

Rassegna sindacale e previdenziale del 6 ottobre 2010

di Massimo Pipino

- 1) **Trattamento fiscale delle pensioni integrative: rimborsi**
- 2) **ARTIGIANATO: costituito il Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa**
- 3) **30/09/2010: ultimo termine per i pensionati a dichiarare i redditi da lavoro autonomo**
- 4) **Lavoro straordinario ed imposta sostitutiva agevolata**
- 5) **Detassazione straordinari e premi: l'Agenzia apre ai rimborsi**
- 6) **Legge 297/82 - TFR Indice rivalutazione mese di Luglio 2010**
- 7) **INPS – Flusso “UNIEMENS INDIVIDUALE” – Nuova versione del documento tecnico – Versione 1.1.3**
- 8) **INPS - UNIEMENS Individuale – Gestione del DM10 virtuale – Ulteriori chiarimenti dell'Istituto – Messaggio N. 16252/2010**
- 9) **INPS – Prestazioni erogate a sostegno del reddito – Compatibilità delle integrazioni salariali con altra attività lavorativa - Circolare N. 107/10 – ulteriori precisazioni**
- 10) **Le novità in materia di ispezioni per il settore degli autotrasporti**
- 11) **Sicurezza: responsabilità del committente o del responsabile dei lavori**
- 12) **Per incrementare l'azione di contrasto al lavoro nero è stata firmata una convenzione di cooperazione tra le Direzioni provinciali del Lavoro e l'Arma dei Carabinieri**
- 13) **Istituzioni socio-assistenziali - AGIDAE: rinnovato il CCNL**
- 14) **Sicurezza sul lavoro – Testo Unico sulla sicurezza – Autorità di vigilanza – Applicazione dell'articolo 89, comma. 1, lettera I) del D.LGS N. 81/08 – Parere del 27 luglio 2010 - Ulteriori dettagli**
- 15) **Autotrasporto: nuovi tempi massimi per il trasferimento dati dal tachigrafo**
- 16) **Settore turismo: istruzioni operative del Ministero sui principali istituti contrattuali**
- 17) **INPS – Nuova funzione di accertamento e verifica amministrativa – Tutoraggio delle grandi aziende – Messaggio N. 18610/2010**
- 18) **INPS – Distacco nell'ambito dell'Unione Europea – Regolamenti CE N. 883/2004 e N. 987/2009 in materia di sicurezza sociale – Circolari NN. 83, 98,99 e 100 del 2010**
- 19) **INPS – Certificazione di malattia – Invio con modalità telematiche da parte del medico curante – Circolare N. 60/2010**
- 20) **INPS - Indennità di trasferta superiore a quella contrattuale – Limite per l'esenzione contributiva – Messaggio N. 19685/10**
- 21) **Detassazione dei premi di risultato riconducibili ad incrementi di produttività – Agenzia delle Entrate – Risoluzione N.83/2010 – Ulteriori dettagli**

- 22) **D.Lgs. N. 151/2001 – Ministero del Lavoro – Familiare affetto da handicap – Concessione del congedo straordinario per assistenza al disabile lavoratore – Interpello N. 30/2010**
- 23) **Legge 104/92 – Ministero del Lavoro – Possibilità di frazionamento dei permessi giornalieri in permessi di durata oraria – Interpello N. 31/2010**
- 24) **Ammortizzatori sociali in deroga – decorrenza per la presentazione della domanda – Parere del Ministero del Lavoro**
- 25) **Libro Unico – Ministero del Lavoro – Rimborso spese per gli amministratori che non percepiscono compensi - Interpello N. 27/2010**

1) Trattamento fiscale delle pensioni integrative: rimborsi

Riteniamo opportuno informare gli utenti del CT che l’Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 93/E del 24 settembre u.s. è intervenuta sul tema relativo alle maggiori imposte versate dal contribuente che ha subito l’imposizione IRPEF non già sull’87,5 per cento ma sul 100 per cento del trattamento pensionistico integrativo percepito – limitatamente alla quota maturata fino al 31 dicembre 2000. tali maggiori prelievi assumono la natura di indebito e, dunque, danno diritto al rimborso delle somme pagate in eccesso. A tal fine, decorso il termine stabilito per la presentazione della dichiarazione correttiva, è necessario presentare istanza di rimborso ex articolo 38, DPR n. 602/73. Ed è in relazione alla denuncia di difformità riscontrate nell’operato di alcuni uffici locali circa le modalità di determinazione del rimborso che, nella citata **Risoluzione n. 93/E del 24 settembre 2010**, l’Agenzia delle Entrate ha sottolineato che, sul piano operativo, l’ufficio destinatario dell’istanza di rimborso deve procedere alla riliquidazione delle dichiarazioni relative agli anni in cui le ritenute sono state operate in misura superiore a quella dovuta e, per tale via, determinare il rimborso effettivamente spettante. In particolare, l’istanza di rimborso non può essere limitata alle sole ritenute che sono state erroneamente operate dal sostituto d’imposta a carico del sostituto, ma deve estendersi a tutto il maggior prelievo subito dal contribuente per effetto del computo nel reddito complessivo del 100 per cento della prestazione previdenziale. In tal senso, è dunque irrilevante la formulazione letterale dell’istanza di rimborso presentata – che potrebbe limitarsi a richiedere il rimborso di quanto trattenuto sulla quota del 12,5 per cento della pensione integrativa – e, per l’effetto, insussistente ogni questione di “ultra petitem” in ordine all’esatta delimitazione dei termini dell’istanza. In proposito, infatti, assumono rilievo le disposizioni dell’articolo 10, comma 1, dello Statuto del Contribuente (Legge n. 212/2000), in base alle quali

“i rapporti fra amministrazione e contribuente sono improntati al principio della collaborazione e della buona fede”,

e dell’articolo 6, comma 2, della medesima legge, secondo il quale

“l’amministrazione finanziaria deve informare il contribuente di ogni fatto o circostanza a sua conoscenza dai quali possa derivare il mancato riconoscimento di un credito (...), richiedendogli di integrare o correggere gli atti prodotti che impediscono il riconoscimento, sia pure parziale, di un credito.”

L’Agenzia delle Entrate ha quindi evidenziato che la mancata presentazione della dichiarazione non impedisce, di per sé, il regolare e valido esercizio del diritto al rimborso, a condizione che il

www.commercialistatelematico.com

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

contribuente rientri in una delle ipotesi di esonero dall'obbligo dichiarativo previste dall'articolo 1, DPR n. 600/73. Nell'ipotesi in cui si venga a verificare tale circostanza è possibile recuperare comunque le maggiori ritenute erroneamente operate dal sostituto mediante la presentazione di una istanza di rimborso redatta ai sensi dell'articolo 38, DPR n. 602/73, allegando, oltre ad una copia della documentazione, anche un prospetto riepilogativo dei calcoli. Si ricorda in ogni caso che il citato articolo 38 stabilisce che:

“Il soggetto che ha effettuato il versamento diretto può presentare (...), istanza di rimborso, entro il termine di decadenza di quarantotto mesi dalla data del versamento stesso, nel caso di errore materiale, duplicazione ed inesistenza totale o parziale dell'obbligo di versamento. L'istanza di cui al primo comma può essere presentata anche dal percipiente delle somme assoggettate a ritenuta entro il termine di decadenza di quarantotto mesi dalla data in cui la ritenuta è stata operata.”.

Con riferimento al termine di quarantotto mesi previsto a pena di decadenza per la presentazione dell'istanza di rimborso, è necessario tenere presente che lo stesso (ovvero il termine a partire dal quale occorre computare i mesi trascorsi) decorre dal termine per il pagamento del saldo di imposta relativo all'anno nel corso del quale è stata operata la maggiore ritenuta.

2) ARTIGIANATO: costituito il Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa

Si provvedere ad informare che firmato, il 21/09/2010, tra Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani e CLAAI e le CGIL CISL e UIL, l'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. L'adesione al Fondo è accessibile a tutti i lavoratori dipendenti dalle Imprese aderenti alle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali promotrici ed a quelli delle società e degli enti partecipati o promossi dalle stesse., tranne che per i lavoratori dipendenti da imprese del settore edile. La definizione del regolamento del Fondo avverrà entro il 31 dicembre del corrente anno ed i contenuti della presente intesa verranno recepiti dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro. Viene stabilito che il versamento dei contributi potrà avere inizio a partire dal 1 ° gennaio 2011 e, per le prestazioni del Fondo, le parti stabiliscono un contributo a carico delle imprese pari a 10,42 euro mensili - per 12 mensilità - per ciascun lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato.

La contrattazione collettiva nazionale e/o regionale può eventualmente implementare le prestazioni convenute e sopra indicate. Nel tal caso, tale incremento determinerà effetti esclusivi sulla platea direttamente interessata (ovvero sui lavoratori dipendenti dalle imprese residenti nell'area interessata dall'accordo in questione). Le Parti convengono che - almeno per la durata del primo mandato - tutte le cariche degli organi siano da intendersi a titolo gratuito, ad eccezione di quelle dei Revisori dei conti, e avranno durata triennale. Le parti, inoltre, sottolineano che il diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie erogate dal fondo è da intendersi come un diritto contrattuale dei lavoratori. Pertanto, l'Azienda che debba avere omesso il versamento dei contributi suddetti al Fondo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito. Le Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2011 al fine di esaminare l'andamento delle adesioni dei lavoratori al Fondo. Al fine di definire eventuali modalità di estensione del bacino degli aderenti.

www.commercialistatelematico.com

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

3) 30/09/2010: ultimo termine per i pensionati a dichiarare i redditi da lavoro autonomo

Ricordiamo che i titolari di pensione con decorrenza compresa entro l'anno 2009, soggetti al divieto di cumulo parziale della pensione con i redditi da lavoro autonomo per tale anno hanno dovuto dichiarare entro il 30 settembre u.s., data di scadenza della dichiarazione dei redditi dell'anno 2009, i redditi da lavoro autonomo conseguiti nell'anno 2009. Ciò è stato chiarito l'INPS con messaggio 21 settembre 2010, n. 23710. Nell'introdurre il divieto di cumulo della pensione con i redditi da lavoro autonomo, l'articolo 10 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, al comma 4, ha disposto che, ai fini dell'applicazione di tale divieto, i titolari di pensione sono tenuti a produrre all'ente erogatore della pensione la dichiarazione dei redditi da lavoro autonomo riferiti all'anno precedente, entro il medesimo termine previsto per la dichiarazione ai fini dell'IRPEF per il medesimo anno. Sono esclusi dall'obbligo di dichiarazione, in quanto ritenuti non essere soggetti al divieto di cumulo del reddito da trattamento pensionistico con i redditi da lavoro autonomo:

- i titolari di pensione e assegno di invalidità avente decorrenza compresa entro il 31 dicembre 1994;
- i titolari di pensione di vecchiaia;
- i titolari di pensione di vecchiaia liquidata nel sistema contributivo in quanto dal 1 gennaio 2009 sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro;
- i titolari di pensione di anzianità e di trattamento di prepensionamento a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima in quanto dal 1 gennaio 2009 sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro;
- i titolari di pensione o assegno di invalidità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, delle forme di previdenza esonerative, esclusive, sostitutive della medesima, delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni.

I pensionati che non si trovano nelle condizioni suddette sono quindi tenuti ad effettuare la comunicazione dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nell'anno 2009 entro lo scorso 30 settembre 2010. I redditi da lavoro autonomo devono essere dichiarati al netto dei contributi previdenziali e assistenziali e al lordo delle ritenute erariali. Il reddito d'impresa deve essere dichiarato al netto anche delle eventuali perdite deducibili imputabili all'anno di riferimento del reddito. La dichiarazione del reddito da lavoro autonomo può essere resa utilizzando il **Modello 503 AUT**. In ogni caso, sono considerate valide anche le dichiarazioni rese senza utilizzare tale modulo.

Le trattenute delle quote di pensione non cumulabili con i redditi da lavoro autonomo vengono effettuate provvisoriamente dagli enti previdenziali sulla base della dichiarazione dei redditi che i pensionati prevedono di conseguire nel corso dell'anno. A tal fine gli interessati sono tenuti a rilasciare all'ente previdenziale competente apposita dichiarazione. Le trattenute sono conguagliate sulla base della dichiarazione dei redditi effettivamente percepiti, rilasciata dagli interessati entro lo stesso termine previsto per la dichiarazione dei redditi ai fini dell'IRPEF. Pertanto i pensionati, nei cui confronti trova applicazione il divieto di cumulo della pensione con i redditi da lavoro autonomo, che svolgano nel corrente anno attività di lavoro autonomo sono tenuti a comunicare il reddito che prevedono di conseguire nel corso del 2010. Le trattenute che verranno operate sulla

www.commercialistatelematico.com

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

pensione "a preventivo" saranno conguagliate sulla base della dichiarazione dei redditi 2010 resa a consuntivo nell'anno 2011. I redditi da lavoro autonomo dichiarati dai pensionati devono essere acquisiti con le procedure di ricostituzione delle pensioni secondo le modalità in atto. Sono tenuti a presentare la dichiarazione reddituale a consuntivo anche i pensionati per i quali la situazione reddituale dichiarata a preventivo non abbia avuto variazioni. Del pari sono tenuti a presentare la dichiarazione reddituale a preventivo anche i pensionati per i quali la situazione reddituale dell'anno in corso non è variata rispetto a quella dichiarata a consuntivo per l'anno precedente.

4) Lavoro straordinario ed imposta sostitutiva agevolata

L'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% alle erogazioni relative alle prestazioni di lavoro straordinario è subordinata alla circostanza che tali prestazioni:

“siano tese a ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa”.

In questo senso è intervenuta l'Agenzia delle Entrate, con Circolare 27 settembre 2010, n. 47/E, ribadendo quanto peraltro già aveva chiarito in precedenti interventi. Si ricorda che, l'articolo 2 del decreto legge n. 93 del 2008, convertito dalla legge n. 126 del 2008, ha introdotto per il secondo semestre del 2008, ai lavoratori dipendenti del settore privato un'imposta sostitutiva del 10% per le somme complessivamente erogate (es. l'intera ora di lavoro straordinario comprensivo di retribuzione ordinaria e maggiorazione), in relazione sia a prestazioni di lavoro straordinario che ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. Il regime di tassazione agevolata è stato però prorogato per gli anni 2009 e 2010 limitatamente ai premi di produttività, escludendo pertanto, in via di principio, le mere retribuzioni di prestazioni di lavoro ricadenti oltre l'orario stesso. Il vincolo di correlazione con i parametri di produttività può sussistere sia nell'ipotesi di straordinario cosiddetto “forfetizzato,” reso dai dipendenti che non sono vincolati dall'orario di lavoro, sia per le altre tipologie di prestazione straordinaria di lavoro. Con analogo criterio, risulta valido il suddetto beneficio fiscale per le prestazioni di lavoro supplementare o reso sulla base di clausole elastiche. In precedenza, come sopra accennato, l'Agenzia delle Entrate era già intervenuta in argomento: con le circolari emanate congiuntamente dall'Agenzia delle Entrate e dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, n. 49/E dell'11 luglio 2008 e n. 59/E del 22 ottobre 2008, sono state infatti forniti chiarimenti in ordine all'ambito applicativo delle disposizioni agevolative, facendo rientrare nel regime di tassazione agevolata anche:

- le indennità o maggiorazioni di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base ad un orario su turni, considerando che “l'organizzazione del lavoro a turni costituisce di per sé una forma di efficienza organizzativa”. Tale tassazione agevolata trova applicazione non solo qualora l'organizzazione del lavoro a turni sia adottata per la prima volta dall'impresa ma anche nel caso in cui questa applichi un nuovo e più ampio schema di turnazione, in quanto “gli elementi di produttività ed efficienza non devono necessariamente essere nuovi o innovativi rispetto al passato”.

www.commercialistatelematico.com

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

- le somme erogate a titolo di lavoro notturno ordinario, qualora le prestazioni di lavoro notturno diano luogo o siano comunque collegate ad incrementi di produttività, di competitività dell'impresa o ad altri elementi connessi all'andamento economico dell'impresa.

Inoltre, nella circolare n. 49/E dell'11 luglio 2008, si evince che la correlazione tra straordinario e parametri di produttività deve essere documentata dall'impresa, ad esempio attraverso la comunicazione scritta al lavoratore sulla motivazione della somma corrisposta ed è necessario che il rapporto tra il lavoro straordinario (o supplementare o reso in funzione di clausola elastica) e gli incrementi di produttività, trovi riscontro in una documentazione proveniente dall'impresa ossia in una dichiarazione dove l'impresa stessa attesta che la prestazione lavorativa ha determinato un risultato utile per il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa.

5) Detassazione straordinari e premi: l'Agenzia apre ai rimborsi

A pochi giorni dalla pubblicazione della risoluzione n. 83/E/2010, nella quale è stato chiarito che il lavoro notturno beneficia della "detassazione" sull'intero compenso e il beneficio riguarda anche le somme per prestazioni di lavoro straordinario rispondente a criteri di produttività, l'Agenzia fornisce indicazioni sulle modalità per ottenere il rimborso delle maggiori imposte pagate, qualora il sostituto non abbia applicato la tassazione agevolata (Agenzia delle Entrate - Circolare n. 48/E/2010). Come noto, l'articolo 2, del D.L. n. 93/2008, convertito con modificazioni dalla Legge n. 126/2008, ha introdotto un regime di tassazione agevolata (imposta sostitutiva del 10 per cento in luogo della tassazione ordinaria) sulle somme erogate nel 2° semestre 2008 ai dipendenti del settore privato in relazione a prestazioni di lavoro straordinario e incrementi di produttività. In seguito, tale beneficio è stato prorogato per il 2009 ed il 2010 limitatamente alle somme connesse ad incrementi di produttività, escludendo, in linea di principio, le somme corrisposte al lavoratore a retribuzione delle ore di mero straordinario non ricollegabile a d incrementi di produttività. Con la risoluzione citata in premessa è stato chiarito che la tassazione agevolata, sia per il 2008 sia il 2009, è applicabile sull'intero compenso erogato per lavoro notturno (e non solo sulla maggiorazione) e anche sulle somme erogate per prestazioni di lavoro straordinario, qualora quest'ultimo sia riconducibile a finalità d'incremento della produttività. La stessa risoluzione n. 83/E ha poi precisato che, nel caso in cui il datore di lavoro non abbia provveduto ad applicare la tassazione agevolata nei termini sopra descritti, fermo restando il rispetto dei requisiti oggettivi stabiliti dalla norma affinché sia resa possibile l'applicazione della "detassazione", il lavoratore può ottenere comunque il riconoscimento del beneficio per gli anni 2008 e 2009 attraverso la presentazione di una dichiarazione dei redditi integrativa o chiedendo il rimborso delle maggiori somme versate mediante l'istanza prevista ex art. 38, DPR n. 602/73. A tal fine, il datore di lavoro dovrà certificare l'importo delle somme erogate a titolo d'incremento della produttività, sulle quali non ha applicato la tassazione sostitutiva per i periodi d'imposta 2008 e 2009. A fronte delle difficoltà operative della procedura anzidetta, rappresentate dalle associazioni dei datori di lavoro, dai sindacati e dalla Consulta dei CAF, l'Agenzia ha dunque previsto, in deroga alle regole ordinarie, la possibilità di richiedere il rimborso delle maggiori imposte versate per gli anni 2008 e 2009 con la dichiarazione dei redditi che sarà presentata nel 2011 (circolare n. 48/E/2010).

In particolare:

www.commercialistatelematico.com

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

- il datore di lavoro dovrà indicare nel CUD/2011 (opportunamente integrato) le somme, erogate negli anni 2008 e 2009 per il conseguimento di elementi di produttività e redditività ovvero per lavoro straordinario, assoggettabili ad imposta sostitutiva in tali anni;
- in base al suddetto CUD, il dipendente potrà recuperare il proprio credito mediante la dichiarazione dei redditi da presentare nel 2011 (modello 730 o UnicoPF).

6) Legge 297/82 - TFR Indice Rivalutazione mese di Luglio 2010

L'Istat ha comunicato che l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie d'operai ed impiegati per il mese di luglio 2010 è risultato pari a 137,6.

Pertanto dal rapporto tra l'indice del mese di dicembre 2009 e quello di luglio 2010 risulta che il coefficiente utile per la rivalutazione monetaria al mese di luglio 2010 del trattamento di fine rapporto maturato ed accantonato al 31 dicembre 2009 è pari a:

1,018691

7) INPS – Flusso “UNIAMENS INDIVIDUALE” – Nuova versione del documento tecnico – Versione 1.1.3

Si ritiene opportuno procedere alla segnalazione del fatto che l'Inps ha rilasciato una nuova versione (Release 1.1.3 datata 23 luglio 2010) del documento tecnico “UNIAMENS individuale”, disponibile oltre che sul sito dell'Istituto (www.inps.it) anche su richiesta al Commercialista Telematico che provvederà all'invio tramite posta elettronica nei tempi più brevi possibili.

Nel documento realizzato dal Commercialista Telematico le variazioni apportate dall'Istituto alla precedente versione del Documento (Release 1.1.2 dell'11 maggio 2010) sono evidenziate in rosso.

Il testo in azzurro segnala le modifiche rispetto al preesistente flusso Emens

8) INPS - UNIAMENS Individuale – Gestione del DM10 virtuale – Ulteriori chiarimenti dell'Istituto – Messaggio N. 16252/2010

Si rammenta che con i dati contenuti nel flusso UNIAMENS individuale viene generato dalle procedure dell'Inps il cosiddetto “DM virtuale”, avente le stesse caratteristiche ed informazioni dell'ex DM10, unitamente ad eventuali nuovi specifici codici.

In merito alle fasi di ricostruzione e di gestione del “DM virtuale” l'Inps ha fornito le prime indicazioni con messaggio n. 6323 del 3 marzo 2010.

Tale messaggio ha, tra l'altro, precisato che nel sistema UNIAMENS individuale, nella sezione “denuncia Aziendale”, per la trasmissione dei dati retributivi e contributivi dei lavoratori dipendenti sono stati istituiti, tra gli altri, gli elementi dichiarativi “<TotaleADebito>” e “<TotaleACredito>”, corrispondenti, rispettivamente, al totale “A” ed al totale “B” dell'ex DM10. Questi elementi determinano il saldo per l'aggancio al relativo flusso contabile (flusso F24-saldo passivo-insoluto totale).

Sulle denunce UNIAMENS i datori di lavoro espongono gli elementi contributivi con arrotondamento al centesimo di euro, mentre negli elementi dichiarativi <TotaleADebito> e <TotaleACredito> gli importi sono denunciati con l'arrotondamento all'unità di euro.

Ai fini della gestione di detti arrotondamenti all'unità di euro, l'Inps ha istituito i nuovi codici “Q198” e “Q298” (che sono generati in automatico al momento della creazione del

www.commercialistatelematico.com

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

“DM10 virtuale”), per la quadratura, rispettivamente, tra la somma dei singoli elementi a debito del datore di lavoro e l’elemento <TotaleADebito>, che determina il totale A del DM10 (quadro B), e tra la somma dei singoli elementi a credito del datore di lavoro e l’elemento <TotaleACredito>, che determina il totale B del DM10 (quadro D).

L’Inps ha inoltre sottolineato che, qualora la somma degli importi esposti nelle denunce individuali risulti inferiore agli importi dichiarati a debito e/o a credito nella “denuncia aziendale”, la differenza viene evidenziata con i codici: “0033” per la differenza tra l’importo dichiarato <TotaleADebito> e la somma degli importi a debito ricostruiti (quadro “BC”); “0057” per la differenza tra l’importo dichiarato <TotaleACredito> e la somma degli importi a credito ricostruiti (quadro “D”).

L’eventuale differenza fra il numero delle denunce dichiarate e quelle pervenute, viene evidenziata nel campo “n. dipendenti” del quadro “BC” con il codice “0032”.

I “DM10 virtuali” così ricostruiti sono trasferiti sull’archivio di appoggio delle Sedi Inps di competenza, dove possono essere dalle stesse visualizzati con le consuete modalità.

Al punto 10. del messaggio n. 10025 del 13 aprile 2010, l’Inps ha poi fornito chiarimenti in merito alle codifiche riportate sul “DM virtuale” in alcune specifiche fattispecie.

La stessa Direzione Generale è tornata sull’argomento con messaggio n. 16252 del 18 giugno 2010, il cui testo è a disposizione presso i nostri uffici.

In detto messaggio l’INPS precisa che i “DM virtuali” ricostruiti possono rientrare in tre casistiche distinte:

- “quadrati”, quando le somme degli importi a debito e /o a credito (ex quadri “BC” e “D”) quadrano con gli importi indicati nell’elemento dichiarativo “dati di quadratura” (“TotaleADebito” e/o “TotaleACredito”). Sono considerati tali anche i “DM10 virtuali” che presentano una differenza per quadro di € 5,00. Per i “DM10 virtuali” ricostruiti entro il 30 aprile 2010 la tolleranza è stata pari a € 25,00;

- “provvisori”, quando le somme degli importi a debito e/o a credito ricostruiti (ex quadri “BC” e “D”) sono inferiori ai rispettivi valori indicati negli elementi dichiarativi “TotaleADebito” e “TotaleACredito” presenti nei “dati di quadratura” della denuncia aziendale e tali differenze sono superiori alla tolleranza. In fase di ricostruzione viene generato il codice “0033” per la differenza riscontrata nelle somme a debito (quadro “B/C”) ed il codice “0057” per le somme a credito (quadro “D”);

- “provvisori anomali”, quando le somme degli importi a debito (ex quadro “B/C”) e/o a credito (ex quadro “D”) risultano superiori ai rispettivi valori indicati negli elementi dichiarativi “TotaleADebito” e “TotaleACredito” e tali differenze sono superiori alla tolleranza.

L’Inps afferma inoltre che il mancato invio della denuncia aziendale, non consentendo la ricostruzione del “DM10 virtuale”, costituisce una irregolarità (per assenza del DM10), che comporta l’accensione del “semaforo rosso” nel cassetto previdenziale.

Sulla consolle questa condizione viene classificata come “DM10 non generabile”, riportando la matricola azienda, il periodo e l’informazione del mancato invio della “dichiarazione aziendale”.

Al riguardo, si ricorda che, in presenza dell’indicazione del “semaforo rosso”, l’Istituto non procede al rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

Tuttavia, ai sensi dell’art. 7, comma 3, del Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007, la situazione di irregolarità ostativa al rilascio del DURC può essere sanata entro un termine non superiore a quindici giorni.

In tale ipotesi, come previsto dall'art. 6, comma 3, dello stesso decreto, il termine di trenta giorni stabilito per il rilascio del predetto documento resta sospeso sino all'avvenuta regolarizzazione.

9) INPS – Prestazioni erogate a sostegno del reddito – Compatibilità delle integrazioni salariali con altra attività lavorativa - Circolare N. 107/10 – ulteriori precisazioni

Pur essendocene occupati in un intervento precedente, riteniamo opportuno riprendere l'argomento data la sua rilevanza e l'articolazione complessa dell'intervento INPS. Come si ricorderà, con la propria circolare n. 107/10, l'INPS ha provveduto a fornito alcune importanti precisazioni in merito al regime di non compatibilità dell'erogazione di integrazioni salariali, con la produzione di reddito derivante da attività di lavoro autonomo, o anche, eventualmente, a carattere subordinato, esercitato dall'assistito, e la non cumulabilità del relativo reddito.

In particolare, la nota in oggetto, reperibile nel sito Internet dell'INPS e disponibile, e su richiesta presso il Commercialista Telematico che provvederà al celere invio tramite posta elettronica, ricorda che le norme di riferimento, D.Lgs. n. 788/45 e L. n. 86/88, non sanciscono un'incompatibilità assoluta delle prestazioni integrative versate all'assistito con il reddito derivante dallo svolgimento di un'ulteriore e distinta attività lavorativa. A tal riguardo, infatti, una importante pronuncia della Corte di Cassazione in merito alle disposizioni contenute nell'art. 3 del D.Lgs. n. 788/45 ha sancito che

“lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata od autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto, ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa. Ai fini dell'applicazione di tale principio in ipotesi, invece, di attività lavorativa autonoma grava sul lavoratore l'onere di dimostrare che il compenso percepito per la detta attività è inferiore all'integrazione salariale stessa.”

A seguito di tale pronuncia l'Inps, con la circolare in oggetto, ha quindi doverosamente provveduto a riepilogare i diversi casi in cui si può verificare o l'incompatibilità tra la nuova attività lavorativa e l'integrazione salariale, o la totale cumulabilità della nuova remunerazione con le prestazioni integrative oppure la circostanza intermedia di parziale cumulabilità tra i redditi da lavoro, sia esso dipendente od autonomo e l'integrazione salariale erogata dall'Ente.

Il primo caso, ovvero quello dell'incompatibilità totale fra l'erogazione del trattamento di integrazione salariale erogata dall'INPS ed il secondo reddito prodotto dallo svolgimento di ulteriori attività lavorative da parte dell'assistito, si verifica nel momento in cui il lavoratore, beneficiario della misura integrativa, inizi un nuovo lavoro, subordinato a tempo pieno e indeterminato, alla dipendenze di un diverso datore di lavoro.

In questo caso, infatti, la risoluzione del precedente rapporto di lavoro, realizzatasi preliminarmente all'avvio del nuovo rapporto, comporta la perdita del diritto al trattamento di integrazione salariale per cessazione del rapporto di lavoro da cui è scaturita la prestazione integrativa, rapporto di lavoro che, ovviamente, rappresentava la motivazione originale per la percezione del trattamento integrativo.

Nel secondo, ed opposto caso, ovvero nell'ipotesi di cumulabilità totale tra il nuovo reddito generato da attività lavorativa, dipendente o autonoma, ed il corrisposto trattamento integrativo, l'Ente previdenziale chiarisce che si ha piena compatibilità tra attività di lavoro

e integrazione salariale nel momento in cui la nuova attività si venga a collocare in ore della giornata o periodi dell'anno diversi rispetto a quelli riconducibili all'attività lavorativa sospesa che ha dato origine alla prestazione integrativa di cui trattasi. In particolare, tali ipotesi ricorrono nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano caratterizzati da un part time, verticale o orizzontale, oppure nel caso in cui vi sia un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e uno part time, fermo restando che le due attività siano compatibili nei limiti dell'orario massimo di lavoro settimanale.

Per quanto attiene, invece, al terzo caso, ovvero a quello della cumulabilità parziale tra nuovo reddito generato da nuova attività lavorativa e reddito integrativo, per consolidato orientamento giurisprudenziale, la cumulabilità parziale si verifica ha quando il lavoratore riesce a dimostrare che il compenso per la nuova attività lavorativa sia inferiore all'ammontare dell'integrazione salariale. In questo caso infatti lo stesso lavoratore avrà diritto ad una quota dell'integrazione salariale pari alla differenza tra l'intero importo della prestazione integrativa spettante e il reddito percepito attraverso la nuova attività lavorativa. Analogamente, il lavoratore percettore di trattamento economico di sostegno al reddito, assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, o eventualmente anche part time (a tempo determinato o indeterminato), avrà diritto al cumulo parziale dell'integrazione salariale con il reddito percepito, risultando compatibili tali tipologie contrattuali con la prestazione integrativa spettante.

Anche in questo caso infatti, se il reddito derivante dalla nuova attività è inferiore rispetto all'integrazione salariale, sarà possibile effettuare il cumulo tra la stessa integrazione salariale e il reddito, fino a concorrenza dell'importo totale dell'integrazione spettante.

Diverso è il caso in cui il lavoratore percettore del trattamento di integrazione salariale svolga attività lavorativa a carattere autonomo: infatti a nulla rileva che il lavoratore, percettore del trattamento integrativo, intraprenda un lavoro a tempo pieno o parziale. In tale circostanza, infatti, spetterà allo stesso lavoratore dimostrare, attraverso apposita documentazione, l'effettivo ammontare dei guadagni realizzati e la relativa collocazione temporale, al fine di consentire all'Inps l'erogazione della eventuale quota differenziale di integrazione salariale.

In merito alla contribuzione figurativa, l'accredito contributivo avverrà in quota integrativa, ossia sarà riconosciuta una quota retributiva pari alla differenza tra l'intera retribuzione presa a base per il calcolo dell'integrazione salariale e la retribuzione percepita in relazione all'attività svolta. La contribuzione obbligatoria relativa all'attività effettivamente svolta verrà accreditata nella gestione di competenza.

Con riferimento alla contribuzione figurativa, ai fini della determinazione della retribuzione pensionabile, non si pongono particolari problemi nelle ipotesi di compatibilità tra la nuova attività di lavoro e l'integrazione salariale in quanto la contribuzione per cassa integrazione guadagni e quella obbligatoria per l'attività effettivamente prestata si riferiscono a periodi temporalmente non coincidenti o comunque non sovrapposti. In tali fattispecie, il riconoscimento della contribuzione figurativa per CIG verrà effettuato in base ai criteri generali.

Nei casi in cui venga percepito un importo di integrazione salariale proporzionalmente ridotto in conseguenza dello svolgimento di un'attività di lavoro, subordinato o autonomo (incumulabilità relativa o parziale) l'accredito dei contributi figurativi andrà eseguito in quota integrativa, nel senso che deve essere riconosciuta una quota retributiva pari alla differenza tra l'intera retribuzione presa a base per il calcolo dell'integrazione salariale e la retribuzione percepita in relazione all'attività svolta. La contribuzione obbligatoria relativa all'attività effettivamente svolta verrà accreditata nella gestione di competenza e darà luogo,

laddove ne ricorrano le condizioni, alle prestazioni previste dall'ordinamento delle medesime gestioni.

Il criterio dell'accredito dei contributi figurativi in quota integrativa trova applicazione, per espressa previsione legislativa, anche nell'ipotesi di compatibilità e cumulabilità delle integrazioni salariali con le prestazioni di lavoro accessorio, in quanto, in base al comma 1 bis dell'art. 70 del D.lgs. n. 276/2003 " ... l'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio".

10) Le novità in materia di ispezioni per il settore degli autotrasporti

In seguito alle modifiche apportate al codice della strada ad opera della L. n. 120/2010, il Ministero dell'Interno, congiuntamente, con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, ha fornito i primi chiarimenti in materia di autotrasporto merci con la Circolare 15 settembre 2010, n. 74491. Tra gli aspetti illustrati (pagamento in misura ridotta per le violazioni in materia di abusivismo nel trasporto merci; abusivismo nel settore dell'autotrasporto di merci commesso da veicoli stranieri; sanzioni per il cabotaggio stradale; istruzioni scritte per l'esecuzione del trasporto; responsabilità della filiera di trasporto), particolarmente rilevanti sono le precisazioni in materia di responsabilità del vettore, del committente, del caricatore e del proprietario della merce, del titolare della licenza o dell'autorizzazione al trasporto di cose a seguito di incidente stradale. La normativa, così come modificata, prevede infatti due tipologie di verifiche successive al controllo su strada:

- il comma 8-bis dell'art. 179 C.d.S., introdotto dall'art. 30 L. 120/2010, stabilisce che, in caso di incidente con danni a persone o cose che sia stato causato dal conducente di un veicolo dotato di tachigrafo, il comando dal quale dipende l'agente accertatore ha l'obbligo di segnalare il fatto alla Direzione Provinciale del Lavoro ove ha sede l'impresa di autotrasporto, ai fini della verifica presso la stessa del possesso della licenza o dell'autorizzazione al trasporto o dell'iscrizione all'albo degli autotrasportatori di cose, nonché del controllo dei dati sui tempi di guida e di riposo relativi all'anno in corso;
- il comma 1-bis dell'articolo 7 del D.L.vo 286/2005, introdotto dall'articolo 51 della L. 120/2010, prevede inoltre che, qualora da una violazione di una norma del Codice della Strada derivi un incidente mortale o con lesioni personali gravi o gravissime e la violazione sia stata commessa ad opera di veicoli per i quali è richiesta la patente di guida C o C+E, venga disposta la verifica presso vettore, committente, caricatore e proprietario della merce del rispetto delle norme sulla sicurezza della circolazione stradale previste dallo stesso art. 7 e dall'art. 83-bis L. 133/2008, con l'applicazione nei casi particolarmente gravi, della sanzione consistente nell'esclusione fino a sei mesi dalla procedura per l'affidamento pubblico della fornitura di beni e servizi nonché della sanzione dell'esclusione, per un periodo di un anno dai benefici fiscali, finanziari e previdenziali.

11) Sicurezza: responsabilità del committente o del responsabile dei lavori

Recentemente la Corte di Cassazione ulteriormente intervenuta in materia di responsabilità del committente e/o del responsabile dei lavori in materia di sicurezza sul posto di lavoro. Infatti con la Sentenza del 14 luglio 2010, n. 27356 la Suprema Corte ha stabilito che in materia di sicurezza sul lavoro, la pura e semplice designazione del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori non esonera il committente o il responsabile dei lavori dalle responsabilità relative all'obbligo di verificare direttamente, con opportune azioni di coordinamento e controllo,

l'applicazione da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento.

Nella specie, il legale rappresentante di una ditta ricorreva in Cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Lecce, la quale, in parziale riforma della sentenza di condanna emessa dal Tribunale di Taranto per lesioni colpose, aggravate dalla violazione delle norme antinfortunistiche, aveva sostituito la pena detentiva inflitta in primo grado con quella corrispondente pecuniaria. In particolare, il datore di lavoro era stato accusato di aver concorso a cagionare lesioni gravissime ad un suo dipendente, non avendo provveduto ad ordinare l'applicazione delle necessarie armature di sostegno durante la realizzazione di opere di scavo, sicché, il cedimento delle pareti non sostenute aveva causato una frana di argilla e pietre che aveva investito il dipendente. Alla base del proprio giudizio di colpevolezza, i giudici d'appello avevano posto la carenza organizzativa dimostrata dall'impresa: l'imputato, infatti, violando gli obblighi connessi al proprio ruolo di datore di lavoro, aveva trascurato di disporre la realizzazione delle necessarie opere finalizzate ad assicurare le doverose misure tecniche ed organizzative per ridurre al minimo i rischi connessi al lavoro di escavazione di buche profonde oltre due metri, non tenendo inoltre in considerazione il fatto che il terreno in cui gli operai andavano ad operare mostrava una consistenza che non dava sufficienti garanzie di stabilità. Alla medesima conclusione perveniva anche la Corte di Cassazione. La sentenza consolida ulteriormente l'orientamento in materia che, ai sensi dell'articolo 2087 c.c., sancisce che il datore di lavoro è il primo garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro: da ciò discende l'ovvia conseguenza secondo cui, ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, concretizzando la situazione di "culpa in vigilando", l'evento lesivo gli viene imputato. Pertanto, l'obbligo di verificare l'effettiva e corretta applicazione delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e coordinamento grava non solo sul coordinatore per la sicurezza, ma altresì sul committente e sul responsabile dei lavori per i quali la delega effettuata nei confronti del coordinatore per la sicurezza stesso non è assolutamente garanzia di sottrazione agli obblighi, ed alle correlative responsabilità di attenta vigilanza. Tra gli obblighi dei committenti e dei responsabili dei lavori vi è quindi quello di svolgere una funzione di supercontrollo, verificando che i coordinatori adempiano agli obblighi su loro incombenti. In tal modo, il Legislatore ha voluto infatti rafforzare la tutela dei lavoratori rispetto ai rischi cui possano essere esposti nello svolgimento dell'attività lavorativa, prevedendo per i committenti ed i responsabili dei lavori, una posizione di garanzia particolarmente ampia. Non si esclude, tuttavia, che gli obblighi di prevenzione, assicurazione e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possano essere delegati, con conseguente subentro del delegato nella posizione di garanzia che fa capo al datore di lavoro. Il relativo atto di delega deve essere, però, espresso, inequivoco e certo e deve investire una persona tecnicamente capace, dotata delle necessarie conoscenze tecniche e dei relativi poteri decisionali e di intervento, fermo restando comunque l'obbligo per il datore di lavoro di vigilare e di controllare che il delegato ponga in essere, poi, concretamente la delega, secondo le disposizioni di legge.

12) Per incrementare l'azione di contrasto al lavoro nero è stata firmata una convenzione di cooperazione tra le Direzioni provinciali del Lavoro e l'Arma dei Carabinieri

Firmata dai Ministri del Lavoro e della Difesa la convenzione per la cooperazione fra comandi provinciali dell'arma dei carabinieri e direzioni provinciali del lavoro nel contrasto ai fenomeni di criminalità connessi allo sfruttamento del lavoro, all'occupazione illegale di lavoratori e al rispetto delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro (Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Comunicato 29 settembre 2010). La cooperazione è finalizzata al contrasto di tutti quei fenomeni di

www.commercialistatelematico.com

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

criminalità connessi allo sfruttamento del lavoro, all'occupazione illegale di lavoratori e al rispetto delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro. Le Direzioni provinciali del lavoro e i Comandi provinciali dell'Arma dei Carabinieri coordineranno le proprie azioni sul contrasto di tutti quei fenomeni di criminalità connessi allo sfruttamento del lavoro, all'occupazione illegale di lavoratori e al rispetto delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro, s'incontreranno trimestralmente per lo scambio di dati e informazioni e per la programmazione di eventuali verifiche da effettuare congiuntamente.

Grazie alla convenzione, nell'ambito del settore infortunistico, il comando provinciale dei carabinieri, anche tramite i comandi stazione, potrà segnalare alla rispettiva direzione del lavoro tutte quelle situazioni di evidente pericolosità legate alla mancata osservanza delle disposizioni di sicurezza nei cantieri, oltre agli infortuni gravi di cui sia venuto a conoscenza, per consentire tempestivi interventi ispettivi che, in casi di particolare pericolosità e gravità, potranno avvenire anche con il supporto degli stessi Carabinieri.

Convenzione per la cooperazione fra comandi provinciali dell'arma dei carabinieri e direzioni provinciali del lavoro nel contrasto ai fenomeni di criminalità connessi allo sfruttamento del lavoro, all'occupazione illegale di lavoratori e al rispetto delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 1

Le Direzioni provinciali del lavoro ed i Comandi provinciali dell'Arma dei Carabinieri si impegnano a coordinare le proprie azioni nel contrasto dei fenomeni criminali a livello locale collegati all'occupazione di lavoratori "in nero", di lavoratori extra comunitari clandestini, sfruttamento di lavoro irregolare, occupazione illegale di minori, truffa ai danni degli enti previdenziali e nella prevenzione dei fenomeni infortunistici, con il supporto dei Nuclei Carabinieri Ispettorato del Lavoro.

Art. 2

Il Comandante provinciale dell'Arma dei Carabinieri ed il Dirigente della Direzione provinciale del lavoro si impegnano a tenere incontri con cadenza trimestrale, ai quali partecipa anche il Comandante del competente Gruppo Carabinieri per la Tutela del Lavoro, per lo scambio di dati e di informazioni, nonché per la programmazione di eventuali verifiche da effettuare congiuntamente. Ai programmi definiti in occasione degli incontri trimestrali è data esecuzione mediante specifiche riunioni operative ristrette tra il Responsabile del Servizio Ispezione del lavoro, il Comandante del Nucleo Carabinieri Ispettorato del lavoro e il rappresentante individuato dal Comandante provinciale.

Art. 3

Il Comando provinciale dell'Arma dei Carabinieri, per il tramite del Nucleo Carabinieri Ispettorato del Lavoro, e la Direzione provinciale del lavoro provvedono ad attivare modalità di segnalazioni reciproche, possibilmente in tempo reale, dei fenomeni di particolare gravità riguardanti l'ambito lavorativo riscontrati a livello locale, anche al fine di eseguire, ove ne sussistano i presupposti, tempestivi interventi secondo modalità di azione congiunta o coordinata.

Art 4

Nel quadro delle iniziative volte a contrastare il fenomeno infortunistico nel settore edile, il Comando provinciale dell'Arma dei Carabinieri, anche tramite i Comandi Stazione, provvede a

segnalare alle Direzioni provinciali del lavoro quelle situazioni di evidente pericolosità legate alla mancata osservanza delle disposizioni di sicurezza nei cantieri, per consentire tempestivi interventi del personale ispettivo tecnico competente in materia. A tal fine, la Direzione provinciale del lavoro si impegna a realizzare specifiche attività formative nei confronti dei militari dell'Arma in materia di salute e sicurezza nell'ambito del settore edile.

Art. 5

Il Comando provinciale dell'Arma dei Carabinieri, anche tramite i Comandi Stazione, segnala tempestivamente alla Direzione provinciale del lavoro gli infortuni sul lavoro gravi o mortali di cui sia venuto a conoscenza, al fine di consentire in modo tempestivo gli eventuali accertamenti di competenza sia di natura amministrativa sia tecnica.

Art. 6

Sulla base di specifici accordi definiti a livello territoriale, il personale ispettivo delle Direzioni provinciali del lavoro può richiedere ai militari dell'Arma, in casi di particolare pericolosità e gravità, un eventuale supporto, in particolare per le attività ispettive da effettuarsi in fasce orarie notturne o in aree disagiate.

Art. 7

Il Comando provinciale dell'Arma dei Carabinieri, nel rispetto della normativa vigente, può fornire alla Direzione provinciale del lavoro eventuali dati ed informazioni utili allo svolgimento di verifiche ed indagini effettuate dal personale ispettivo.

Art. 8

Le iniziative di vigilanza promosse dal Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro sono preventivamente comunicate al Comando generale dell'Arma e alla Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai fini di un eventuale supporto da parte dei Comandi provinciali dell' Arma e di un coordinamento con l'attività ispettiva delle Direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti.

13) Istituzioni socio-assistenziali - AGIDAE: rinnovato il CCNL

È stato sottoscritto, il 28/9/2010, tra AGIDAE, F.P. CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, il rinnovo del CCNL 1/1/2010 – 31/12/2012 per tutti gli enti aderenti all'AGIDAE. Il nuovo contratto avrà vigenza triennale dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2012 sia per la parte economica che per la parte normativa. Gli articoli contrattuali modificati dal presente Accordo decorrono dal 1° novembre 2010. Nella tabella che segue, sono indicati i minimi contrattuali conglobati secondo le decorrenze previste:

	Livelli Minimi dall'1/10/2010	Minimi dall'1/5/2011	Minimi dall'1/4/2012
A2	1.223,79	1.257,73	1.288,52
A3	1.263,38	1.298,42	1.330,21
B2	1.322,54	1.356,29	1.389,51
C1	1.367,57	1.402,59	1.436,94
C2	1.424,48	1.460,82	1.496,61
D	1.462,13	1.499,69	1.536,43
D1	1.541,88	1.581,41	1.620,15

www.commercialistatelematico.com

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

E1	1.625,26	1.666,79	1.707,62
E2	1.723,57	1.767,17	1.810,46
F1	1.821,86	1.868,53	1.914,30
F2	1.920,15	1.968,90	2.017,13

Elemento di garanzia retributiva

Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa a livello territoriale ai sensi dell'art. 7, non venga definito un accordo entro il 30 settembre 2012, con la retribuzione del mese di ottobre 2012, il datore di lavoro erogherà, a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR), i seguenti importi:

categorie A2 – A3 – B2	€ 100,00
categorie C1 – C2 – D	€ 125,00
categorie D1 – E1 – E2	€ 140,00
categorie F1 – F2	€ 165,00

Premio di merito e progressione orizzontale di carriera

Con decorrenza 01/01/2011, saranno applicati a livello sperimentale, fino alla scadenza del presente contratto, premi annuali di merito e di efficienza e di progressione economica orizzontale di carriera, al raggiungimento degli obiettivi secondo i criteri individuati nella tabella seguente:

Elementi di valutazione:

1	Presenza effettiva sul lavoro per l'intero orario di lavoro settimanale	Punti 1 per settimana
2	Disponibilità variazioni di orario in caso di emergenza (art. 47 CCNL), per almeno 10 volte nell'arco dell'anno, nel rispetto della normativa vigente	Punti 10
3	Partecipazione ad attività occasionali che contribuiscano al miglioramento del servizio prestato agli utenti, per almeno 5 volte in un anno	Punti 1 per evento, max 5 punti
4	Per la partecipazione a corsi di riqualificazione e formazione, con un minimo di 30 ore annue proposti dal datore di lavoro (con esclusione dei corsi previsti obbligatoriamente per la mansione svolta ECM)	Punti 8
5	Giornate di Corsi, di almeno quattro ore, liberamente scelti dal lavoratore inerenti alla mansione	Punti 1 al giorno, max 5 punti
6	Raggiungimento e mantenimento di standard di qualità del servizio fissati dalla struttura o previsti dal sistema Qualità certificato	Punti 5

Verrà riconosciuto un premio annuale di merito (PAM), da erogare a fine anno, al lavoratore che abbia raggiunto nell'anno solare, almeno un punteggio di:

- 55 punti: equivalente ad € 150,00
- da 56 a 65 punti: equivalente ad € 180,00
- oltre 65 punti: equivalente ad € 220,00

www.commercialistatelematico.com

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

Ai lavoratori che per tre anni consecutivi avranno ottenuto il Premio Annuale di merito, verrà consolidato su base annua il 70% della media triennale dei premi acquisiti. Tale consolidamento verrà erogato in 13 quote mensili come elemento aggiuntivo personale di retribuzione (POC: Progressione Orizzontale di Carriera).

Previdenza complementare

Nell'intento di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale della categoria, e in attuazione della legislazione disciplinante il sistema previdenziale complementare, le parti individuano, per i lavoratori del settore, il Fondo Negoziale di Previdenza Complementare, denominato PREVIFONDER. Le parti si impegnano a costituire PREVIFONDER (Fondo di Previdenza complementare Enti religiosi), cui contribuiranno i datori di lavoro nella misura dell'1,05% ,di cui lo 0,05 destinato a quota associativa , della retribuzione mensile utile per il computo del TFR e in pari percentuale i lavoratori iscritti, secondo quanto definito negli accordi applicativi.

All'atto dell'iscrizione al Fondo verrà versata una quota di iscrizione una tantum pari a 14 euro, di cui 7,00 a carico dell'ente gestore e 7,00 carico del lavoratore. Al Previfonder potranno iscriversi altresì i lavoratori religiosi, operanti negli istituti Agidae, con un contributo virtualmente parametrato al livello e all'anzianità di servizio maturata. A partire dal 1/1/2012, qualora non sia stato costituito PREVIFONDER i lavoratori potranno aderire al Fondo di Previdenza complementare contrattuale già costituito che le Parti provvederanno entro tale data ad individuare. Gli oneri a carico dell'ente gestore, di cui al presente articolo, sono dovuti esclusivamente nei confronti di Previfonder o del Fondo scelto dalle Parti.

14) Sicurezza sul lavoro – Testo Unico sulla sicurezza – Autorità di vigilanza – Applicazione dell'articolo 89, coma. 1, lettera I) del D.LGS N. 81/08 – Parere del 27 luglio 2010 - Ulteriori dettagli

Come noto, con parere del 27 luglio 2010, l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici ha fornito la propria interpretazione in merito alla disposizione di cui all'art. 89, comma 1, lettera i) del decreto legislativo n. 81 del 2008, così come modificata con decreto legislativo n. 106 del 2009, chiarendo agli operatori del settore alcuni dubbi interpretativi nascenti dall'imprecisione del dettato normativo.

La disposizione, infatti, contiene la definizione di "impresa affidataria" come "l'impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nell'esecuzione dell'opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi". A tale definizione generale il decreto legislativo n. 106 del 2009 ha aggiunto un ulteriore paragrafo relativo ai consorzi del seguente tenore:

“Nel caso in cui titolare del contratto di appalto sia un consorzio tra imprese che svolga la funzione di promuovere la partecipazione delle imprese aderenti agli appalti pubblici o privati, anche privo di personale deputato alla esecuzione dei lavori, l'impresa affidataria è l'impresa consorziata assegnataria dei lavori oggetto del contratto di appalto individuata dal consorzio nell'atto di assegnazione dei lavori comunicato al committente o, in caso di pluralità di imprese consorziate assegnatarie di lavori, quella indicata nell'atto di assegnazione dei lavori come affidataria, sempre che abbia espressamente accettato tale individuazioni”.

www.commercialistatelematico.com

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

Dall'impostazione dei compiti relativi alla sicurezza nel cantiere, può desumersi che il ruolo spettante all'impresa affidataria abbia un carattere di generale coordinamento e supervisione rispetto agli adempimenti sulla sicurezza che competono agli altri soggetti operanti in cantiere, in modo da garantirne il rispetto, l'uniformità e la complessiva coerenza.

Ciò premesso, la questione oggetto della richiesta all'Autorità riguardava la necessità di individuare quale fosse l'impresa affidataria ai fini degli obblighi sulla sicurezza, a seconda delle varie tipologie di soggetti che, nell'ambito dei lavori pubblici, possono rendersi affidatarie del contratto di appalto.

Infatti, dall'esame dell'art. 89, comma 1, lettera i), possono desumersi tre criteri direttivi:

- a) in linea generale, l'impresa affidataria coincide con il soggetto titolare del contratto di appalto;
- b) nel caso di "consorzio tra imprese", anche privo di personale deputato all'esecuzione dei lavori, il ruolo di impresa affidataria è separato dalla titolarità del contratto ed è attribuito all'impresa assegnataria dei lavori, qualora ve ne sia una soltanto;
- c) nel caso di cui alla lettera b), qualora vi siano più imprese assegnatarie dei lavori, deve essere individuata un'unica impresa affidataria, indicata come tale nell'atto di assegnazione dei lavori, previa accettazione da parte della stessa.

Con riferimento a tale disposizione, si è posto il dubbio se la stessa riguardasse esclusivamente i consorzi stabili ovvero anche i consorzi ordinari di imprese, e se i criteri sopra evidenziati potessero o meno trovare applicazione nei riguardi delle associazioni tra imprese.

Al riguardo, l'Autorità ha chiarito che, laddove la disposizione utilizza il termine "consorzio tra Impresa", tale espressione debba essere intesa come generica e quindi riferibile a tutti i casi di partecipazione in gara e aggiudicazione dell'appalto nei confronti di soggetti plurimi. Pertanto, il riferimento ai consorzi di imprese deve interpretarsi come estensione della relativa disciplina ai consorzi stabili ed ordinari, nonché alle associazioni temporanee di imprese.

Alla luce dei criteri sopra visti, deve dunque ritenersi che, per il consorzio stabile, il ruolo di impresa affidataria ai fini della sicurezza spetti all'impresa consorziata indicata in sede di gara come esecutrice e, qualora ne siano indicate più d'una, il ruolo spetta a quella liberamente individuata dal consorzio e che accetti detto incarico.

Laddove il consorzio stabile esegua i lavori in proprio, si applica la regola generale secondo la quale è impresa affidataria il soggetto titolare del contratto e dunque il consorzio stabile stesso.

Quanto all'associazione temporanea di imprese, secondo l'Autorità, l'applicazione dei medesimi criteri deve condurre a ritenere che il ruolo di impresa affidataria "dovrebbe essere assunto dall'impresa mandataria". Tuttavia, l'Autorità non sembra escludere l'eventualità che le imprese associate, nell'esercizio della propria autonomia negoziale, possano attribuire il ruolo ad altra impresa componente l'associazione.

Per quanto concerne i consorzi ordinari, il parere evidenzia che in tale caso non sussiste un vero e proprio rapporto di mandato tra le consorziate e pertanto l'individuazione dell'impresa affidataria deve essere rimessa essenzialmente alla determinazione del consorzio stesso.

15) Autotrasporto: nuovi tempi massimi per il trasferimento dati dal tachigrafo

www.commercialistatelematico.com

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

Per consentire un maggior controllo delle disposizioni sui tempi di guida e riposo dei conducenti, ai sensi del Regolamento CE n. 561/2006, è necessario effettuare periodicamente il trasferimento dei dati registrati sia sull'unità tachigrafica di bordo sia sulle carte del conducente.

Le imprese che utilizzano veicoli dotati di tachigrafo digitale devono perciò, da un lato, garantire che tutti i dati siano trasferiti secondo tempi ben determinati e dall'altro provvedere a conservare tutte le registrazioni relative ai suddetti dati per almeno 12 mesi (articolo 10 paragrafo 5 Reg. CE n. 561/2006)

Con il regolamento CE n. 581 del 1° luglio 2010 (G.U.U.E. n. L 168 del 2/7/2010) sono stati stabiliti, con decorrenza dal 30 settembre 2010, nuovi tempi massimi per lo scarico dei dati sostituendo così quelli previsti (per l'Italia) dal DM 31 marzo 2006 recante "Modalità di conservazione e trasferimento dati dal tachigrafo digitale".

In base al nuovo Regolamento i tempi massimi entro cui devono essere trasferiti su idoneo supporto esterno tutti i dati registrati dal tachigrafo digitale oltre ai dati dettagliati relativi alla velocità sono:

- a) **90** giorni per i dati trasferiti dall'unità elettronica di bordo;
- b) **28** giorni per i dati trasferiti dalla carta del conducente.

In ogni caso i dati dovranno essere trasferiti secondo modalità tali ed utilizzando tecniche opportunamente finalizzate ad evitare qualsiasi perdita degli stessi.

16) Settore turismo: istruzioni operative del Ministero sui principali istituti contrattuali

Provvediamo ad informare gli utenti del CT che sono state fornite le necessarie istruzioni operative sui principali istituti contrattuali che caratterizzano i rapporti di lavoro nel settore del turismo (lavoro notturno, intermittente, stagionali, ecc.), fortemente caratterizzato da una elevata "variabilità", connessa alle differenti esigenze e conformazioni delle singole realtà locali. (MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI – Circolare 29 settembre 2010, n. 34). Le peculiarità che contraddistinguono le aziende del settore comportano una disamina degli istituti e delle modalità di utilizzo di quelle tipologie contrattuali, quali l'apprendistato, il lavoro intermittente, il lavoro occasionale accessorio, il lavoro a tempo determinato, che più di altre possono contribuire, per soffermarsi successivamente sia sul corretto ricorso allo strumento dell'appalto, sia sugli strumenti di incentivazione del lavoro, quali la detassazione del salario di produttività. Si riassumono, di seguito, gli aspetti più interessanti della Circolare.

Contratto di apprendistato

La Circolare, innanzitutto, chiarisce che, nel quadro normativo della L. n. 25/1955 e dell'art. 16 della L. n. 196/1997, nell'ipotesi di apprendistato part time, l'orario di lavoro non può pregiudicare la formazione che deve essere sempre pari ad almeno 120 ore annue. Pertanto, pur ammettendo un rapporto in regime di part-time, si ritiene comunque esclusa la possibilità di un qualche riproporzionamento del monte ore formativo. Inoltre, rispetto all'apprendistato professionalizzante e ai tirocini formativi, il Ministero precisa che, l'impiego di apprendisti o tirocinanti dislocati in diverse regioni e sottoposti a differenti discipline regionali, da parte dello stesso datore di lavoro, obbliga al rispetto della legislazione regionale in materia dove il datore di lavoro ha la sede legale per tutti i lavoratori. Anche con riferimento alla possibilità di utilizzare il contratto di apprendistato in attività stagionali, il CCNL Turismo del 20 febbraio 2010 e il CCNL Industria turistica del 3 febbraio 2008, hanno sancito il principio della uguale incidenza della attività formativa in relazione alla durata della prestazione lavorativa. Ne deriva che, l'attività formativa deve essere quantificata

www.commercialistatelematico.com

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

in modo da rispettare la proporzione di 120 ore annue per ogni dodici mesi di servizio complessivamente prestato.

Lavoro intermittente

Esito positivo anche per il contratto di lavoro intermittente che, grazie a una particolare flessibilità di utilizzo e alla semplificazione degli adempimenti di carattere burocratico, si attaglia alle esigenze del settore turistico, per le seguenti figure:

- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portinai;
- uscieri e inservienti;
- camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi;
- personale addetto ai trasponi di persone e di merci;
- addetti ai centralini telefonici privati;
- commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del Prefetto;
- personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione;
- impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (c.d. "impiegati di bureau" come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri);
- interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo.

Lavoro

accessorio

Anche il lavoro accessorio, come più in generale tutti gli strumenti di flessibilità del lavoro, può soccorrere alle specifiche esigenze del settore turistico, ammesso tra l'altro con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'impresa utilizzatrice (ad es. personale di sala, addetti ai piani, personale di cucina) e nei seguenti ambiti:

- di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici;
- di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche;
- di qualsiasi settore produttivo, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università (per "periodi di vacanza", si rinvia a quanto già precisato dall'INPS con circ. n. 104/2008);
- di qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati;
- di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.

Tirocini formativi e di orientamento

www.commercialistatelematico.com

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

La Circolare chiarisce che, in assenza di una disciplina regionale di riferimento, trova applicazione il decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142. Anche per questa tipologia contrattuale, qualora il tirocinio coinvolga soggetti dislocati in diverse regioni, e pertanto sottoposti a differenti discipline regionali, la disciplina applicabile al tirocinio deve essere quella della regione in cui ha sede legale il datore di lavoro.

Lavoro a termine

Anche il lavoro a tempo determinato mantiene nel settore turistico una sua particolare conformazione e capacità di utilizzo. Viene ribadito, infatti, che l'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 stabilisce precisamente che nel settore del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni (ed. "lavoro extra e di surroga"), determinati dai contratti collettivi stipulati dai sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, sancendo che tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 368/2001 e non ricorre quindi neppure la necessità di individuare apposite ragioni giustificative.

La detassazione del salario di produttività

Sulla base delle circolari congiunte emanate dall'Agenzia delle entrate e del Ministero del Lavoro n. 49/E dell'11 luglio 2008 e n. 59/E del 22 ottobre 2008, viene ribadita la tassazione agevolata per lavoro straordinario, premi di produttività e di risultato, pari al 10%. In questo senso, con specifico riferimento al settore turistico, si ritiene compresa nel regime agevolativo anzidetto il lavoro notturno, così come definito dalla contrattazione collettiva, anche se soggetto a maggiorazione retributiva, purché se ne possa argomentare la oggettiva riconducibilità ad incrementi di produttività, competitività e redditività. In questo senso, la Circolare, a mero titolo di esemplificazione, ribadisce che incrementi di competitività devono essere quelli derivanti dalle prestazioni rese durante il periodo notturno dal personale degli alberghi (ricevimento, portineria, food and beverage, sorveglianza), in quanto la disponibilità di un servizio preposto a rispondere in tempo reale alle esigenze della clientela costituisce un indubbio parametro di qualità, certificato anche dalle disposizioni che regolano la classificazione delle strutture alberghiere. Si precisa, altresì, che il regime agevolativo si rende applicabile anche alle prestazioni di lavoro organizzato su turni, subordinate al perseguimento di un incremento di produttività, che trovi riscontro in una dichiarazione dell'impresa. A questo riguardo, peraltro, il lavoro a turni deve ritenersi senz'altro agevolabile alla medesima stregua del lavoro notturno, pertanto compreso nel regime agevolativo, purché se ne possa argomentare la riconducibilità ad incrementi di produttività, competitività e redditività, anche mediante con un comunicato aziendale rivolto alla generalità dei dipendenti interessati.

17) INPS – Nuova funzione di accertamento e verifica amministrativa – Tutoraggio delle grandi aziende – Messaggio N. 18610/2010

Con precedente circolare n. 23 del 16 febbraio 2010, l'Inps ha illustrato una nuova funzione di accertamento e verifica amministrativa volta a:

- modificare comportamenti scorretti, individuare situazioni a rischio ed ottimizzare il rapporto con il contribuente mediante la condivisione di intenti (finalizzata al rientro, nel quadro contributivo, dell'azienda irregolare);

www.commercialistatelematico.com

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

- individuare e rendere operative (previa formalizzazione di regole che devono essere osservate in tutto il territorio) le “migliori prassi”;
- dare impulso all’attività di vigilanza, laddove emergano gravi irregolarità, nonché comportamenti “silenti” irregolari.

Si informa che l’Istituto ha ritenuto opportuno di disporre ulteriori istruzioni sull’argomento con il proprio messaggio n. 18610 del 14 luglio 2010. Tale messaggio rende noto che, a decorrere dal 15 luglio 2010, è operativa la particolare modalità di l’attività di verifica amministrativa denominata “Tutoraggio delle Grandi Aziende”.

L’INPS sottolinea che scopo di questa attività è la prevenzione delle anomalie generate dai flussi contributivi aziendali, creando professionalità unitarie ad alto valore aggiunto, in grado di affrontare i fenomeni e le situazioni complesse riferite a tutti i contesti riconducibili alle imprese di volta in volta poste sotto attenzione.

L’azienda avrà quindi come diretto referente un funzionario dell’Istituto, che la gestirà nel suo complesso mediante una costante attività di verifica allo scopo di individuare soluzioni, possibilmente condivise, relative a problematiche tecniche ed amministrative.

Ciò premesso, il messaggio di cui trattasi fornisce le seguenti precisazioni.

Aziende sottoposte all’attività di “tutoraggio”

Il parametro di riferimento per individuare le imprese da sottoporre a “Tutoraggio” è costituito dalla contribuzione media lorda mensile dei modelli DM 10 presentati nell’anno 2009. Nello specifico, le aziende sono state suddivise in cinque fasce:

- aziende con un importo lordo contributivo mensile denunciato superiore a € 1.000.000;
- aziende con un importo lordo contributivo mensile denunciato superiore a € 500.000 e fino a € 1.000.000;
- aziende con un importo lordo contributivo mensile denunciato superiore a € 300.000 e fino a € 500.000;
- aziende con un importo lordo contributivo mensile denunciato superiore a € 100.000 e fino ad € 300.000.
- aziende con un importo lordo contributivo mensile denunciato inferiore a € 100.000.

Attività da espletare

L’attività di “Tutoraggio” prevede non solo una approfondita analisi della singola impresa, ma anche la conoscenza del territorio e dei relativi fenomeni socio-economici, in modo da consentire di contestualizzare l’attività e i comportamenti aziendali.

Questo aspetto, osserva l’Inps, assume rilievo in quanto permette di individuare particolari “fattori di rischio”, che possono comportare omissioni o irregolarità in ordine agli adempimenti stabiliti dalle norme, e, soprattutto, di attuare azioni di prevenzione per evitare la generazione di anomalie e di evidenze.

Analisi della situazione aziendale

La procedura “Tutor” è una procedura di sintesi che, attraverso la navigazione negli archivi di riferimento, guida l’operatore dell’INPS nell’individuazione degli elementi da ricercare e da valutare anche tramite il contatto diretto con l’azienda interessata.

Tale procedura, oltre a fornire l’elenco anagrafico delle ditte da “tutorare”, consente, per ciascuna di esse, l’accesso alle varie procedure di gestione ed al “Fascicolo Elettronico” dal quale detto operatore può già desumere un quadro generale dell’azienda.

L'Inps fa presente che la situazione contributiva può essere comunque approfondita mediante l'accesso agli archivi contabili ed all'archivio delle note di rettifica, che rappresentano una spia importante della coerenza tra le denunce aziendali e le caratteristiche contributive attribuite dall'Istituto all'azienda medesima.

Il messaggio in esame segnala che le Sedi dell'Istituto devono inoltre effettuare una verifica:

- a) sulle richieste di prestazioni a sostegno del reddito (come la Cassa Integrazione Guadagni), in quanto da una analisi puntuale, sia sul rispetto degli adempimenti contributivi, sia sul numero dei lavoratori che fruiscono di queste prestazioni, può derivare un accertamento di indebito contributivo;
- b) sulle indennità economiche di malattia erogate (ovvero non erogate) con i corrispondenti contributi versati;
- c) sulla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati dall'impresa, atteso che il ricorso a lavoratori a progetto, ovvero con contratto part-time, in una percentuale eccessiva sul totale della forza lavoro, potrebbe essere un "fattore di allarme" per situazioni da approfondire anche con l'intervento degli ispettori di vigilanza.

In sostanza, rimarca l'Inps, un raffronto fra il totale esposto nei quadri "B" e "C" del DM 10 e gli importi conguagliati nel quadro "D", richiede una valutazione che può essere ricompresa in un arco ottimale di un biennio, in quanto tale periodo può consentire di effettuare una valutazione corretta del comportamento aziendale, evidenziando eventuali anomalie riconducibili a eventi quali la malattia, gli assegni al nucleo familiare, ecc.

Criteri analoghi devono essere utilizzati dalle Sedi dell'Istituto nel contesto delle verifiche concernenti i flussi UNIEMENS.

Infine, il messaggio in discorso precisa che:

- a) ulteriori informazioni di dettaglio circa la situazione contributiva possono essere fornite dall' "Archivio ruoli". Infatti, i recuperi contributivi tramite ruolo possono riguardare varie tipologie di credito: dai contributi relativi ai DM insoluti, al recupero degli sgravi dichiarati indebiti, oppure al recupero delle sole sanzioni;
- b) deve essere valutata, altresì, la situazione connessa alle dilazioni richieste dalle aziende all'INPS, ovvero agli Agenti della riscossione, in relazione alla verifica del regolare pagamento delle rate;
- c) deve essere inoltre verificata l'esistenza di situazioni di contenzioso, sia amministrativo che giudiziario, con particolare riferimento al controllo delle sospensioni disposte dall'Autorità giudiziaria;
- d) l'accesso alla procedura VIG DM-EMENS offre la possibilità di approfondire la conoscenza dei flussi contributivi e retributivi, mentre la procedura CMR ("Confronto Monti Retributivi") consente di analizzare le squadrature dei flussi che possono determinare l'eventuale recupero della contribuzione omessa.

Convocazione dell'azienda

Terminata l'analisi della situazione aziendale, l'attività di "Tutoraggio" prevede l'eventuale convocazione dell'impresa, richiedendo, ove necessario, la presentazione di specifica documentazione.

Le incongruenze contributive riscontrate, se non sufficientemente documentate e pertanto sanate, formeranno oggetto di recupero coattivo e, in caso di elevata complessità, dovranno essere tempestivamente segnalate agli ispettori di vigilanza.

Da ultimo, il messaggio in parola impartisce indicazioni alle strutture territoriali dell'Istituto circa le modalità organizzative delle attività di "Tutoraggio", la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle medesime.

18) INPS – Certificazione di malattia – Invio con modalità telematiche da parte del medico curante – Circolare N. 60/2010

Con circolare n. 60 del 16 aprile 2010, che si riproduce in calce alla presente, l'Inps ha fornito istruzioni operative in merito alla trasmissione telematica all'Istituto, per il tramite del SAC (Sistema di Accoglienza Centrale) del Ministero dell'Economia e delle Finanze, delle certificazioni di malattia da parte dei medici dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale o in regime di convenzione.

Detto obbligo ricadeva sui medici a partire dal 3 aprile 2010, ma in via amministrativa è stato fissato un periodo transitorio di tre mesi, scaduto il 3 luglio scorso.

Di conseguenza, da questa data il medico deve utilizzare l'invio telematico.

Pertanto in alcuni casi è emerso che in diverse Regioni i medici non rispettano tale obbligo, affermando che la documentazione cartacea non sarebbe più necessaria e che, pertanto, anche nei confronti del datore di lavoro il dipendente avrebbe così adempiuto ai suoi obblighi.

Ciò contrasta con il Decreto Ministeriale 26 febbraio 2010, che, come ricorda anche la circolare Inps in parola, dispone chiaramente l'obbligo per il medico curante di rilasciare la documentazione cartacea, la cui stampa è prevista dalla nuova procedura informatica, per il datore di lavoro (senza diagnosi) e per lo stesso assistito (con diagnosi).

Sulla base di quanto sopra esposto continua a sussistere l'obbligo del lavoratore di certificare l'assenza per malattia entro i termini stabiliti dalla contrattazione collettiva e di legge, a prescindere dall'adesione o meno del medico di lavoro alla procedura informatica.

Inps

Roma, 16 aprile 2010

Circolare n. 60

Oggetto: Trasmissione telematica delle certificazioni di malattia all'Inps.

Aspetti organizzativi e prime istruzioni operative.

Sommario: Istruzioni per la trasmissione telematica delle certificazioni di malattia all'Inps.

Premessa

Con il decreto del Ministero della Salute, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'economia e delle finanze del 26.02.2010 (Gazzetta Ufficiale n. 65/2010) si è concluso un lungo percorso normativo mediante il quale il legislatore, ispirandosi ai principi di sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nell'azione amministrativa (Codice dell'amministrazione digitale) ha disposto il collegamento in rete dei medici curanti nonché la trasmissione telematica delle certificazioni di malattia all'Inps, per i lavoratori del settore privato.

Anche per il settore pubblico, il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento della digitalizzazione della Pubblica amministrazione e dell'innovazione tecnologica, con la circolare n. 1 del 19.03.2010, hanno fornito istruzioni operative per la trasmissione telematica dei certificati secondo le modalità stabilite per il settore privato.

www.commercialistatelematico.com

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

Evoluzione legislativa.

Come è noto, già con il comma 149 dell'art. 1 della legge n. 311/2004 (finanziaria per il 2005) è stata prevista la trasmissione on-line del certificato di malattia, da parte del medico curante, all'Inps.

Successivamente, con la legge finanziaria per il 2007 (art. 1, c. 810, della legge n. 296/2006) si è aggiunto il comma 5-bis, all'art. 50 del decreto-legge n. 269/2003, convertito con modificazioni dalla legge n. 326/2003, e si è reso disponibile, a partire dal 1° luglio 2007, il collegamento in rete dei medici del SSN, secondo le regole tecniche del Sistema pubblico di connettività (artt. 72 e ss. del Codice dell'amministrazione digitale) al fine di portare avanti, tra l'altro, il processo di telematizzazione dei certificati.

Con l'art. 8 del D.P.C.M. del 26.03.2008, si sono definiti i principi generali relativi alla trasmissione telematica dei dati delle certificazioni di malattia al sistema tecnologico fornito dal Ministero dell'economia e delle finanze e denominato SAC (sistema di accoglienza centrale) nonché le caratteristiche tecniche di acquisizione e trasmissione dei dati, in attesa di ulteriori modalità attuative da definirsi con decreto interministeriale.

Tale decreto ed il disciplinare tecnico, ad esso collegato, pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale in data 19.03.2010, sono diventati operativi a partire dal quindicesimo giorno dalla data di pubblicazione (3.04.2010).

Parallelamente all'evoluzione legislativa sopra delineata, relativa ai certificati medici del settore privato, sono state emanate, con l'art. 55 septies del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009, in attuazione della legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, disposizioni per la trasmissione telematica all'Inps dei certificati di malattia dei lavoratori del settore pubblico. Tali disposizioni sono divenute operative con la circolare n.1/2010, citata in premessa.

1. Effetti della nuova disciplina.

A partire dal 3 aprile 2010, data di entrata in vigore della nuova normativa, i medici dipendenti del SSN o in regime di convenzione sono tenuti a trasmettere all'Inps, per il tramite del SAC, il certificato di malattia del lavoratore rilasciandone copia cartacea all'interessato. A tal fine, ricevono dal Ministero dell'economia e delle finanze apposite credenziali di accesso.

Il certificato così trasmesso viene ricevuto dall'Inps che lo mette a disposizione del cittadino intestatario, mediante accesso al sito Internet dell'Istituto previa identificazione con PIN. L'attestato di malattia è reso invece disponibile per il datore di lavoro pubblico o privato, secondo le modalità di seguito specificate.

Inoltre, i certificati dei lavoratori del settore privato aventi diritto all'indennità di malattia erogata dall'Inps, vengono anche trattati per le finalità istituzionali.

2. Descrizione del processo.

Il processo in questione prevede competenze specifiche così ripartite:

- i medici certificatori (dipendenti o convenzionati con SSN) acquisiscono ed inviano i certificati al sistema di accoglienza centrale (SAC) del Ministero dell'economia e delle finanze che provvede ad inoltrarli all'Inps; inoltre, possono annullare i certificati entro il giorno successivo al rilascio e rettificare la data di fine prognosi entro il termine della stessa, sempre utilizzando i servizi erogati dal SAC;
- dopo l'invio all'Inps, il SAC restituisce al medico il numero identificativo per la

stampa del certificato e dell'attestato da consegnare, entrambi, al lavoratore;

- l'Inps, sulla base delle informazioni presenti sulle proprie banche dati e dei servizi forniti dall'Inpdap, individua, per l'intestatario del certificato il datore di lavoro al quale mettere a disposizione l'attestato;
- l'Inps rende disponibili ai datori di lavoro, sul proprio sito Internet, funzioni di consultazione e di stampa degli attestati con elementi di ricerca diversi, previo riconoscimento tramite PIN;
- l'Inps mette a disposizione dei lavoratori i certificati loro intestati accedendo al sito Internet dell'Istituto. In relazione alle credenziali di accesso utilizzate, vengono visti tutti i certificati (accesso con PIN) o solo l'attestato, (accesso con codice fiscale e numero del certificato);
- l'Inps canalizza verso le proprie Sedi i certificati degli aventi diritto all'indennità di malattia per la disposizione di visite mediche di controllo e, nei casi previsti, per il pagamento diretto delle prestazioni.

2.1 Medico curante

La trasmissione del certificato di malattia telematico comprende obbligatoriamente l'inserimento da parte del medico curante dei seguenti dati:

- codice fiscale del lavoratore;
- residenza o domicilio abituale;
- eventuale domicilio di reperibilità durante la malattia;
- codice di diagnosi, mediante l'utilizzo del codice nosologico ICD9-CM, che sostituisce o si aggiunge alle note di diagnosi;
- data di dichiarato inizio malattia, data di rilascio del certificato, data di presunta fine malattia nonché, nei casi di accertamento successivo al primo, di prosecuzione o ricaduta della malattia;
- modalità ambulatoriale o domiciliare della visita eseguita.

Il medico curante, alla restituzione del numero di certificato, rilascia al lavoratore copia cartacea:

- A) dell'attestato di malattia per il datore di lavoro, privo di diagnosi;
- B) del certificato di malattia per l'assistito che contiene i dati della diagnosi e/o il codice nosologico.

In caso di impossibilità per il medico di stampare la certificazione, lo stesso comunicherà al lavoratore, il numero del certificato, attribuito dopo il controllo e l'accettazione dei dati trasmessi. Tale numerazione, potrà essere utilizzata dal lavoratore per ricercare, visualizzare e stampare il proprio attestato direttamente dal sito Internet dell'Istituto.

E' previsto un periodo transitorio di tre mesi durante il quale è riconosciuta la possibilità per il medico di procedere al rilascio cartaceo dei certificati di malattia, secondo le modalità vigenti.

2.2 Datore di lavoro.

L'Inps mette a disposizione dei datori di lavoro, sia privati che pubblici, le attestazioni di malattia relative ai certificati trasmessi dal medico curante, accedendo al portale INPS www.inps.it - servizi on-line, previa autorizzazione e attribuzione di un PIN (v. Allegato Manuale di consultazione degli attestati di malattia).

2.3 Lavoratore.

L'Inps mette a disposizione dei lavoratori il servizio di consultazione e stampa dei dati relativi ai propri certificati di malattia inviati telematicamente dal medico curante. Per accedere al servizio, disponibile nel sito Inps – servizi on-line, sono previste due modalità:

- 1) tramite un codice PIN, con il quale è consentito l'accesso ai dati di tutti i certificati comprensivi di diagnosi e di codice nosologico, se indicato dal medico;
- 2) mediante l'inserimento del codice fiscale personale e del numero del certificato, elementi indispensabili per accedere all'attestato cercato.

Il lavoratore avente diritto all'indennità di malattia a carico dell'Inps, in base alle nuove disposizioni, non è più tenuto a trasmettere all'Istituto il certificato di malattia, eccetto i casi di impossibilità di invio telematico.

3. Abilitazioni per accedere al sistema.

Il Ministero dell'Economia e Finanze rilascia specifiche credenziali di accesso al sistema SAC ai medici dipendenti o convenzionati con il S.S.N.

Invece l'Inps rilascia il PIN:

- a) ai cittadini che ne fanno richiesta, tramite i consueti canali e con le procedure previste: internet, Contact Center e uffici Inps;
- b) ai datori di lavoro pubblico o privato o a loro incaricati che si debbono presentare presso una Sede Inps muniti di:

- modulo di richiesta compilato e sottoscritto dallo stesso datore di lavoro privato o dal legale rappresentante ove il datore di lavoro sia pubblico o organizzato in forma associata o societaria, con l'elenco dei dipendenti ai quali rilasciare il PIN per l'accesso agli attestati di malattia del personale;
- modulo di richiesta "individuale" compilato e firmato da ogni dipendente autorizzato con allegata la fotocopia del documento d'identità del sottoscrittore.

I moduli richiesti sono forniti in allegato.

Le pubbliche amministrazioni o le aziende in possesso di PIN, sono tenute a chiedere tempestivamente la revoca dell'autorizzazione, al verificarsi della cessazione dell'attività, della sospensione o del trasferimento in altra struttura dell'intestatario del PIN e l'Inps provvederà a cessare, con effetto immediato, l'abilitazione.

L'operatore Inps, incaricato del rilascio dei PIN, dopo aver verificato la correttezza formale della richiesta e l'identità del richiedente, deve, utilizzando la funzione "Verifica rapporto di lavoro" della procedura di assegnazione PIN, accertare che la persona da autorizzare sia dipendente dell'Amministrazione o dell'azienda il cui rappresentante ha sottoscritto i documenti di richiesta.

A verifiche completate il funzionario Inps provvede al rilascio del PIN selezionando la classe utente "Datore di lavoro (certificazione di malattia)".

Qualora l'utente sia già in possesso di un PIN per altre finalità si dovrà procedere ad aggiungere l'autorizzazione al servizio "Consultazione attestati di malattia" mediante la funzione "Modifica autorizzazioni ai servizi".

Nelle more di decisioni che debbono essere concordate con le parti interessate, per il

momento, i consulenti di lavoro sono esclusi dalla concessione di tale servizio.

4. Assistenza agli utenti

Il sistema di accoglienza centrale (SAC) del Ministero dell'Economia e Finanze fornisce l'assistenza agli utenti dello stesso tramite il servizio di Call Center, raggiungibile attraverso il numero gratuito 800030070.

L'Inps fornisce assistenza ai datori di lavoro e ai lavoratori tramite gli operatori del Contact Center Integrato Inps-Inail, raggiungibile attraverso il numero gratuito 803164.

Gli operatori del Contact Center forniscono telefonicamente supporto nella navigazione e uso delle procedure di consultazione dei certificati, inviati telematicamente dal medico curante, nonché le informazioni e le risposte ai quesiti di interesse generale sulla materia.

Inoltre forniscono ai medici curanti informazioni e risposte riguardanti esclusivamente i quesiti di interesse medico legale in collaborazione con il Coordinamento Generale medico legale per il tramite della U.O.C. Prestazioni a sostegno del reddito quale struttura di riferimento per le relative specifiche risposte.

Il Contact Center assiste, inoltre, i lavoratori anche per l'assegnazione o attivazione del PIN cittadino, necessario per la consultazione e stampa dei propri certificati di malattia.

5. Gestione dei certificati telematici da parte delle strutture periferiche Inps

Successivamente alla ricezione dei certificati trasmessi dai medici vengono individuati quelli dei lavoratori aventi diritto all'indennità di malattia per essere destinati alle strutture operative Inps competenti per residenza del lavoratore ed essere registrati negli archivi locali gestionali della certificazione di malattia. Tutti sono immediatamente disponibili per le attività previste dai flussi di processo dell'Area malattia.

Per i medici Inps, nella procedura di gestione della certificazione di malattia - flusso "certificati ricevuti via internet" - sono a disposizione funzioni per esaminare i certificati telematici che pervengono giornalmente e per disporre, d'ufficio, visite mediche di controllo.

Nel manuale operativo, consultabile da Intranet in Utilità - Manuali, software e documentazione - Prestazioni non pensionistiche, le diverse funzioni sono descritte dettagliatamente (v. Allegato Funzioni certificati telematici).

Con la circolare n. 120 del 6 agosto 2004, il processo di certificazione della malattia e di erogazione della relativa indennità era stato completamente ridisegnato anche al fine di progressivo adeguamento alle novità normative e organizzative in materia di telematizzazione.

L'avvio della trasmissione telematica dei certificati, che abolisce onerose e ripetitive attività manuali, quali l'acquisizione e l'archiviazione, e l'imminente rilascio in produzione di tre nuovi applicativi, ovvero il Data Mining per la scelta delle Visite mediche di controllo a più alto rischio aziendale, il rilascio della procedura per la Richiesta tramite Portale INPS delle VMC da parte di datori di lavoro pubblici e privati nonché la telematizzazione delle VMCd e dei rapporti con i medici di controllo, consentirà la completa reingegnerizzazione del processo di certificazione della malattia, con evidenti benefici attesi sia in termini di ottimizzazione delle risorse che di efficacia ed efficienza del processo.

Nel rispetto dei principi di pertinenza, non eccedenza e di necessità del trattamento dei dati sensibili, il nuovo processo così ulteriormente rimodellato e innovato sarà comunque gestito separando le attività di competenza sanitaria da quelle di competenza amministrativa secondo le modalità previste dalla circolare n. 87 del 12 settembre 2008, con la specificazione che le attività saranno ripartite secondo i principi contenuti nella circolare n.

102 del 12 agosto 2009.

Inoltre, con riferimento alla fase sperimentale di applicazione della circolare n. 102 del 12 agosto 2009, le attività di gestione della malattia sono ripartite secondo i principi del nuovo modello organizzativo. In particolare, l'allocazione delle attività nelle Sedi sperimentali segue la seguente distribuzione:

- a. la funzione medico-legale provvede alla valutazione professionale di competenza dei certificati medici ricevuti via internet e a tutte le attività connesse come da circolari n. 120/2004 e n. 87/2008, ivi compresa la gestione delle visite mediche di controllo, con esclusione della fase di consuntivazione e delle competenze gestionali amministrative relative al loro esito;
- b. la funzione dell'area flussi "Controllo Prestazioni" gestisce il complesso delle azioni amministrative innescate dal flusso di invio telematico dei certificati, quindi la gestione amministrativa delle visite mediche di controllo, l'applicazione del regime sanzionatorio per gli assenti a visita non giustificati, i pagamenti alle A.S.L., l'attivazione delle azioni surrogatorie e la gestione dei rapporti con i datori di lavoro, l'Ufficio legale e l'area contabile;
- c. la linea di servizio "Prestazioni a sostegno del reddito", nell'ambito delle Agenzie interne e complesse, e le Agenzie territoriali gestiscono le attività finalizzate alla liquidazione dell'indennità di malattia; inoltre, assicurano l'acquisizione dei certificati medici cartacei;
- d. la funzione dell'area flussi "Anagrafica e flussi" gestisce tutte le elaborazioni dei primi pagamenti e dei pagamenti successivi delle indennità, così come descritto nel Flusso Standardizzato di Processo dedicato alle Prestazioni a sostegno del reddito.

In attesa delle necessarie implementazioni delle procedure a supporto del processo della certificazione della malattia, delle visite mediche di controllo e delle prestazioni di malattia e maternità, per lo svolgimento delle attività previste dal nuovo modello organizzativo, sia i medici che il personale amministrativo delle direzioni provinciali dovranno essere abilitati ad accedere alle procedure EAP delle diverse strutture territoriali che rientrano nella competenza organizzativa attribuita alla Sede provinciale.

19) INPS – Distacco nell'ambito dell'Unione Europea – Regolamenti CE N. 883/2004 e N. 987/2009 in materia di sicurezza sociale – Circolari NN. 83, 98,99 e 100 del 2010

Dal 1° maggio 2010 il coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale dei 27 Stati membri dell'Unione europea è disciplinato dalle norme del regolamento (CE) n. 883/2004, così come modificato dal regolamento (CE) n. 988/2009, e dal regolamento di applicazione (CE) n. 987/2009, in sostituzione dei precedenti regolamenti CEE nn. 1408/1971 e 574/1972.

Le norme dei regolamenti richiamati da ultimo continuano ad applicarsi solo in determinati casi.

Con la circolare n. 82/2010 l'Inps ha fornito chiarimenti in merito ai principi e alle disposizioni generali dei nuovi regolamenti, sottolineando la novità dello scambio telematico di informazioni tra le varie istituzioni degli Stati membri, finalizzato a semplificare e velocizzare la trattazione e definizione delle pratiche in materia.

www.commercialistatelematico.com

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

Al riguardo, sono stati predisposti appositi sistemi per la compilazione dei diversi documenti e la trasmissione degli stessi tra gli Stati dell'Ue, attraverso i cosiddetti "punti di accesso" che, per l'Italia, sono stati individuati nel Ministero del lavoro, l'Inail, l'Inps e l'Inpdap. Specifiche circolari sono state quindi diramate per i diversi settori della sicurezza sociale, tutte disponibili in una sezione dedicata del sito web dell'Istituto.

Tra queste, si evidenzia, in particolare, che nella circolare n. 85/10 viene precisato che le norme sulla totalizzazione dei periodi assicurativi compiuti negli Stati comunitari o convenzionati sono applicabili anche per il conseguimento del diritto al trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili e affini di cui all'articolo 9, secondo comma, della legge n.427/1975.

A tal fine, la cessazione dal lavoro deve essersi verificata in Italia nel settore dell'edilizia e la contribuzione estera da prendere in considerazione deve riferirsi a periodi di effettiva attività svolta esclusivamente nel settore edilizio (cfr. circolare Inps n. 3/92).

In analogia al principio che esclude la totalizzazione per il diritto alla mobilità, l'Istituto chiarisce che per quanto riguarda i seguenti trattamenti speciali:

- TS/DS edile ai sensi dell'articolo 11, commi 2 e 3, della legge n. 223/91;
- TS/EDILE ai sensi dell'articolo 3, commi 3 e 4, della legge n. 451/94;

la totalizzazione non è ammessa poiché è richiesto, anche in questi casi, un requisito specifico che, per le sue caratteristiche, non può che essere perfezionato sulla base dei soli periodi di assicurazione maturati in Italia.

Alla legislazione applicabile e al distacco comunitario è dedicata, invece, l'allegata circolare n.83/10 esaminata, in sintesi, qui di seguito.

Le nuove disposizioni attinenti ai lavoratori che si spostano all'interno dell'Unione europea sono contenute nel Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004 (articoli da 11 a 16) e nel Titolo II del regolamento di applicazione (CE) n. 987/2009 (articoli da 14 a 21).

Innanzitutto, l'articolo 11 del regolamento n. 883/2004 afferma il principio generale dell'unicità della legislazione applicabile, in base al quale le persone destinatarie della normativa comunitaria sono soggette alla legislazione di un solo Stato.

Per la concreta applicazione di tale principio i regolamenti stabiliscono alcuni criteri che, con riferimento alle diverse fattispecie, consentono di individuare la legislazione da applicare.

Per quanto di interesse, secondo il principio della territorialità (c.d. lex loci laboris), i lavoratori occupati nel territorio di uno Stato membro sono soggetti alla legislazione di tale Stato, anche nel caso in cui i lavoratori medesimi abbiano la residenza in un altro Stato membro o l'impresa/datore di lavoro abbia la sede legale o la sede dell'attività in uno Stato diverso.

Tuttavia, anche la nuova normativa comunitaria contempla, ai sensi dell'articolo 12 del regolamento n.883/2004, il distacco di lavoratori dipendenti o autonomi quale eccezione a tale principio.

Nello specifico, la persona che svolge un'attività subordinata in uno Stato membro alle dipendenze di un datore di lavoro che esercita abitualmente le sue attività in tale Stato, può essere distaccata in un altro Stato membro e rimanere soggetta alla legislazione del primo Stato (principio della personalità) se:

- l'attività lavorativa nello Stato di destinazione sia svolta per conto del datore di lavoro da cui normalmente dipende;

- la durata prevedibile dell'attività non sia superiore a ventiquattro mesi (in precedenza erano dodici);
- la persona non venga inviata in sostituzione di un lavoratore che è giunto al termine del periodo massimo di ventiquattro mesi.

Va ribadito che il regolamento di applicazione prevede che per “persona che esercita un'attività subordinata” nel senso sopra indicato si intende anche una persona assunta nella prospettiva del distacco in un altro Stato membro, purché, immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro in questione, la persona interessata fosse già soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui il suo datore di lavoro è stabilito.

Un lavoratore può quindi essere assunto per essere distaccato e la data di assunzione può coincidere con l'inizio del distacco, purché il lavoratore, prima dell'assunzione finalizzata al distacco, risulti iscritto al regime assicurativo dello Stato membro di provenienza da almeno un mese.

Per il mantenimento della legislazione dello Stato membro di invio è inoltre indispensabile che il datore di lavoro di norma svolga attività sostanziali sul territorio dello Stato in cui ha stabilito la propria sede.

Al fine di stabilire la sussistenza di tale requisito è necessario che l'istituzione competente dello Stato membro di invio valuti una serie di elementi caratterizzanti l'attività del datore di lavoro e la natura delle attività svolta, prendendo a riferimento - chiarisce l'Inps - un periodo indicativo di almeno due mesi.

Essenziali per la liceità del distacco sono inoltre le condizioni seguenti:

- a) l'attività svolta dal lavoratore nello Stato di destinazione deve essere esercitata per conto del datore di lavoro che lo ha distaccato; deve, cioè, mantenersi per tutto il periodo del distacco un legame diretto tra lavoratore e datore di lavoro;
- b) deve trattarsi di un'attività limitata nel tempo, considerando che il distacco, di norma, non può essere superiore a 24 mesi;
- c) il lavoratore non deve essere inviato in sostituzione di un lavoratore che è giunto al termine del distacco, avendo riferimento alle mansioni specifiche del lavoratore distaccato e dei lavoratori già distaccati nello stesso Stato membro nei due anni che precedono il rilascio dell'attestazione relativa alla legislazione applicabile.

L'Istituto precisa altresì che in considerazione delle caratteristiche peculiari del contratto di apprendistato, l'apprendista, in linea di principio, non può essere distaccato, salva l'ipotesi in cui l'esercizio dell'attività all'estero rientri nel programma di formazione ed, in tal caso, il datore di lavoro dovrà fornire idonea documentazione comprovante la continuazione dell'attività formativa all'estero secondo le modalità previste dalla normativa italiana (registrazione delle ore, presenza di un tutor ecc.).

Ai sensi di quanto prescritto dalla Decisione comunitaria allegata alla circolare, viene quindi evidenziato che la temporanea sospensione del lavoro da parte del lavoratore distaccato dovuta a ferie, malattia, corsi di formazione presso l'impresa distaccante etc., non costituisce un'interruzione del periodo di distacco che possa consentirne il prolungamento oltre la data inizialmente fissata. Pertanto, un'estensione del distacco che tenga conto dei periodi di sospensione non potrà essere autorizzata.

L'interruzione del distacco è invece determinata dal rientro del lavoratore nello Stato di provenienza prima del termine previsto e, in tal caso, il lavoratore e/o il datore di lavoro devono informare della cessazione anticipata l'istituzione competente dello Stato membro di

provenienza, alla quale deve riferirsi anche quando il lavoratore, durante il periodo di distacco, venga assegnato o trasferito a un'altra impresa nello Stato di provenienza.

Si precisa, inoltre, che, nel caso di distacchi consecutivi nello stesso Stato membro, il secondo sarà considerato separato solo se viene rispettato un periodo di interruzione di almeno due mesi. Peraltro, i distacchi consecutivi in Stati membri diversi danno in ogni caso origine a un nuovo distacco.

Come accennato, le nuove disposizioni comunitarie hanno esteso la durata massima del distacco da dodici a ventiquattro mesi, con conseguente abrogazione delle disposizioni riguardanti la proroga del distacco previste dall'articolo 14 del regolamento n. 1408/71.

Tuttavia, qualora per particolari esigenze la durata del distacco debba essere prorogata, l'articolo 16 del regolamento n. 883/2004 (che sostituisce l'articolo 17 del regolamento n. 1408/71) consente agli organismi competenti degli Stati membri interessati (che per l'Inps sono le Direzioni regionali) di stipulare, per alcune persone o categorie, Accordi in deroga.

I nuovi regolamenti, infine, allo scopo di garantire alle persone interessate la piena tutela dei diritti di sicurezza sociale, prevedono norme più dettagliate per i casi di lavoro contemporaneo in due o più Stati.

La persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta:

- a) alla legislazione dello Stato membro di residenza se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro o se dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede legale o la sede delle loro attività in diversi Stati membri;
- b) alla legislazione dello Stato membro in cui l'impresa o il datore di lavoro che la occupa ha la sua sede legale o la sede delle sue attività, se essa non esercita una parte sostanziale delle sue attività nello Stato membro di residenza.

Qualora il lavoratore eserciti un'attività subordinata in due o più Stati membri per conto di un datore di lavoro stabilito sul territorio di uno Stato extracomunitario e risieda in uno Stato membro, è soggetto alla legislazione dello Stato di residenza, anche se in tale Stato non vi esercita una parte sostanziale della sua attività.

Per stabilire se una parte sostanziale dell'attività sia svolta in uno Stato membro deve farsi riferimento ad alcuni parametri generale. Occorre verificare, innanzitutto, che l'attività, tenendo conto dell'orario di lavoro e della retribuzione, sia almeno pari al 25% dell'attività complessivamente esercitata dal lavoratore.

Se invece il lavoratore esercita abitualmente un'attività subordinata e un'attività autonoma in vari Stati membri è soggetto alla legislazione dello Stato membro in cui esercita l'attività subordinata, mentre nel caso in cui eserciti un'attività lavorativa autonoma in uno Stato membro e un'attività subordinata in due o più Stati membri, la legislazione da applicare è determinata secondo i criteri sopra indicati relativi all'esercizio abituale di attività subordinata in diversi Stati membri.

Per gli ulteriori chiarimenti forniti dall'Istituto si rinvia ad una puntuale lettura della circolare, in particolare riguardo le modalità per individuare la legislazione applicabile nell'ipotesi di esercizio dell'attività in due o più Stati membri, che prevedono, in caso di divergenza tra gli Stati membri, l'applicazione di una legislazione in via provvisoria e l'espletamento di una procedura di conciliazione nel merito, nonchè le disposizioni relative alle forme di assicurazione.

Con la circolare n. 99/10, parimenti allegata, l'Inps, a fronte dell'estensione del periodo di distacco da 12 a 24 mesi, ha trasmesso il nuovo formulario A1 (Certificato relativo alla

legislazione di sicurezza sociale applicabile all'interessato), pubblicato dai competenti organismi comunitari e sostitutivo del formulario E 101, mentre, eccezioni a parte, il formulario E 102 è stato abolito.

La circolare chiarisce, inoltre, che i nuovi regolamenti non contengono alcuna disposizione transitoria relativa alla totalizzazione dei periodi di distacco maturati a norma dei regolamenti nn.1408/71 e 883/2004.

Pertanto, al fine di garantire la continuità giuridica tra i due regolamenti e assicurare l'applicazione uniforme delle regole sul distacco durante il periodo di transizione, la Decisione comunitaria n. A3 del 17 dicembre 2009 ha stabilito che, qualora il periodo di distacco abbia avuto inizio prima della data di entrata in vigore del regolamento n. 883/2004, ossia prima del 1° maggio 2010, e sia proseguito successivamente, per il calcolo del periodo massimo di distacco di 24 mesi si considerano sia i periodi antecedenti che quelli successivi al 1° maggio 2010.

Per maggiore chiarezza, il Ministero del lavoro ha fornito una serie di esempi, allegati alla circolare, relativi alle situazioni più ricorrenti che possono verificarsi al 1° maggio 2010.

Si rammenta che i nuovi regolamenti non si applicano a Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera, Paesi per i quali continuano a trovare applicazione le disposizioni dei regolamenti nn.1408/71 e 574/72 e ad essere utilizzati i formulari E 101 ed E 102.

I regolamenti e i formulari citati da ultimo continuano ad essere applicati anche ai cittadini degli Stati terzi alle condizioni previste dal regolamento n. 859/2003.

Con circolare n. 98/10 l'Inps, in ottemperanza alla richiesta di diffusione da parte della Commissione europea, ha fornito i link per accedere a portali e siti web contenenti informazioni sulla nuova regolamentazione comunitaria e sulle legislazioni nazionali in materia di sicurezza sociale.

In allegato alla circolare n. 100, alla luce di quanto sopra esposto, l'Inps rende disponibili, i nove pacchetti formativi sui nuovi regolamenti comunitari, che riportano le informazioni attualmente disponibili con riferimento ai nuovi formulari o Paper SED, alcuni dei quali potranno essere rinumerati o ridenominati dai competenti organismi comunitari in attesa della pubblicazione definitiva.

In particolare i pacchetti di che trattasi sono strutturati nel modo seguente:

- Introduzione;
- parte generale;
- prestazioni pensionistiche;
- prestazioni familiari;
- prestazioni di malattia/maternità;
- prestazioni di disoccupazione;
- legislazione applicabile e distacchi;
- compensazione e recuperi;
- progetto EESSI.

Infine si rammenta che le circolari citate nel presente articolo sono disponibili, oltre che sul sito dell'Inps, anche a richiesta presso il Commercialista Telematico che provvederà al tempestivo invio all'indirizzo di posta elettronica indicato dall'utente..

- Circolare Inps 83/2010
- Circolare Inps 98/2010
- Circolare Inps 99/2010

www.commercialistatelematico.com

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

20) INPS - Indennità di trasferta superiore a quella contrattuale – Limite per l'esenzione contributiva – Messaggio N. 19685/10

L'Inps, con messaggio n. 19685/10, che si riproduce in calce alla presente, è tornato sull'argomento relativo all'indennità di trasferta e in particolare sulla possibilità riconosciuta al datore di lavoro di corrispondere ai propri dipendenti una indennità di importo superiore a quello stabilito dalla contrattazione collettiva, ma sempre nei limiti previsti dall'art. 51, co. 5 del Tuir.

A tal riguardo, il Ministero del Lavoro, con risposta ad istanza di interpello n. 14/10, aveva già precisato che tale fattispecie è ammissibile, in quanto si configura una deroga in melius dei trattamenti riconosciuti in favore dei lavoratori.

Successivamente il Ministero, con nota 21 aprile 2010, ha chiarito che tale regime trova applicazione anche nei casi in cui la corresponsione a titolo di trasferta di importi superiori a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva trovi espressa previsione in accordi individuali.

Sulla scorta delle indicazioni ministeriali, l'Inps ha precisato che, ai fini dell'applicabilità del regime di esenzione contributiva, l'importo dell'indennità di trasferta:

- 1) non deve comunque superare i limiti di euro 46,48 giornalieri per le trasferte in Italia ed euro 77,47 per le trasferte all'estero;
- 2) deve essere disciplinato o in un accordo aziendale (regolarmente depositato presso l'Ufficio provinciale del lavoro e Enti previdenziali competenti territorialmente) o da espressa previsione contenuta in accordi individuali.

Pare opportuno che l'accordo individuale tra il datore di lavoro e il lavoratore, dove vi sia una previsione di miglior trattamento per quanto riguarda la disciplina della trasferta, sia legato alla singola missione e redatto in forma scritta, e accettato e firmato dal lavoratore medesimo.

Inps

Roma, 28 luglio 2010

Messaggio n. 19685

Oggetto: Risposta del Ministero del lavoro a interpello n. 14/2010 in materia di indennità di trasferta. Chiarimenti.

Con la richiesta di interpello n. 14/2010 sono stati chiesti al Ministero del lavoro chiarimenti in ordine all'ammissibilità per il datore di lavoro di corrispondere ai propri dipendenti una indennità di trasferta di importo superiore a quello stabilito dalla contrattazione collettiva (nazionale o di secondo livello) ma comunque inferiore ai limiti di cui all'art. 51, comma 5, del TUIR (€ 46,48 giornalieri per le trasferte in Italia e € 77,47 per le trasferte all'estero). Al riguardo il Ministero del lavoro, con risposta del 2 aprile 2010, si è espresso in senso favorevole ritenendo ammissibile il realizzarsi della predetta fattispecie.

In particolare è stato chiarito che la previsione, in sede di contrattazione aziendale, di una indennità di trasferta in misura superiore a quella stabilita dalla contrattazione collettiva si configura come una deroga in melius e pertanto deve ritenersi ammissibile.

Ai fini dell'applicabilità del regime di esenzione fiscale e contributiva l'importo della predetta indennità non deve comunque superare i limiti di cui all'art.51 comma 5, del TUIR (diversamente la quota eccedente deve essere assoggettata a contribuzione) e l'accordo aziendale deve essere stato regolarmente depositato presso gli Enti preposti (art. 3, commi 1 e 2 del D.L. n. 318/1996 convertito dalla L. n. 402/1996).

Il suesposto regime contributivo, alla luce di quanto ulteriormente precisato dal Ministero con risposta del 21 aprile 2010, trova applicazione anche nei casi in cui la corresponsione a titolo di trasferta di importi superiori a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva trovi espressa previsione in accordi individuali.

Tutte le strutture centrali e territoriali in indirizzo devono attenersi ai chiarimenti forniti con il presente messaggio sia in occasione di accessi ispettivi che in fase di istruttoria dei ricorsi amministrativi, ponendo in essere i conseguenti atti di propria competenza, e ricorrendo, ove del caso, all'esercizio dei poteri di autotutela.

21) Detassazione dei premi di risultato riconducibili ad incrementi di produttività – Agenzia delle Entrate – Risoluzione N.83/2010

Con Risoluzione n. 83/E del 17 agosto 2010, disponibile presso il sito dell'Agenzia delle Entrate, è stato ufficializzato l'orientamento espresso nella precedente Nota n.109657/2010, circa la corretta applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%, spettante, sino al prossimo 31 dicembre 2010, per i cd "premi di produttività" erogati ai lavoratori del settore privato, titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nel 2009, a 35.000 euro lordi (cfr. Not. n. 4/2010).

In merito, si ricorda che l'agevolazione è stata originariamente introdotta dall'art.2, co. 1, lett.c, del D.L. 93/2008 (convertito, con modificazioni, nella legge 126/2008) che, oltre ai premi di produttività, ne prevedeva l'applicazione anche per le prestazioni di lavoro straordinario e supplementare (nel limite complessivo pari a 3.000 euro), effettuate dai lavoratori dipendenti del settore privato con reddito non superiore, nel 2008, a 30.000 euro. Il beneficio è stato poi prorogato per i soli premi di produttività (mentre è decaduto per lo straordinario), per il periodo d'imposta 2009, dall'art.5 del D.L. 185/2008 (convertito, con modificazioni, nella Legge 2/2009) e, per il periodo d'imposta 2010, dal citato art.2, commi 156, lett. b, e 157, della legge Finanziaria 2010 (Legge 191/2009). Attualmente, e sino al 31 dicembre 2010, l'imposta sostitutiva del 10% si applica, nel limite di 6.000 euro lordi, sulle somme relative ad "incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e ad altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa", erogate ai lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nel 2009, a 35.000 euro lordi.

Con la risoluzione in parola l'Agenzia si esprime favorevolmente in merito ai compensi erogati ai dipendenti per lavoro straordinario i quali possono essere assoggettati all'imposta sostitutiva dell'IRPEF pari al 10%, **solo a condizione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa.**

Ammesse, inoltre, al regime fiscale sostitutivo tutte le maggiorazioni corrisposte per lavoro organizzato su turni, nonché l'intero compenso (comprensivo di retribuzione e maggiorazione) erogato per prestazioni di lavoro notturno ordinario, sempre se collegato ad incrementi di produttività.

Con la risoluzione di che trattasi, viene pertanto definitivamente precisato che:

www.commercialistatelematico.com

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

- l'imposta sostitutiva del 10% è applicabile anche sulle somme erogate al lavoratore per prestazioni di lavoro straordinario, **a condizione che siano riconducibili ad "incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e ad altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa"**;
- in caso di esecuzione della prestazione lavorativa su turni:
- l'agevolazione si applica su tutte le maggiorazioni, o indennità, a prescindere dal fatto che l'organizzazione del lavoro a turni venga adottata per la prima volta dall'impresa, o se tale modalità costituisca un nuovo e più ampio schema di turnazione finalizzato all'incremento della produttività e dell'efficienza organizzativa.

In merito, l'Agenzia delle Entrate ribadisce quanto già precisato con la C.M. n.49/E/2008, secondo la quale gli elementi di produttività ed efficienza non devono necessariamente essere innovativi rispetto al passato;

- per le prestazioni di lavoro notturno ordinario, collegate ad "incrementi di produttività", il beneficio è riconosciuto in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate e con riferimento all'intero compenso percepito (ossia il compenso ordinario più la maggiorazione/indennità). In tal ambito, già la C.M. n.59/E/2008 aveva chiarito che sono soggette all'imposta sostitutiva le somme «complessivamente erogate» per prestazioni di lavoro notturno.

Per coerenza normativa, l'Agenzia specifica che l'agevolazione deve essere calcolata sull'intero compenso anche per le prestazioni eseguite da lavoratori "non turnisti", che si trovino comunque a prestare il loro lavoro giornaliero normale nel periodo notturno, e da coloro che, occasionalmente, eseguono prestazioni che rientrano nella nozione di lavoro notturno, come definito dalla contrattazione collettiva,

- per le prestazioni di lavoro diurno, l'imposta sostitutiva è commisurata unicamente alla maggiorazione/indennità di turno.

Per quanto riguarda la misura dell'agevolazione, viene inoltre ribadito che la stessa si applica nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa, ossia entro il tetto massimo di:

- 3.000 euro lordi per l'anno 2008, per i soggetti titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nel 2007, a 30.000 euro lordi;
- 6.000 euro lordi per il biennio 2009-2010, per i soggetti titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, rispettivamente, nel 2008, o nel 2009, a 35.000 euro lordi.

Infine, per quanto riguarda le retribuzioni assoggettate, negli anni passati, a tassazione ordinaria anziché all'imposta sostitutiva, l'Agenzia delle Entrate precisa che i lavoratori potranno far valere la tassazione più favorevole presentando, in sede di dichiarazione dei redditi, una dichiarazione integrativa, o mediante istanza di rimborso della maggiore imposta versata, ai sensi dell'art.38 del D.P.R. 602/1973.

A tal fine, il datore di lavoro deve certificare l'importo delle somme corrisposte a titolo di "incrementi di produttività" sulle quali non è stata applicata l'imposta sostitutiva.

Da ultimo, si ricorda che, per le somme corrisposte nel corso del 2011, l'art.53 del D.L. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge 122/2010, ha riconosciuto la detassazione dei "premi di produttività" nel limite di 6.000 euro lordi, per i lavoratori con reddito da

lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro. La misura della detassazione verrà determinata dal Governo, d'intesa con le Parti sociali, entro il 31 dicembre 2010.

22) D.Lgs. N. 151/2001 – Ministero del Lavoro – Familiare affetto da handicap – Concessione del congedo straordinario per assistenza al disabile lavoratore – Interpello N. 30/2010

Con interpello n. 30/2010 del 6 luglio 2010, che si riproduce in calce alla presente nota, il Ministero del Lavoro ha espresso il proprio parere circa la configurabilità o meno di un limite alla fruizione del congedo straordinario, di cui all'art. 42, co. 5, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per assistenza a familiare con handicap in situazione di gravità, in caso di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile.

Il Ministero ricorda che in riferimento alla problematica di cui trattasi si è già pronunciato la l'Inps.

Al punto 3) della circolare n. 64 del 15 marzo 2001 (cfr. Not n. 5/2001), l'Inps ha escluso che il beneficio sia concedibile se la persona handicappata da assistere presta, a sua volta, attività lavorativa nel periodo di fruizione del congedo da parte degli aventi diritto.

Nell'interpello in commento il Ministero del Lavoro rimarca che la precisazione fornita dall'Inps non risulta dal dato normativo.

Ad avviso del Dicastero - fermo restando che la necessità o meno di assistenza, per il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, dovrebbe essere valutata caso per caso - non sembra conforme allo spirito della normativa porre, a priori, un limite alla fruizione del congedo da parte di colui che assiste il familiare disabile. Questa prassi, osserva il Ministero, risulterebbe in contrasto con i principi contenuti nella Legge 5 febbraio 1992, n. 104 ("Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"), che mira invece a promuovere la piena integrazione del disabile nel mondo del lavoro e l'adozione delle misure atte a favorirla, e con le finalità della Legge 12 marzo 1999, n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili").

Ciò in quanto l'assistenza si può sostanziare in attività collaterali ed ausiliarie rispetto al concreto svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile (quali l'accompagnamento da e verso il luogo di lavoro), ovvero attività che non necessariamente richiede la presenza del disabile, ma che risulta di supporto per il medesimo (ad esempio, prenotazione e ritiro di esami clinici).

Ministero del Lavoro

Roma, 6 luglio 2010

Interpello n.30/2010

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - congedo straordinario per familiari con handicap grave ex art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001 - attività lavorativa svolta dal disabile - configurabilità del congedo.

L'Istituto Nazionale di Statistica ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla possibile configurabilità dell'istituto del congedo per assistenza a familiare in situazione di handicap grave durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte dello stesso disabile.

Si fa riferimento al congedo "straordinario" retribuito, per l'assistenza a familiare con

handicap in situazione di gravità, introdotto dall'art. 80, comma 2, della L. n. 388/2000, nel limite massimo di due anni e rientrante, ex art. 4, comma 2, L. n. 53/2000, nel congedo "per gravi e documentati motivi familiari".

La questione posta trae origine dall'interpretazione già fornita a suo tempo dall'Inps, con circolare n. 64 del 15 marzo 2001, che al punto 3 esclude l'attribuzione del beneficio qualora la persona disabile da assistere "presti, a sua volta attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo" da parte dell'avente diritto.

Si evidenzia a tal proposito che la medesima precisazione non è stata fornita dall'Inpdap nella relativa circolare n. 2 del 10 gennaio 2002, né risulta dal dato normativo.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Il caso posto dall'interpellante mira ad un'interpretazione circa la configurabilità o meno di un limite alla fruizione del congedo de quo in caso svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile.

Al riguardo, premesso che la necessità o meno di assistenza, per il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, andrebbe valutata caso per caso, non sembra conforme allo spirito della normativa porre, a priori, un limite alla fruizione del congedo da parte di colui che assiste il familiare disabile.

Tale prassi risulterebbe peraltro in contrasto con i principi formulati dalla L. n. 104/1992 che mira invece a promuovere la piena integrazione del disabile nel mondo del lavoro e l'adozione delle misure atte a favorirla, così come in contrasto con le finalità di cui alla L. n. 68/1999.

Infatti, l'assistenza si può sostanziare in attività collaterali ed ausiliarie rispetto al concreto svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, quali l'accompagnamento da e verso il luogo di lavoro, ovvero attività di assistenza che non necessariamente richiede la presenza del disabile, ma che risulta di supporto per il medesimo (ad esempio prenotazione e ritiro di esami clinici). Si ritiene pertanto, alla luce dell'attuale normativa, che il diritto alla fruizione del congedo de quo da parte del familiare non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga, per il medesimo periodo, attività lavorativa.

23) Legge 104/92 – Ministero del Lavoro – Possibilità di frazionamento dei permessi giornalieri in permessi di durata oraria – Interpello N. 31/2010

Con interpello n. 31/2010 del 6 luglio 2010, il Ministero del Lavoro ha espresso il proprio parere in merito alle modalità di fruizione dei tre giorni di permesso mensile, frazionabili anche in permessi orari, previsti dall'art. 33, co. 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, a favore del soggetto che assiste un disabile in situazione di gravità per quanto concerne:

- il preavviso con il quale tale permesso deve essere richiesto dal lavoratore avente diritto;
- il soggetto (datore di lavoro o dipendente) che stabilisce le date di fruizione del permesso;
- la facoltà del dipendente di modificare unilateralmente la giornata programmata per la fruizione del permesso, spostandola ad altra data.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 33, co. 3, della Legge n. 104/1992, successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché

colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Al riguardo, il Ministero fa presente che, stante l'assenza di una disciplina normativa in ordine alle problematiche di cui trattasi, è necessario richiamare principi di carattere generale volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza da parte del disabile.

Sulla base di questa considerazione, il Ministero del Lavoro ritiene possibile, da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove:

- il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;
- detta programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza;
- i criteri adottati siano il più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze.

La predeterminazione dei su indicati criteri, sottolinea il Ministero, dovrebbe altresì garantire il mantenimento della capacità produttiva dell'impresa e non comprometterne il buon andamento.

Il Ministero del Lavoro osserva inoltre che i medesimi principi vanno osservati in relazione alla possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione del permesso, fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile.

24) Ammortizzatori sociali in deroga – decorrenza per la presentazione della domanda – Parere del Ministero del Lavoro

Il Ministero del Lavoro, a seguito di specifica richiesta di chiarimenti presentata dall'Ance, ha fornito alcune importanti indicazioni in merito all'applicazione delle disposizioni contenute nel comma 2 dell'art. 7ter della L. n. 33/09 che, si ricorda, prevede che le imprese debbano presentare le domande di Cassa integrazione in deroga entro venti giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

In particolare, l'intervento dell'Ance ha consentito di dirimere la questione relativa alla decorrenza del termine di 20 giorni per presentare la domanda dell'ammortizzatore in deroga, che dal dettato normativo sembra non tener conto del fatto che la misura in deroga possa essere utilizzata solo dopo aver usufruito di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.

Tale condizione, come noto, può rappresentarsi solo in due distinti momenti, ossia dopo aver presentato una domanda di Cigo successivamente respinta, oppure, nel caso di accoglimento della domanda, dopo aver esaurito tutto il periodo di copertura della Cassa integrazione guadagni ordinaria.

In ambedue i casi, il Ministero del Lavoro, nel condividere le difficoltà delle imprese a rispettare i termini previsti dalla norma di riferimento, ha confermato, con apposita risposta, pubblicata in calce, che il termine di venti giorni per la presentazione delle domande di Cig in deroga deve intendersi come termine ordinatorio e, per tale motivo, il mancato rispetto non comporta alcun effetto sanzionatorio o decadenza nel caso di inosservanza.

Con riferimento ai due casi prospettati dall'Ance, il dicastero ha comunque fornito due specifici chiarimenti.

Il primo, relativo alla circostanza in cui sia esaurito lo strumento ordinario e senza soluzione di continuità l'impresa voglia accedere all'integrazione in deroga, è stato confermato che, ferma restando la natura ordinatoria, il termine di venti giorni per presentare la richiesta dell'ammortizzatore in deroga decorre dall'inizio del periodo di sospensione nell'ambito del quale i lavoratori beneficiano del trattamento in deroga.

Nell'altro caso, ossia di una domanda di Cigo successivamente respinta, non condividendo la necessità di inviare due distinte e contestuali domande, una per richiedere l'intervento ordinario e l'altra per quello in deroga, la Direzione Generale degli ammortizzatori sociali informalmente ha rilevato che sarà opportuno raggiungere al livello territoriali appositi accordi tra le parti sociali e istituzionali che tengano conto della natura ordinatoria del termine di venti giorni, nonchè delle peculiarità delle singole province, al fine di rispettare la ratio della norma in oggetto che è quella di sollecitare le imprese a proporre tempestivamente le domande di cassa integrazione in deroga affinché il procedimento possa esaurirsi rapidamente.

Ministero del Lavoro

Oggetto: Art. 7 ter, comma 2, della legge n. 33/09.

In riferimento al quesito posto con nota prot. 154/Cig si osserva quanto segue.

L'art. 7 ter comma 2 della legge n. 33/2009 sancisce che "le imprese in caso di richiesta di Cassa Integrazione Straordinaria e di Cassa Integrazione in deroga, con pagamento diretto, e con riferimento alle sospensioni successive alla data del 1 aprile 2009, presentano o inviano la relativa domanda entro venti giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro".

Tale disposizione trova quindi applicazione con riferimento alle ipotesi prospettate nel quesito relative alle domande di cassa integrazione straordinaria in deroga con pagamento diretto.

Evidenziato quanto sopra, tuttavia, si rappresenta che il termine di venti giorni contenuto nella norma è termine da intendersi ordinatorio al quale la legge, infatti, non ricollega alcun effetto sanzionatorio o di decadenza per il caso di inosservanza.

La norma ha la funzione di sollecitare l'impresa a proporre tempestivamente la domanda di cassa integrazione straordinaria in deroga e la richiesta del relativo pagamento dei benefici d'integrazione salariale affinché il procedimento possa concludersi rapidamente.

Posto quanto sopra, si fa presente comunque che nel caso in cui si usufruisca, secondo quanto prospettato nel quesito posto, senza soluzione di continuità, di un trattamento di integrazione salariale ordinario e, successivamente, esaurito lo strumento ordinario, di un trattamento d'integrazione salariale in deroga, il termine indicato nella norma di "venti giorni" decorre dall'inizio delle sospensioni relative allo strumento richiesto in deroga, ossia, nel caso di specie, alla fine del periodo di fruizione della CIGO e, pertanto, all'inizio del periodo di sospensione nell'ambito del quale i lavoratori beneficiano del trattamento in deroga.

Si resta a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento.

www.commercialistatelematico.com

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

25) Libro Unico – Ministero del Lavoro – Rimborso spese per gli amministratori che non percepiscono compensi - Interpello N. 27/2010

Con interpello n. 27/2010 del 6 luglio 2010, il Ministero del Lavoro ha espresso il proprio parere in merito alla possibilità di omettere la registrazione nel libro unico del lavoro dei rimborsi spese, comunque documentati, percepiti dagli amministratori ai quali non viene corrisposto alcun compenso.

In via preliminare, il Dicastero evidenzia che la disciplina dei rimborsi spese da annotare nel Libro Unico del lavoro (LUL) è strettamente connessa, da un lato, ai soggetti che devono essere iscritti in detto libro, dall'altro alla tipologia dei rimborsi stessi.

Sotto il primo aspetto, dopo aver ricordato il disposto dell'art. 39, co. 1, della Legge 6 agosto 2008, n. 133, ai sensi del quale tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo devono essere iscritti nel Libro Unico del Lavoro, il Ministero del Lavoro richiama:

- la circolare n. 20/2008 del 21 agosto 2008 (cfr. Not. n. 8-9/2008), ove il medesimo Dicastero, relativamente ai collaboratori coordinati e continuativi, ha precisato che vanno esclusi dalla registrazione nel libro unico del lavoro tutti quei soggetti che svolgano tali attività in forma professionale o imprenditoriale autonoma, come, ad esempio, gli amministratori, i sindaci ed i componenti di collegi e commissioni, i cui compensi sono attratti nei redditi di natura professionale;

- il vademecum del 5 dicembre 2008 (cfr. Not. n. 1/2009), nel quale viene rimarcato che gli amministratori devono essere iscritti nel libro unico del lavoro solo se non sono liberi professionisti e solo con riferimento al mese in cui avviene l'eventuale percezione di compensi o rimborsi spese (ne consegue, tra l'altro, che l'impresa che non occupa dipendenti non è nemmeno tenuta all'istituzione del libro unico del lavoro per registrare il solo amministratore che non percepisce compensi).

Relativamente al secondo aspetto, l'interpello in esame sottolinea che, ai fini dell'individuazione dei rimborsi spese da indicare nel libro unico del lavoro, non conta il mezzo di pagamento con cui i rimborsi vengono effettuati, bensì la qualità delle spese rimborsate.

Pertanto, vanno indicate nel libro in argomento le somme da rimborsare, sia forfetariamente che sulla base di elencazione analitica, escludendo invece i rimborsi che si riferiscono a documenti intestati all'azienda (quali, a titolo esemplificativo, fatture per spese sostenute dal lavoratore in nome e per conto dell'azienda o carte carburanti).

Ciò premesso, il Ministero ritiene che i rimborsi spese da registrare nel libro unico sono comunque legati alla posizione del soggetto al quale devono essere restituite le somme versate in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Se, infatti, si tratta di soggetti che devono essere iscritti nel libro unico, è necessario solo valutare la tipologia dei rimborsi in questione per stabilire se debbano o meno essere registrati nel libro unico del lavoro.

Altrimenti, come nel caso degli amministratori, occorre prima di tutto considerare se gli stessi svolgano una prestazione di natura o meno autonoma e se percepiscano compensi.

Nel caso di amministratori i cui compensi non siano attratti nei redditi di natura professionale e che percepiscano rimborsi spese, questi ultimi devono essere registrati nel libro unico con riferimento al momento del rimborso, e cioè della contabilizzazione effettiva di dette spese (cosiddetto "criterio di cassa").

6 ottobre 2010

Massimo Pipino