pensionato in corso di validità.

La delega rilasciata da persona già titolare di pensione produce i suoi effetti a partire dalla prima rata di pensione non estratta alla data di ricezione della delega stessa ovvero, per i trattamenti delle Casse pensionistiche della Gestione pubblica, entro tre mesi dalla data di rilascio della delega.

L'Organizzazione sindacale che acquisisce la delega alla riscossione contestualmente alla richiesta di prestazione ovvero su prestazione già erogata dall'Istituto, per consentire le eventuali verifiche da parte dell'INPS deve custodire, in ossequio alla normativa vigente in materia di conservazione sostitutiva e fino a concorrenza dei termini ordinari di prescrizione, l'originale della delega sottoscritta dal titolare del trattamento pensionistico e copia del documento d'identità. La conservazione deve assicurare l'identificazione certa del soggetto che ha creato il documento, la sua integrità e immodificabilità, la leggibilità, la certezza della data e il rispetto delle norme di sicurezza.

5. Revoca della delega: decorrenza e validità

Le parti riconoscono che il rapporto associativo intercorre esclusivamente tra l'associato e l'Organizzazione sindacale. Conseguentemente, ogni eventuale comunicazione dell'associato attinente a detto rapporto deve essere inoltrata all'Organizzazione stessa.

L'associato può comunicare direttamente all'INPS la sua volontà di revocare la delega per la riscossione della quota associativa, indicando l'Organizzazione sindacale revocata e gli estremi di un proprio documento di riconoscimento in corso di validità. L'Istituto provvede nel più breve tempo possibile all'elaborazione della richiesta e alla comunicazione all'Organizzazione sindacale competente.

Ai sensi dell'articolo 4 della convenzione è ammessa un'unica delega su singola prestazione. Pertanto, nel caso in cui pervenga una delega su prestazione sulla quale è già attiva una delega ad altra Organizzazione sindacale, la nuova delega produce effetti solo se preceduta dalla revoca di quella esistente, contenente l'indicazione dell'Organizzazione sindacale revocata e gli estremi di un documento di riconoscimento del revocante in corso di validità.

L'Organizzazione sindacale che acquisisce una revoca contestualmente a una nuova delega deve trasmettere in formato digitale sia la delega sia la revoca e conservare entrambi gli originali, unitamente alla copia del documento d'identità, secondo le modalità indicate nel precedente paragrafo 4.

L'Istituto dà comunicazione dell'acquisizione in procedura della revoca al soggetto che ha inviato la revoca e all'Organizzazione sindacale revocata.

La revoca della delega alla riscossione della quota associativa ha effetto a partire dalla prima estrazione utile delle disposizioni di pagamento della pensione associata.

6. Misura del contributo sindacale

L'ammontare del contributo sindacale, riportato nel testo di delega, è stabilito nelle seguenti percentuali dell'importo lordo delle singole rate di pensione, compresa la tredicesima ed esclusi i trattamenti di famiglia comunque denominati, nonché gli assegni accessori ai trattamenti delle Casse pensionistiche della Gestione pubblica, erogati a favore dei grandi invalidi per servizio:

- 1) 0,50% sugli importi compresi entro la misura del trattamento minimo del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD);
- 2) 0,40% sugli importi eccedenti quelli di cui al precedente punto 1) e non eccedenti il doppio della misura del trattamento minimo del FPLD;
- 3) 0,35% sugli importi eccedenti il doppio della misura del trattamento minimo del FPLD.

7. Rapporti finanziari, spese e rimesse

Le modalità di versamento delle quote associative e le spese affrontate dall'Istituto per l'espletamento del servizio sono regolate dagli articoli 6 e 7 della convenzione e i relativi adempimenti sono previsti a livello centrale tra la Direzione generale e l'Organizzazione sindacale.

Per il servizio di riscossione delle quote associative di cui alla convenzione in esame l'Organizzazione sindacale corrisponde all'Istituto i corrispettivi di seguito indicati:

- a) euro 5.400,00 una tantum, per il finanziamento degli oneri connessi all'attivazione della convenzione, da corrispondere prima della stipula della convenzione medesima;
- b) euro 1.100,00 annui, per il finanziamento dei costi fissi di gestione;
- c) euro 0,34 per la revoca delega cartacea (residuale);
- d) euro 0,16 per la gestione delega.

È a carico dell'Organizzazione sindacale, oltre le spese, ogni altro onere inerente alla convenzione.

8. Clausola di salvaguardia

Dall'applicazione della convenzione di cui trattasi non dovranno derivare oneri aggiuntivi a carico dell'INPS, rimanendo l'Istituto estraneo al rapporto associativo intercorrente tra l'associato e l'Organizzazione sindacale e alle vicende ad esso relative.

Pertanto, l'Organizzazione sindacale esonera l'Istituto da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dai suddetti rapporti. In particolare, nelle ipotesi di controversie riguardanti l'effettivo e valido rilascio della delega, l'Organizzazione stipulante che risulti definitivamente soccombente nel giudizio eventualmente instauratosi si obbliga a rimborsare all'interessato la ritenuta operata.

Inoltre, l'INPS è sollevato da ogni e qualsiasi responsabilità verso i terzi comunque derivante dall'applicazione della convenzione. In particolare, l'Istituto è sollevato da ogni e qualsiasi responsabilità in caso di pignoramento presso terzi eseguito sulle somme oggetto della convenzione da creditori dell'Organizzazione sindacale stipulante o di strutture ad essa associate, anche in relazione a pignoramenti in corso o già eseguiti alla data di stipula della convenzione.

L'Organizzazione sindacale stipulante è tenuta inoltre al rimborso, a semplice presentazione di nota specifica, delle spese sostenute dall'Istituto laddove lo stesso risulti convenuto o chiamato in giudizio in caso di controversie giudiziarie per questioni attinenti o, comunque, connesse ai rapporti intercorrenti tra gli associati e l'Organizzazione sindacale alla quale essi sono iscritti. Tali spese saranno quantificate nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa sui compensi professionali.

9. Recesso, risoluzione e sospensione della convenzione

La convenzione prevede in favore dell'Istituto la facoltà di recedere unilateralmente dalla convenzione in caso di mancato rispetto degli obblighi nella stessa previsti a carico dell'Organizzazione sindacale, nonché in tutti i casi in cui sorgano contestazioni sull'uso della denominazione, dell'acronimo, del logo dell'Organizzazione sindacale, sul legittimo esercizio dei poteri statutari o qualora intervengano disposizioni normative e/o regolamentari per le quali non sia possibile applicare le disposizioni di cui all'articolo 15 della convenzione e che rendano opportuna o necessaria, nell'interesse dell'INPS, l'adozione di un nuovo testo convenzionale, nonché qualora il servizio di riscossione diventi troppo oneroso per l'INPS a seguito del verificarsi di eventi straordinari e imprevedibili (cfr. l'art. 1467 c.c.), che necessitino di rilevanti interventi di natura procedurale e/o gestionale. In tale ultimo caso sarà data tempestiva comunicazione al Ministero vigilante.

Prima di esercitare la facoltà di recesso unilaterale, l'Istituto comunica all'Organizzazione sindacale, motivandola, la decisione di volere recedere dalla convenzione.

Entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, l'Organizzazione sindacale ha facoltà di comunicare all'INPS le proprie osservazioni scritte, eventualmente supportate dalla relativa documentazione.

Entro 30 giorni dalla ricezione delle osservazioni, l'Istituto comunica, dando ragione del mancato accoglimento delle osservazioni, il recesso unilaterale dalla convenzione ovvero, in accoglimento delle osservazioni, la volontà di non procedere al recesso.

L'Istituto ha facoltà di procedere alla risoluzione unilaterale di diritto della convenzione, nelle forme e secondo le modalità previste dall'articolo 1456 del codice civile, nei seguenti casi:

- perdita da parte dell'Organizzazione sottoscrittore dei requisiti prescritti ex lege per accedere alla stipula della convenzione;
- mancato possesso o perdita, anche di uno solo dei requisiti prescritti dalla convenzione medesima o anche di uno solo dei requisiti attestati mediante dichiarazione sostitutiva resa in conformità al modello allegato alla convenzione medesima, che costituisce parte integrante della stessa;
- ove siano rilevabili pregiudizi, irregolarità o conflitti di interessi a danno dell'Istituto ovvero di altre Amministrazioni pubbliche da parte dell'Organizzazione sindacale;
- eventuali misure inibitorie adottate, nei confronti dell'Organizzazione sindacale e/o dei suoi legali rappresentanti o di altri titolari di cariche dell'Organizzazione, dalle competenti Autorità giudiziarie o amministrative;
- uso per fini diversi e fuorvianti di quanto previsto nella convenzione;
- mancato rispetto della buona fede nell'esecuzione della convenzione, con particolare riferimento al divieto di abuso dei diritti o delle facoltà da essa conferiti;
- adozione di misure cautelari personali da parte delle competenti Autorità, riguardanti le persone fisiche ricoprenti cariche sociali previste dallo Statuto dell'Organizzazione sindacale, per fatti compiuti nella qualità e nell'esercizio delle proprie funzioni che possano pregiudicare il regolare svolgimento delle attività convenzionate;
- mancato rispetto degli obblighi, a carico dell'Organizzazione sindacale, indicati nell'articolo 13 della convenzione in materia di protezione dei dati personali;
- perdita, in capo all'Organizzazione sindacale, della capacità generale a stipulare con la pubblica Amministrazione, anche temporanea, in base alla normativa vigente, e delle altre norme che stabiliscono forme di incapacità a contrarre con la pubblica Amministrazione;
- ove siano applicate all'Organizzazione sindacale penali per un ammontare superiore al 10% del totale delle quote sindacali riversate, nell'anno di riferimento, all'Organizzazione sindacale stessa.

Al verificarsi di una delle cause di risoluzione sopra elencate, l'INPS comunica all'Organizzazione sindacale la propria volontà di avvalersi della risoluzione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1456 del codice civile, mediante PEC.

La cessazione del servizio di riscossione della quota associativa, a seguito della risoluzione della convenzione o del recesso, ha effetto immediato, tenuto conto dei tempi tecnici procedurali.

La convenzione riconosce, inoltre, all'INPS la facoltà di sospendere l'efficacia della convenzione, ove il soggetto stipulante sia sottoposto a indagini da parte delle competenti autorità giudiziarie, per fattispecie di reato connesse alla sfera patrimoniale.

Tutte le comunicazioni devono essere effettuate a mezzo PEC.

10. Controlli a campione e applicazione di penali

L'Istituto, secondo modalità e tempi definiti dal medesimo e comunicati all'Organizzazione sindacale, si riserva di sottoporre annualmente a verifica a campione almeno l'1% delle deleghe alla riscossione del contributo associativo trasmesse dall'Organizzazione sindacale.

In aggiunta, l'Istituto sottopone a verifica le deleghe che all'atto dell'acquisizione telematica determinano il blocco funzionale dell'operatore sindacale a seguito di difformità tra i dati inseriti e quelli presenti nella banca dati dell'Istituto e attinenti al soggetto che ha rilasciato la delega.

Per consentire l'espletamento delle verifiche, l'Organizzazione sindacale è tenuta a trasmettere, entro 30 giorni dalla richiesta inoltrata via PEC dall'Istituto, la documentazione cartacea (originale della delega, copia del documento d'identità e altra documentazione del pensionato) che la stessa ha l'obbligo di conservare ai sensi del citato articolo 4 della convenzione (cfr. il precedente paragrafo 4).

La documentazione richiesta deve essere inoltrata esclusivamente tramite PEC e, solo nei casi ritenuti necessari dall'Istituto, viene richiesto l'invio tramite raccomandata alla Direzione centrale Organizzazione.

Qualora all'esito delle suesposte verifiche emergano irregolarità, l'Istituto procederà all'applicazione di penali commisurate alla gravità dell'inadempimento così come graduate nell'articolo 10 della convenzione.

Nell'eventualità in cui siano applicate all'Organizzazione sindacale penali per un ammontare superiore al 10% del totale delle quote sindacali riversate, nell'anno di

riferimento, all'Organizzazione medesima, la convenzione si risolve immediatamente di diritto nelle forme e secondo le modalità illustrate nel precedente paragrafo.

11. Codice INPS

Il codice INPS assegnato è EL.

12. Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile delle trattenute per contributi sindacali, effettuate sulle pensioni per conto dell'Organizzazione sindacale UNIONE NAZIONALE TUTELA IN AUTONOMIA (U.N.T.I.A.), si istituiscono i seguenti conti:

GPA29331 - per l'imputazione dei contributi sindacali trattenuti sulle pensioni pagate nell'anno in corso.

Tali conti sono movimentabili esclusivamente dalla procedura di ripartizione dei flussi telematici di rendicontazione delle pensioni pagate.

È inoltre istituito il seguente nuovo conto:

- GPA18331 - per la rilevazione del debito verso l'Organizzazione sindacale per i contributi sindacali trattenuti sulle pensioni e l'imputazione del pagamento.

Gli accreditamenti a favore del medesimo sindacato sono da imputare al conto già in uso GPA35041.

I citati conti sono movimentabili dalla procedura dei pagamenti accentrati alle Organizzazioni sindacali per i contributi sindacali trattenuti sulle pensioni.

I rapporti finanziari con la suddetta Organizzazione sindacale saranno definiti, come di consueto, direttamente dalla Direzione generale.

Nell'Allegato n. 2 vengono riportati i conti sopra citati.

- [ALLEGATO 1:](#)
- [ALLEGATO 2:](#)

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

