

RASSEGNA PREVIDENZIALE

a cura Massimo Pipino

- 1) **FERIE ANNUALI – RIEPILOGO DI NORME.**
- 2) **CONTROVERSIE SULLA RICORRENZA DELL’OBBLIGO ASSICURATIVO – RICORSI AI SENSI DELL’ART. 16 DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA N. 1124/1965 – ULTERIORI PRECISAZIONI DELL’INAIL.**
- 3) **ORDINANZA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI N. 3763 DEL 6 MAGGIO 2009, RECANTE “INTERVENTI URGENTI A FAVORE DELLE POPOLAZIONI COLPITE DAGLI EVENTI SISMICI NELLA REGIONE ABRUZZO NEL MESE DI APRILE 2009, E ULTERIORI INTERVENTI URGENTI DI PROTEZIONE CIVILE”. MISURE PREVIDENZIALI – ISTRUZIONI DELL’INPS.**
- 4) **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA – ULTERIORI PRECISAZIONI DELL’INPS SUL NUOVO CRITERIO DI COMPUTO DEI LIMITI TEMPORALI DI CONCESSIONE.**
- 5) **MODALITÀ DI COMPILAZIONE DEL MOD. DM 10 NEI CASI DI ASSENZA DI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI E/O SOMME A CONGUAGLIO – PRECISAZIONI DELL’INPS.**
- 6) **SANZIONE AMMINISTRATIVA PER IL SUPERAMENTO DEI LIMITI AL LAVORO STRAORDINARIO – CHIARIMENTI INTERPRETATIVI MINISTERIALI**

1) **FERIE ANNUALI – RIEPILOGO DI NORME**

Si ritiene opportuno, a causa dell’avvicinarsi del periodo feriale, provvedere qui di seguito ad una rapida riepilogazione qui di alcune delle norme di carattere generale o intersettoriale che regolano l’istituto delle ferie che, come si ricorderà è previsto dall’art. 2109 del Codice civile e disciplinato dall’art. 10 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, così come modificato dal Decreto Legislativo 19 luglio 2004, n. 213 e dai contratti collettivi di lavoro, alla consultazione dei quali è necessario in ogni caso fare riferimento per problematiche di carattere puntuale.

Durata e modalità di godimento del periodo feriale; sanzione amministrativa

L’art. 10, comma 1, del Decreto Legislativo n. 66/2003 stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall’art. 2109 del codice civile, *“il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva (...), va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell’anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione”*. La violazione di tale disposizione comporta l’applicazione

www.commercialistatelematico.com

1

E’ vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

di una sanzione amministrativa da 130 a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo interessato, ai sensi dell'art. 18-bis del Decreto Legislativo n. 66/2003, introdotto dal Decreto Legislativo n. 213/2004 ed entrato in vigore il 1° settembre 2004. Al riguardo il Ministero del Lavoro, nella circolare n. 8 del 3 marzo 2005, ha sottolineato che il legislatore delegato ha dettato una disciplina in forza della quale si possono distinguere tre diversi periodi di ferie:

- un primo periodo, di almeno due settimane, da fruirsì nel corso dell'anno di maturazione. Nel caso in cui sia il lavoratore a richiederlo lo esso deve essere goduto in modo ininterrotto. Tale richiesta, nel rispetto dei principi dell'art. 2109 del Codice Civile, dovrà essere formulata tempestivamente, in modo che l'imprenditore possa operare il corretto temperamento tra le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro. La contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) può disporre diversamente. Scaduto l'anno di maturazione, se il lavoratore non avrà interamente goduto del periodo feriale di due settimane ininterrotte, il datore di lavoro sarà passibile di sanzione, anche nell'ipotesi in cui detto congedo sia in corso di godimento nel momento in cui si compie l'anno di maturazione;
- un secondo periodo di ferie, di due settimane, da fruirsì anche in modo frazionato, ma entro diciotto mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i diversi periodi previsti dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale, aziendale);
- un eventuale terzo periodo, superiore al minimo di quattro settimane previsto dalla legge, che potrà essere fruito anche in modo frazionato nei termini stabiliti dall'autonomia privata (contratto collettivo o, in mancanza, patti individuali).

Per quanto riguarda il profilo sanzionatorio, il Ministero del Lavoro, nella citata circolare, precisa che la sanzione amministrativa riguarda esclusivamente il riconoscimento del periodo minimo di quattro settimane previsto dall'art. 10 e le relative modalità di fruizione ivi descritte. Laddove, peraltro, la contrattazione collettiva disponga – come consentito – diversi termini di fruizione delle quattro settimane minime, in deroga a quanto stabilito dal legislatore, il datore di lavoro può essere sanzionato soltanto se, superati i termini contrattuali, abbia anche violato i termini di legge. Al fine di evitare sanzioni, è opportuno, pur in assenza di un principio in materia, far godere al lavoratore prioritariamente le ferie maturate nei periodi più risalenti, rispetto alle quali è più vicina la data di scadenza del relativo termine di godimento (in tal senso si è espresso il Ministero del Lavoro, con lettera

del 13 giugno 2006, prot. 25/I/0000496, in risposta ad un interpello avente ad oggetto, tra l'altro, le modalità di imputazione delle ferie).

In proposito occorre peraltro tenere presente che, salva diversa previsione contrattuale, resta fermo l'obbligo sopra evidenziato, di far fruire al dipendente almeno due settimane di ferie durante l'anno di maturazione delle stesse.

Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile fruire delle ferie secondo il principio dell'infra-annualità – precisa inoltre lo stesso Dicastero – le ferie *“dovranno essere godute nel rispetto del principio dettato dall'art. 2109 cod. civ., espressamente richiamato dall'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003, ossia nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro: dunque si dovrà evitare ogni applicazione “automatica” del principio della infra-annualità laddove ciò risulti impossibile o troppo gravoso per l'organizzazione aziendale. Di conseguenza, anche sotto il profilo sanzionatorio, occorrerà valutare con attenzione ed equilibrio ogni singola situazione”*.

Indennità sostitutiva per ferie non godute

Il periodo feriale minimo previsto dall'art. 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003 non può essere sostituito dalla relativa indennità sostitutiva per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Sotto quest'ultimo aspetto si ricorda che la Direzione Generale dell'INPS, con messaggi n. 79 del 27 giugno 2003 e 118 dell'8 ottobre 2003 ha preso atto della circostanza che la nuova normativa limita la possibilità di “monetizzare” i periodi di ferie non godute solo con riferimento ai periodi eccedenti quello di durata minima (quattro settimane).

Pertanto, l'Istituto ha confermato le istruzioni in precedenza impartite (v. le circolari n. 186 del 7 ottobre 1999 e n. 15 del 15 gennaio 2002) anche per i periodi di ferie maturati dopo l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 66/2003, sia relativamente alle fattispecie, ormai circoscritte, in cui sia possibile il ricorso all'attribuzione del compenso sostitutivo delle ferie, sia con riguardo ai giorni di ferie non goduti che siano comunque imputabili al periodo minimo legale di quattro settimane.

Nel predetto messaggio n. 79/2003, l'INPS ha precisato, altresì, che la facoltà di “monetizzare” le ferie riguarda anche i periodi già maturati e non ancora goduti alla data di entrata in vigore del citato provvedimento (29 aprile 2003). Tale impostazione è stata ribadita dal Ministero del Lavoro, il quale, con la citata risposta ad interpello, del 13 giugno 2006, prot. n. 25/I/0000496, ha sottolineato che è possibile, per il periodo antecedente al 29 aprile 2003, monetizzare le ferie *“se ed in quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e sempre nel rispetto dei*

principi costituzionali dai quali, ad esempio, si può ricavare che il potere di monetizzare le ferie non può essere rimesso ad una decisione unilaterale del datore di lavoro”.

Con messaggio n. 18850 del 3 luglio 2006 l'INPS ha poi chiarito che nelle ipotesi d'interruzione della prestazione di lavoro per le cause contemplate da norme di legge, verificatesi nel corso del termine di diciotto mesi, lo stesso rimane sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento medesimo e riprende a decorrere dal giorno in cui il lavoratore torna a svolgere l'attività lavorativa.

Il Ministero del Lavoro è successivamente tornato sull'argomento con una risposta ad uno specifico interpellato, del 26 ottobre 2006, prot. n. 25/I/0005221, per sottolineare – tra l'altro – che in presenza di una previsione legale o contrattuale collettiva la quale regolamenti il termine massimo di fruizione delle ferie, la scadenza dell'obbligazione contributiva dovuta per il compenso per ferie non godute – e quindi la relativa collocazione temporale dei contributi – coincide necessariamente con il predetto termine legale o contrattuale: ne consegue che il momento impositivo e la collocazione temporale dei contributi dovuti sul compenso delle ferie non godute coincidono con il diciottesimo mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle stesse o con il più ampio termine contrattuale, sicché i datori di lavoro sono tenuti a sommare alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza del termine anche l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute, sebbene non ancora realmente corrisposto in ragione dell'espresso divieto di cui al richiamato comma 2 dell'art. 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003.

Circa la monetizzazione delle ferie non godute, si segnala infine che il Ministero del Lavoro, in risposta ad un interpellato (n. 15/2008, del 10 giugno 2008), ha sostenuto che, in via eccezionale, l'invio del lavoratore all'estero (non in regime di trasferta), con contestuale rinegoziazione delle condizioni normative ed economiche del rapporto di lavoro, determina una situazione assimilabile alla risoluzione del rapporto, in quanto si instaura un regime contrattuale nuovo. Tale circostanza, ad avviso dello stesso Dicastero, pare legittimare la sostituzione delle ferie con la relativa indennità, laddove il tempo che intercorre tra la decisione di inviare il dipendente all'estero e la sua partenza non consenta una programmazione delle ferie stesse in relazione alle esigenze produttive od organizzative dell'impresa.

Ferie di particolari categorie di dipendenti

Tanto premesso, per alcune particolari categorie di dipendenti si ritiene opportuno precisare quanto segue:

- *Lavoratori minori di diciotto anni (non apprendisti):* secondo l'art. 23 della Legge 17 ottobre 1967, n. 977, la durata delle ferie annuali retribuite per i lavoratori che non hanno compiuto i sedici anni di età non può essere inferiore a trenta giorni (da intendersi di calendario) e per i lavoratori di età compresa fra i sedici e i diciotto anni tale periodo non deve essere inferiore a venti giorni (di calendario). I contratti collettivi possono regolare le modalità di godimento delle ferie. Si ritiene, peraltro, che il periodo di ferie per tali soggetti non possa essere comunque inferiore alle quattro settimane, in conseguenza del limite minimo introdotto, per la generalità dei prestatori di lavoro, dal citato art. 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003.
- *Apprendisti:* l'art. 14 della Legge 19 gennaio 1955, n. 25, prevede la durata delle ferie in misura non inferiore a trenta giorni (di calendario) per gli apprendisti di età non superiore a sedici anni ed a venti giorni (di calendario) per quelli che hanno superato i sedici anni di età. Per quanto concerne gli apprendisti minorenni, si ritiene che possa applicarsi l'art. 14, sopra menzionato, soltanto ove esso comporti un trattamento di miglior favore rispetto alla previsione generale del periodo minimo di quattro settimane di cui al citato art. 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003. Si precisa, inoltre, che gli apprendisti maggiorenni hanno comunque diritto ad un periodo feriale non inferiore a quattro settimane, in forza dell'estensione a tali soggetti della nuova disciplina dell'orario di lavoro (art. 2, comma 4, Decreto Legislativo n. 66/2003). L'art. 18, secondo comma, del Decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668, dispone che la durata delle ferie, che normalmente ha carattere continuativo, possa essere frazionata in due periodi per esigenze produttive dell'azienda o su richiesta dell'apprendista. Si sottolinea, infine, che per coloro che non sono più apprendisti, anche se lo siano stati nel corso del periodo di maturazione delle ferie, queste competono nelle misure stabilite per il personale operaio, intermedio o impiegatizio.
- *Dirigenti di aziende industriali:* in base all'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2004-2008 per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi, del 24 novembre 2004, i dirigenti hanno diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a trentacinque giorni (esclusi le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge). Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di

maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora eccezionalmente il periodo eccedente le 4 settimane minime non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese del secondo semestre di detto anno.

- *Custodi con alloggio nello stabilimento*: il custode con alloggio nello stabilimento può – in linea di massima – allontanarsi insieme alla famiglia dall'alloggio stesso durante il periodo delle ferie annuali. Alla sostituzione temporanea del custode deve provvedere il datore di lavoro, salve particolari norme del contratto individuale.

Assunzioni e cessazioni del rapporto di lavoro

I lavoratori che, all'inizio del periodo di ferie, non abbiano compiuto un anno di servizio dalla data dell'assunzione hanno diritto al godimento delle ferie stesse in ragione di tanti dodicesimi dell'intera misura annualmente spettante, quanti sono i mesi di servizio prestato.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga durante l'anno di maturazione delle ferie, il compenso sostitutivo delle ferie maturate e non godute deve essere corrisposto in ragione di tanti dodicesimi della intera misura annualmente spettante, quanti sono i mesi di servizio prestato (con deduzione del corrispettivo delle giornate di ferie eventualmente già godute e retribuite nello stesso anno di maturazione). Pertanto, con riguardo ai contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno, è sempre ammissibile la "monetizzazione" delle ferie (come ha confermato il Ministero del Lavoro nella circolare n. 8/2005 sopra citata).

Recesso durante il periodo di prova

Il diritto alle ferie retribuite sussiste anche per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo (sentenza della Corte Costituzionale n. 189 del 22 dicembre 1980).

Festività

Per le festività che cadono nel periodo di godimento delle ferie, anche coincidenti con la domenica, i lavoratori hanno diritto al relativo trattamento in base alle norme di legge e contrattuali o, eventualmente, al prolungamento delle ferie.

Contributi previdenziali e ritenute IRPEF

Il trattamento economico corrisposto per le ferie è soggetto ai contributi previdenziali ed assicurativi, nelle misure in vigore al momento della corresponsione del trattamento stesso e, al netto delle trattenute previdenziali a carico del lavoratore, è soggetto alle ritenute per imposta sul reddito delle persone fisiche.

Assegni per il nucleo familiare

Gli assegni per il nucleo familiare devono essere corrisposti per tutto il periodo di assenza dal lavoro per ferie. Si applica in materia l'art. 59 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e pertanto, premesso che le ore retribuite come ferie non concorrono al raggiungimento del minimo di ore lavorative per il diritto al conseguimento degli assegni nella misura intera:

- deve corrispondersi l'intero assegno afferente al periodo di paga in considerazione, quando il numero delle ore effettivamente lavorate nello stesso periodo non sia inferiore al numero di ore necessario per il conseguimento di detto assegno intero;
- devono corrispondersi (in aggiunta agli assegni spettanti per le prestazioni lavorative effettuate) assegni giornalieri per le giornate di ferie godute (escluse le domeniche), qualora nel periodo di paga in considerazione non risulti raggiunto il numero minimo di ore effettivamente lavorate, come sopra accennato.

Nel seguente prospetto è indicato tale numero minimo richiesto nei diversi periodi di paga:

	settimana	quattordicina	quindicina	mese
impiegati	30	60	65	130
operai	24	48	52	104

Nell'ipotesi, peraltro, di lavoratori a "settimana corta" (ma non a tempo parziale), i quali per parte del periodo di paga non prestino attività lavorativa, esclusivamente per quei motivi che danno diritto, secondo la normativa vigente, alla corresponsione degli assegni (ad esempio: ferie, malattia, infortunio, ecc.) e, a causa di tali assenze, non raggiungano il numero minimo di ore stabilito dal citato art. 59 per aver diritto agli assegni in misura intera, questi vanno ugualmente corrisposti nella predetta misura intera, e quindi anche per la giornata del sabato (v. circolare della Direzione Generale dell'INPS n. 6216 G.S./181 del 30 luglio 1984).

Domande di intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

Per evitare ritardi nell'approvazione di domande di intervento della Cassa Integrazione Guadagni ordinaria, dovuti a richieste di chiarimenti da parte dell'INPS (che non può autorizzare la Cassa Integrazione per periodi di chiusura per ferie), occorre precisare le date di inizio e fine del periodo feriale e di ripresa effettiva dell'attività qualora le domande stesse si riferiscano a periodi in cui vengano abitualmente effettuate le chiusure per ferie.

Trattenute ai pensionati che lavorano

Le trattenute ai pensionati che prestano attività lavorativa subordinata rimasti soggetti al divieto di cumulo della pensione con il reddito da lavoro, vanno effettuate anche durante le ferie retribuite. Le giornate di ferie retribuite concorrono al raggiungimento del limite massimo di ventisei giornate nel mese per determinare la trattenuta da operare nei confronti di tali lavoratori.

Malattia, Infortunio, Gravidanza e Puerperio

I periodi di assenza per malattia ed infortunio (nel limite di tempo per il quale è contrattualmente dovuta la conservazione del posto) e quelli di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio sono considerati come periodi di servizio effettivo agli effetti della maturazione delle ferie e quindi utili per la maturazione stessa.

Non è, invece, utile il periodo di congedo parentale (già denominato "astensione facoltativa") eventualmente goduto dalle lavoratrici madri o dai lavoratori padri (v. l'art. 34, ultimo comma, del citato Decreto Legislativo n. 151/2001).

Periodi di sospensione del lavoro; aspettative non retribuite; assenze non giustificate; sciopero

Avendo il compenso per ferie natura retributiva, è applicabile il principio di corrispettività fra prestazione lavorativa e retribuzione. Le ferie non maturano pertanto nei periodi di sospensione del lavoro quali i periodi di aspettativa non retribuita, di assenza arbitraria dal lavoro e di sciopero. Per quanto riguarda i lavoratori posti in Cassa Integrazione Guadagni straordinaria il criterio è stato confermato espressamente dal Ministero del Lavoro e dall'INPS (v. la circolare della Direzione Generale dell'INPS n. 52020 G.S. - n. 595 E.A.D. - n. 10051 O. - n. 161613 St. - n. 171 I.B. - n. 527 Rg./176 del 15 settembre 1979, dove è altresì precisato che le integrazioni salariali straordinarie competono ai beneficiari per l'intero periodo di efficacia del decreto ministeriale di concessione).

Lavoratori a tempo parziale

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 per i lavoratori a tempo parziale, la durata delle ferie annuali è quella prevista per i lavoratori a tempo pieno, mentre il compenso in denaro è proporzionato a quello corrisposto durante i periodi in cui il lavoro viene prestato.

Richiamo alle armi

I periodi di assenza per richiamo alle armi sono utili al solo effetto del raggiungimento degli scaglioni superiori previsti contrattualmente per le diverse misure di ferie; non invece per la maturazione delle ferie stesse, salve le eventuali norme contrattuali più favorevoli.

Assenze per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio preesistenti all'inizio delle ferie

La malattia preesistente alla data di inizio del periodo feriale, qualora permanga oltre tale data, non consente l'inizio delle ferie: pertanto, in tale ipotesi, il lavoratore ha diritto all'indennità di malattia per l'intera durata dell'evento morboso. Similmente ci si deve comportare in caso di assenze per infortunio, gravidanza o puerperio preesistenti alla data di inizio del periodo feriale.

Malattia insorta durante il periodo feriale

Nell'ipotesi di malattia che si sia manifestata durante il periodo feriale, il trattamento economico di malattia spetta solamente in alcuni casi. Si segnala, tuttavia, che la Direzione Generale dell'INPS ha emanato, a seguito della sentenza n. 1947 del 23 febbraio 1998 delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, nuove direttive sull'argomento con circolare n. 109 del 17 maggio.

2) CONTROVERSIE SULLA RICORRENZA DELL'OBBLIGO ASSICURATIVO – RICORSI AI SENSI DELL'ART. 16 DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA N. 1124/1965 – ULTERIORI PRECISAZIONI DELL'INAIL

Ai sensi dell'art. 16 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, quando l'INAIL viene a conoscenza della mancata denuncia di esercizio o di variazioni dei lavori diffida il datore di lavoro, fissandogli un termine di dieci giorni per l'adempimento. Avverso la diffida dell'Istituto il datore di lavoro può ricorrere, entro lo stesso termine di dieci giorni, alla Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione è svolto il lavoro. Contro le decisioni della Direzione provinciale del lavoro sia l'INAIL che il datore di lavoro hanno facoltà di proporre ricorso entro quindici giorni al Ministero del Lavoro. Il ricorso non ha effetto

sospensivo, salvo che il Ministero ritenga di disporre preliminarmente la sospensione degli effetti della decisione di primo grado. All'INAIL ed al datore di lavoro spetta l'azione avanti l'Autorità giudiziaria, da proporsi entro sessanta giorni dalla comunicazione della decisione del Ministero del Lavoro.

Qualora non sia stato presentato alcun ricorso entro il menzionato termine di dieci giorni, il datore di lavoro è tenuto a versare il premio risultante dagli accertamenti compiuti dall'Istituto assicuratore, a decorrere dall'inizio dei lavori. Con nota del 12 marzo 2008, la Direzione Generale dell'INAIL ha fornito chiarimenti sull'ambito di applicazione del citato art. 16 e, in particolare, sulla ammissibilità di una interpretazione estensiva dell'atto di diffida, impugnabile mediante il gravame dal medesimo previsto.

Al riguardo, l'INAIL ha precisato fra l'altro che il ricorso disciplinato dalla norma di cui trattasi può essere legittimamente proposto anche avverso il cosiddetto "certificato di variazione", nel quale l'Istituto, prendendo atto delle risultanze degli accertamenti ispettivi ed amministrativi, rielaborati e verificati dagli uffici competenti, quantifica le somme dovute ed invita il datore di lavoro al pagamento delle stesse. Tale impostazione non è stata tuttavia condivisa dal Ministero del Lavoro. Infatti, secondo il parere espresso dal predetto Ministero nella nota del 7 aprile 2009, non sono ammissibili interpretazioni che estendano l'ambito di applicazione dell'art. 16 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965 a provvedimenti diversi dalla diffida, tra cui la richiesta di pagamento del premio mediante il "certificato di variazione", e in genere a qualsiasi provvedimento di richiesta di pagamento del premio correlata all'accertamento della sussistenza o della variazione dell'obbligo assicurativo.

Tanto premesso, si informa ora che la Direzione Generale dell'INAIL, con nota n. 6704 del 24 giugno 2009, di seguito riprodotta, ha reso noto che, nell'ambito di un incontro con le competenti Direzioni del Ministero del Lavoro, è stato concordato un periodo di transizione di sei mesi, durante il quale le Direzioni provinciali del lavoro continueranno a pronunciarsi sui ricorsi amministrativi proposti ai sensi dell'art. 16 in oggetto, anche in presenza di atti che rivestono una forma diversa dalla diffida, se riferiti a controversie circa la sussistenza dell'obbligo assicurativo, compresi, quindi, i "certificati di variazione" emessi dalle Sedi dell'Istituto.

3) ORDINANZA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI N. 3763 DEL 6 MAGGIO 2009, RECANTE “INTERVENTI URGENTI A FAVORE DELLE POPOLAZIONI COLPITE DAGLI EVENTI SISMICI NELLA REGIONE ABRUZZO NEL MESE DI APRILE 2009, E ULTERIORI INTERVENTI URGENTI DI PROTEZIONE CIVILE”. MISURE PREVIDENZIALI – ISTRUZIONI DELL’INPS

Come è noto, in data 6 maggio 2009 è stata promulgata l’Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3763, recante “Interventi urgenti a favore delle popolazioni colpite dagli eventi sismici nella Regione Abruzzo nel mese di aprile 2009, e ulteriori interventi urgenti di protezione civile”.

Per quanto fa riferimento alla materia previdenziale, l’art. 5 della citata ordinanza, al comma 5, contiene la previsione secondo cui non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, di cui all’art. 51 del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, gli eventuali sussidi occasionali, erogazioni liberali o benefici di qualsiasi genere concessi da datori di lavori privati, nei sei mesi successivi alla data del 6 aprile 2009, a favore dei lavoratori residenti nei comuni individuati dal Decreto del Commissario delegato n. 3 del 16 aprile 2009, ovvero concessi, in tale periodo, da datori di lavoro privati operanti nei predetti territori a favore dei propri lavoratori, anche non residenti nelle aree colpite dal terremoto.

Al riguardo, la Direzione Generale dell’INPS ha provveduto a diramare le proprie istruzioni con il messaggio n. 15212 del 3 luglio. In particolare l’INPS sottolinea che la disposizione in oggetto individua un’ipotesi che, anche se caratterizzata da un elemento di transitorietà, configura un’esclusione dalla formazione dell’imponibile fiscale e contributivo, che si aggiunge a quelle già elencate tassativamente nell’art. 51, comma 2, del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986.

Va inoltre rilevato che il regime agevolato previsto per le somme in oggetto si applica soltanto a determinate tipologie di lavoratori, vale a dire a quelli residenti nei comuni colpiti dal sisma (individuati dal Decreto del 16 aprile 2009) e a quelli che, a prescindere dal luogo di residenza, sono alle dipendenze di aziende private che operano in tali territori.

Pertanto, evidenzia l’Istituto, le erogazioni o i benefici di qualsiasi genere concessi a titolo di liberalità, nei sei mesi successivi alla data del 6 aprile 2009, dai datori di lavoro privati alle categorie di lavoratori sopra indicate non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente ai fini contributivi e pensionistici.

4) CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA – ULTERIORI PRECISAZIONI DELL'INPS SUL NUOVO CRITERIO DI COMPUTO DEI LIMITI TEMPORALI DI CONCESSIONE

Con la circolare n. 58 del 20 aprile 2009, la Direzione Generale dell'INPS ha ridefinito il criterio di calcolo dei periodi di fruizione della Cassa Integrazione Guadagni ordinaria, di cui all'art. 6, comma 1, della Legge 20 maggio 1975, n. 164.

Secondo quanto reso noto dalla menzionata circolare, il computo di detti periodi deve essere eseguito facendo riferimento alle singole giornate di intervento dell'integrazione salariale ordinaria e non più in rapporto all'intera settimana così come desumibile da calendario.

Di conseguenza, viene considerata usufruita una settimana solo nelle ipotesi in cui la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, ovvero cinque in caso di settimana corta. Con il successivo messaggio n. 13719 del 16 giugno 2009, la Direzione Generale dell'INPS ha affermato che, per non creare disparità di trattamento tra lavoratori beneficiari di una stessa autorizzazione trimestrale di Cassa Integrazione Guadagni ordinaria, i criteri interpretativi definiti dalla circolare n. 58/2009 si applicano a partire dai "trimestri in corso alla data di emissione della circolare stessa".

Al riguardo, in risposta ad una richiesta di chiarimento avanzata dalla Confindustria, l'Istituto ha precisato che il nuovo criterio di conteggio parzialmente retroattivo si applica a condizione che si tratti di una sola domanda o provvedimento autorizzativo continuativo.

Ricade in questa fattispecie, quindi, un'azienda che abbia richiesto un intervento di Cassa Integrazione Guadagni ordinaria per un trimestre che abbia inizio dal 26 gennaio 2009 e perciò ancora in corso alla successiva data del 20 aprile 2009.

Ne resta invece esclusa la domanda di integrazione salariale decorrente dalla stessa data del 26 gennaio ma riferita ad un arco temporale che abbia termine prima del 20 aprile, data in cui è stata pubblicata la circolare n. 58/2009.

5) MODALITÀ DI COMPILAZIONE DEL MOD. DM 10 NEI CASI DI ASSENZA DI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI E/O SOMME A CONGUAGLIO – PRECISAZIONI DELL'INPS

A seguito delle numerose richieste di chiarimento pervenute agli uffici circa le modalità di compilazione del Mod. DM 10 nelle ipotesi di assunzioni nel corso del mese, così come disciplinate dal messaggio n. 16329 del 22 aprile 2005, la Direzione Generale dell'INPS ha diramato ulteriori istruzioni con il messaggio n. 15285 del 3 luglio 2009.

Scendendo nel particolare dei quesiti posti, l'Istituto ha precisato che le aziende di nuova costituzione, che intendano avvalersi della facoltà di elaborare i ratei con lo stipendio del mese successivo (ad esempio, quando l'assunzione interviene dopo la chiusura dell'elaborazione delle buste paga), al fine di evitare la segnalazione di scopertura contributiva (che potrebbe avere ripercussioni sulla regolarità contributiva ai fini, per esempio, del rilascio del DURC), sono tenute comunque presentare un Mod. DM 10 con saldo 0 (zero), compilando soltanto il Quadro "A" (numero dei dipendenti occupati) ed il Quadro "B-C", con l'indicazione dei soli codici statistici "MA", "FE", "FZ" e l'eventuale adesione o revoca ai Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Analoghe modalità di compilazione devono essere osservate nell'ipotesi in cui l'azienda versi i contributi minori all'INPS, relativamente a posizioni di lavoratori autonomi la cui contribuzione pensionistica è dovuta all'ENPALS e detti lavoratori emettano fatture con periodicità non programmabile.

6). Sanzione amministrativa per il superamento dei limiti al lavoro straordinario – Chiarimenti interpretativi ministeriali

Si segnala che con interpello n. 56/2009 del 10 luglio 2009 il Ministero del Lavoro ha fornito alcuni chiarimenti in ordine alla corretta interpretazione del disposto dell'art. 18-bis, comma 6, del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, come sostituito dall'art. 41, comma 10, del Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di sanzioni amministrative previste per la violazione delle norme in materia di lavoro straordinario di cui all'art. 5, commi 3 e 5, del medesimo decreto legislativo.

In proposito si ricorda che l'art. 5 ora citato così dispone, al comma 3: "in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali". Il successivo comma 5, inoltre, stabilisce che "il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi". Ai sensi dell'art. 18-bis, comma 6, del Decreto Legislativo n. 66/2003, "la violazione delle disposizioni previste dall'art. 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione

amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta”.

L’interpello, in esame, il cui testo si riporta in allegato, accoglie ora l’interpretazione proposta dalla Confindustria, in base alla quale la sanzione di cui al comma 6 dell’art. 18-bis del Decreto Legislativo n. 66/2003 sopra menzionato vada applicata una sola volta, senza moltiplicare l’importo per ciascun lavoratore interessato e ciò sia nell’ipotesi in cui la violazione contestata riguardi da uno a cinque lavoratori (da 25 a 154 euro), sia laddove siano coinvolti sei o più lavoratori o si sia verificata per più di 50 giornate l’anno (da 154 a 1.032 euro). Al riguardo si sottolinea altresì che il Ministero del Lavoro era già intervenuto in materia di lavoro straordinario, con la circolare n. 8/2005, del 3 marzo 2005, per confermare che:

- “in riferimento ai limiti quantitativi, appare sanzionabile il datore di lavoro che faccia superare il limite del lavoro straordinario contrattualmente fissato, solo se lo stesso sia superiore al limite legale delle 250 ore annuali, ferme restando le deroghe individuate dalla legge per eventi eccezionali, particolari o forza maggiore”;
- “se il limite previsto dalla contrattazione collettiva è inferiore alle 250 ore, solo al superamento di detta soglia, ma fatte salve le ipotesi derogatorie di cui al comma 4 dell’art. 5 (casi eccezionali, forza maggiore, eventi particolari ecc.), si configura la violazione della previsione normativa”;
- “nelle ipotesi in cui la contrattazione collettiva individui limiti tipologici (ossia individui i casi o le ipotesi in cui è possibile chiedere prestazioni di lavoro straordinario) ovvero in cui il limite posto dalla contrattazione collettiva sia superiore alle 250 ore, tale previsione opera quale scriminante rispetto alla violazione del limite di legge e pertanto solo al superamento di essa il datore di lavoro è assoggettato alla sanzione, salva sempre l’operatività delle ipotesi derogatorie (casi eccezionali, forza maggiore, eventi particolari ecc.)”.

Massimo Pipino
15 Luglio 2009