

## Rassegna sindacale e previdenziale del 24 maggio

a cura di Massimo Pipino

- 1) **Le prestazioni occasionali e accessorie nell'anno 2011**
- 2) **ENEL: erogato il premio di redditività aziendale**
- 3) **Lavori usuranti: pubblicato il decreto che disciplina l'accesso al trattamento previdenziale**
- 4) **Licenziamento collettivo: scelta dei lavoratori più vicini alla pensione**
- 5) **Decreto sviluppo: incentivo assunzioni nel Mezzogiorno**
- 6) **L'accesso ispettivo, il potere di diffida ed il verbale unico: istruzioni agli ispettori dell'Inps**
- 7) **Contributi 2011 - Concedenti per piccoli coloni e compartecipanti familiari**
- 8) **Flusso Uniemens: imprese di pulizia nei condomini**

### 1) **Le prestazioni occasionali e accessorie nell'anno 2011**

Come è noto l'Inps ha venduto ca. 15.000.000 di *voucher* alla fine di marzo di quest'anno, acquistabili anche nelle tabaccherie (ma il protocollo tra Ministero del Lavoro e Unione delle Province Italiane del 27 luglio 2010 ne programma l'accensione anche attraverso i centri per l'impiego): ciò sembra sempre più concentrare l'attenzione del mondo del lavoro sulle prestazioni di lavoro occasionali e accessorie che, seppur essendosi concentrate, in particolar modo in tre Regioni italiane (Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna) e su specifici settori di attività, come l'agricoltura ed i pubblici esercizi, stanno, nella realtà concreta dei fatti, prendendo sempre più piede, soprattutto se si tiene in considerazione come esse furono concepite nell'originario art. 70 del D. Lgs. n. 276/03.

L'esigenza cui aveva cercato di dare risposta il legislatore era, infatti, quella di consentire il reperimento di un lavoro, sia pure con garanzie minime, a tutta una serie di soggetti che, per motivi diversi, si trovavano ad essere ai margini del mondo produttivo.

Una chiara dimostrazione di ciò una era fornita dai lavoratori extracomunitari che si erano trovati a perdere il posto di lavoro e che quindi si trovavano "nel limbo" dei sei mesi di disoccupazione, persistendo la quale si sarebbe dovuto procedere all'espulsione ed al rimpatrio, o anche le casalinghe e i pensionati.

I reiterati "ritocchi" normativi che nel tempo si sono succeduti, le interpretazioni amministrative emanate sia dal Ministero del Lavoro che dagli Istituti previdenziali, i chiarimenti assai possibilisti intervenuti con alcune risposte ad interpellanti, hanno portato ad una complessiva ridefinizione in profondità del quadro normativo ed interpretativo di riferimento. Infatti, se prima i settori interessati dalle norme in parola erano, in via pressoché esclusiva, riferibili alla vasta area del no profit o a datori di lavoro "non imprenditori" (e di ciò è palese testimonianza la stessa legge delega n. 30/03), ora, in più punti dell'art. 70 si arriva a parlare di "*tutti i settori produttivi*" e anche di quello pubblico. Nello stesso tempo, sono mutati anche i destinatari attivi ovvero l'ambito soggettivo di

applicazione delle predette norme: non più soltanto i soggetti marginali, ma tutti coloro che sono potenzialmente interessati, almeno in alcuni ambiti non riservati. Tra i potenziali interessati ci sono anche i lavoratori extracomunitari, che hanno accesso alle prestazioni occasionali ed accessorie qualora posseggano un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di un'attività lavorativa, come quello per lavoro subordinato:

per motivi familiari;  
per "rifugio politico";  
per motivi di protezione;  
o, nei periodi di disoccupazione, "per attesa occupazione".

A comprova di quanto appena detto è sufficiente fermare l'attenzione sulla utilizzazione degli *steward* negli stadi di calcio delle serie A e B calcistiche: tali lavoratori possono essere utilizzati dalle Società sportive con la prestazione occasionale e accessoria, direttamente, ma anche attraverso contratti di appalto e di somministrazione, secondo quanto previsto dal D.M. 24 febbraio 2010 del Ministro dell'Interno, con il quale è stato modificato il precedente provvedimento risalente al 2007.

### **Le proroghe**

La Legge n. 10/11, con la quale è stato convertito, con modificazioni, il *c.d. decreto Milleproroghe*, aveva fatto slittare al 31 marzo u.s. la validità di due provvedimenti normativi relativi al lavoro accessorio con scadenza al 31 dicembre 2010 (quello concernente i titolari di sostegno del reddito e quello relativo ai lavoratori con contratto a tempo parziale), lasciando al Governo la possibilità di prorogarli fino alla fine dell'anno, attraverso un provvedimento amministrativo del Presidente del Consiglio. Ciò è puntualmente avvenuto con il DPCM 25 marzo 2011, provvedimento che è stato emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il successivo 31 marzo (è da notare la singolarità della forma adottata per prorogare una disposizione di legge, proroga che avviene attraverso un atto amministrativo, sia pure delegato).

La proroga delle due modalità di prestazione accessoria rappresenta l'occasione per una rivisitazione completa dell'istituto, riservando la dovuta attenzione anche alle altre ipotesi "consolidate" e, quindi, non toccate dal recente provvedimento.

Una prima riflessione di carattere generale, non può che riferirsi al concetto di prestazione occasionale e accessoria, non riconducibile a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo, anche a causa della loro discontinuità o saltuarietà: l'interpretazione è stata chiaramente fornita con la risposta all'interpello n. 37/09 del Ministero del Lavoro, laddove sulla scorta di quanto affermato dal legislatore all'art. 70, comma 2, del D. Lgs. n. 276/03, si è sottolineato come esso abbia un unico parametro di riferimento, quello economico, in base al quale vanno considerate occasionali e accessorie le prestazioni "*di cui al comma 1 ... che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare*". Essa, peraltro, non esclude quella ipotizzata, a suo tempo, dalla Fondazione Studi dei

Consulenti del Lavoro, secondo la quale con le prestazioni occasionali e accessorie ci si trova di fronte a un modello tipologico che prescinde dalla qualificazione giuridica e dove prevalgono le tutele previdenziali e assicurative. Prima di procedere nella riflessione, è opportuno sottolineare come qualunque critica o posizione affermativa nei confronti delle prestazioni occasionali e accessorie non può non tenere conto di una considerazione: esse sono puramente temporanee, non sono una tipologia contrattuale e non rappresentano, in alcun modo, una forma di lavoro stabile.

C'è, innanzitutto, da rimarcare, e ciò è avvenuto principalmente con la Legge n. 191/09, l'ingresso "a pieno regime" nel panorama del lavoro occasionale e accessorio dei soggetti pubblici (committente pubblico per le ipotesi individuate dalla lett. d) dell'art. 70), a seguito della Legge n. 33/09, ma, più specificatamente, le Scuole e le Università nei casi previsti dalla Lettera e), nonché, in maniera ancora più ampia, gli Enti locali per le prestazioni individuate dalle lettera b), e), h-*bis*) e comma 1-*bis*).

### **Il Lavoro occasionale e la Pubblica Amministrazione**

A questo proposito si ritiene opportuno, prima di entrare nel merito delle prestazioni che possono essere richieste da parte degli Enti locali e, più in generale, dal committente pubblico, soffermarsi sulle motivazioni che hanno condotto il legislatore a tale scelta che, per quel che per quanto riguarda i lavoratori percettori di un sostegno al reddito, è ancora possibile fino ad un reddito di 3.000,00 euro netti, fino al 31 dicembre, senza alcun obbligo di comunicazione all'Istituto previdenziale: tale somma va "lordizzata" (ossia, maggiorata delle ritenute Inps, Inail e del "costo di gestione"), secondo quanto affermato, in via generale, dalla circolare Inps n.88/09. L'Istituto, in ottemperanza alla disposizione normativa contenuta nella L. n.33/09, sottrae dalla contribuzione figurativa dovuta per le indennità integrative corrisposte gli accrediti contributivi relativi alle prestazioni di lavoro accessorio rese attraverso un'operazione strettamente correlata ai versamenti alla gestione separata dovuti per tali attività.

Ma, tornando alla domanda che ci si è posti, è possibile affermare che si sono voluti coinvolgere nella gestione delle crisi occupazionali che presentano forti ricadute sul territorio i Comuni e le altre Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comunità Montane ecc), le quali, erogando, attraverso il sistema dei *voucher*, compensi integrativi dei trattamenti di sostegno erogati dall'Inps (cassa integrazione guadagni straordinaria, cassa in deroga, contratti di solidarietà difensivi, indennità di mobilità ecc), impegnano i soggetti interessati in una serie di attività "potenzialmente utili" alla collettività. Si parla, infatti, di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli, di lavori di emergenza e di solidarietà, ma anche (attraverso la piena applicazione del comma 1-*bis* dell'articolo 70) di lavori non esclusivamente riferibili ad attività di natura manuale, ma anche riconducibili a forme di impiego intellettuale all'interno di ruoli di tipo impiegatizio.

Detto questo, la prima domanda che sorge spontanea è: siamo forse di fronte a una **riedizione dei "lavori socialmente utili"** o di pubblica utilità che, nati, all'inizio degli anni novanta, per risolvere, positivamente, alcune situazioni emergenziali, si sono trasformati, in virtù dei notevoli

“ampliamenti” legislativi, in un “carrozzone” che ha prodotto effetti, per molti aspetti deleteri, nel panorama lavorativo dei vari Enti locali?

La risposta è senz’altro, negativa, in quanto gli elementi che, specificatamente, si riferiscono ai soggetti destinatari di trattamenti di integrazione del reddito spingono in tal senso, atteso che il compenso massimo annuale non può superare i 3.000,00 euro netti e che esiste un preciso vincolo per gli Enti territoriali, quello del contenimento delle spese di personale e, ove previsto, quello del rispetto del patto di stabilità interno (articolo 70, comma 2-ter).

#### *I Cassaintegrati*

Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio possono essere rese dai titolari di trattamenti di integrazioni salariali o di sostegno al reddito in tutti i settori produttivi senza distinzione alcuna: i 3.000,00 euro complessivi rispetto ai 5.000,00 per ogni committente sono la prima grossa differenza che intercorre tra i “cassaintegrati” e gli altri lavoratori indicati dall’articolo 70 del D.Lgs. n. 276/03.

Una riflessione più ampia sulla possibilità di lavoro accessorio concessa ai lavoratori in integrazione ci porta a considerare la possibilità loro concessa di supplire al reddito ridotto con una forma lavorativa regolare in ogni settore. Una cosa che, sovente, gli organi di vigilanza riscontrano nel corso della loro attività è costituita dal fatto che molti lavoratori prestano la loro attività “in nero”, in spregio anche delle precise disposizioni normative che impongono la comunicazione del nuovo lavoro all’Inps. Ciò, oltre alle prevedibili sanzioni nei confronti del datore di lavoro che ha utilizzato in nero i lavoratori, comporta nei confronti di questi ultimi la perdita del trattamento. Ora, con il lavoro accessorio, e venendo incontro anche a determinate oggettive necessità familiari, non c’è più alcuna scusa: è sufficiente la registrazione anticipata prima dell’inizio della prestazione al centro di contatto Inps - Inail, attraverso una delle modalità usuali, con i dati identificativi e fiscali delle parti, con il luogo della prestazione e con la durata presunta di quest’ultima, per far sì che questa prestazione esca dall’ambito dell’irregolarità e torni all’interno della norma.

#### *I Pensionati*

Ovviamente, sempre restando alle possibilità di utilizzazione del lavoro accessorio in favore degli Enti locali, non si può non rimarcare l’utilizzazione dei pensionati (cosa possibile, peraltro, in ogni settore). La norma non crea alcuna distinzione circa la qualificazione del trattamento pensionistico (vecchiaia, anzianità, invalidità, reversibilità, assegno sociale ecc), sicché si può affermare come la platea degli utilizzandi sia la più ampia possibile (cosa che nei settori privati appare particolarmente importante, a differenza dei Comuni ove, ad esempio, con il sistema dei *voucher* potranno essere retribuiti e regolarizzati gli anziani che, a vario titolo, prestano la loro attività in più ambiti come, ad esempio, nella vigilanza avanti alle scuole, nella sorveglianza sulle strisce pedonali o agli incroci stradali).

Il discorso relativo ai **pensionati**, utilizzabili in tutti i settori produttivi, porta a dare rilievo ad un’altra considerazione che non può essere trascurata: il lavoro occasionale e accessorio, con il

pagamento delle prestazioni attraverso il sistema dei *voucher*, dovrebbe far venire alla luce buona parte dei lavori svolti in nero, in considerazione del fatto che l'importo netto di 5.000,00 euro l'anno per singolo committente è esente da imposizione fiscale. È ben vero, infatti, che dopo l'entrata in vigore della Legge n. 133/08 è possibile la piena cumulabilità tra redditi di pensione di anzianità o di vecchiaia e redditi da lavoro (autonomo o subordinato): ma, piena cumulabilità, significa tassazione, cosa che tali soggetti tendono ad evitare, lavorando irregolarmente. Il lavoro accessorio dovrebbe consentire il superamento di questo timore.

#### *I Giovani al di sotto dell'età di 25 anni*

Un altro discorso interessante si può fare per i **giovani al di sotto dei venticinque anni**, sia che frequentino un corso universitario sia che frequentino le scuole medie superiori. La disposizione fa alcune specifiche distinzioni che si cercherà di porre in evidenza.

#### **A. GIOVANI CHE FREQUENTINO UN ISTITUTO SECONDARIO**

I giovani iscritti a un istituto scolastico di ogni ordine e grado possono prestare attività occasionale e accessoria in qualsiasi settore produttivo compresi gli Enti locali, le scuole e le Università, compatibilmente con gli obblighi scolastici, nei *week-end* (dalle ore 13 del venerdì alle ore 6 del lunedì), durante i periodi di vacanza estiva (1° giugno-30 settembre), nel periodo natalizio (1° dicembre-10 gennaio) e pasquale (dalla domenica delle Palme al martedì dopo Pasqua), secondo un indirizzo espresso, in via amministrativa, dal Ministero del Lavoro, che ha richiamato analogo orientamento indicato per il lavoro intermittente con la circolare n. 5/05. Per chi va a scuola poco o nulla è cambiato (tranne il fatto che possano prestare attività presso committenti pubblici, ivi compresa, magari, la scuola che frequentano).

La norma necessita però, secondo l'opinione di chi scrive, di un preciso chiarimento, che riguarda il **limite minimo di età per prestare attività accessoria** che, è bene non dimenticarlo, è un'attività a carattere lavorativo. Ebbene, si ritiene che il limite minimo dei sedici anni non possa essere superato "in ribasso", così come si ritiene che debbano essere rispettate tutte le disposizioni di tutela individuate, in particolare, nella Legge n. 977/67.

#### **B. GIOVANI CHE SONO ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ**

Il discorso, pur nei limiti della precarietà, si presenta in modo più interessante per i giovani che sono **iscritti all'Università** e hanno un'età inferiore ai 25 anni: questi ultimi possono svolgere attività occasionale e accessoria durante tutto l'anno senza limitazioni. Le loro prestazioni, soprattutto se rapportate alla previsione dell'articolo 72, comma 3, nel quale si parla di "*esenzione da imposizione fiscale*" e di "*non incidenza sullo status di disoccupato od inoccupato*", possono essere particolarmente convenienti per quei ragazzi che, attraverso più lavori, possono "sforare" più volte il reddito massimo di 5.000,00 euro, lavorando per più di un committente. Ovviamente, ci si trova di fronte a una prestazione che, nel nostro ordinamento, rappresenta il massimo della flessibilità e che può entrare in concorrenza non soltanto con tipologie contrattuali "stabilizzate",

come il contratto a tempo parziale, sia pure determinato, ma anche con il lavoro intermittente (art. 34 e ss. del D.Lgs. n. 276/03) o con prestazioni più o meno riferibili all'area dell'autonomia.

### *I soggetti impiegati part-time*

Il DPCM 25 marzo 2011 offre anche ai lavoratori regolarmente occupati con contratto a tempo parziale la possibilità di continuare a svolgere attività di lavoro accessorio, **fino al prossimo 31 dicembre: ciò potrà avvenire presso qualsiasi altro committente che non sia il proprio datore di lavoro**. Tale ipotesi, se da un lato è finalizzata, sostanzialmente, a far emergere forme di lavoro sommerso particolarmente presenti in alcuni peculiari settori (si pensi ai pubblici esercizi durante il fine settimana), dall'altro può rappresentare un incentivo per i lavoratori che potranno percepire i propri compensi esenti da imposizione fiscale: in pratica, valgono gli stessi principi per i quali può essere conveniente prestare lavoro occasionale e accessorio.

La disposizione, che ha natura sperimentale, merita alcune riflessioni. Innanzitutto, va chiarita l'ampia portata: in questo caso non ci sono limiti di età o di settore produttivo: la disposizione può trovare applicazione nei confronti di chi è, semplicemente, parte di un contratto a tempo parziale, determinato o indeterminato, orizzontale, verticale o misto, anche con una riduzione di orario minima, rispetto a quello pieno contrattuale. C'è, poi, un secondo aspetto che va sottolineato: le prestazioni occasionali e accessorie non possono essere effettuate presso lo stesso datore di lavoro con il quale si intrattiene il rapporto a tempo parziale. La specificazione appare decisamente importante, atteso che, in caso contrario, si sarebbe trattato di una "destrutturazione" del contratto *part-time* per il quale il D.Lgs. n. 61/00 prevede, nel caso in cui ci sia bisogno di prestazioni ulteriori, il ricorso al lavoro supplementare con le modalità fissate dalla contrattazione collettiva. La terza considerazione concerne direttamente la previsione normativa: perché il Legislatore ha espressamente previsto le prestazioni occasionali e accessorie per i titolari del rapporto di lavoro a tempo parziale? Forse tali prestazioni di fatto non sono possibili per chi ha in essere un contratto a tempo pieno? La risposta è semplice: i titolari di un contratto a orario ridotto possono prestare lavoro occasionale e accessorio in tutti i settori produttivi, mentre coloro che lavorano a tempo pieno possono prestare lavoro accessorio soltanto nei settori e nelle attività indicati dall'articolo 70 del D.Lgs. n. 276/03 come, ad esempio, avviene per le attività di *steward*, laddove l'utilizzazione può avvenire sia in forma diretta da parte delle società di calcio, nel rispetto della nota ministeriale del 6 maggio 2009, che attraverso appalti con imprese del settore o somministrazioni (unico settore ove ciò è possibile), attraverso agenzie di lavoro temporaneo, nel rispetto delle indicazioni fornite dal Ministro dell'Interno con il DM 24 febbraio 2010 e dall'Inps con il messaggio n. 999/10. Una diversa lettura sarebbe senza significato, atteso che una seconda attività sia autonoma che subordinata non è affatto preclusa a chi lavora a *full-time*.

Una quarta riflessione riguarda la possibile autorizzazione che deve essere richiesta al datore di lavoro titolare del contratto: mentre nel settore privato ciò non è assolutamente previsto, in quello pubblico vale la previsione dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/01, secondo la quale per poter svolgere una qualunque attività, ulteriore a quella in essere con la P.A., occorre l'autorizzazione (concessa

secondo l'*iter* previsto dai regolamenti dei vari Enti o Ministeri) dell'Amministrazione da cui dipende il lavoratore, la quale può essere richiesta sia dal committente che dal prestatore. Ciò, da un punto di vista strettamente legale, è sempre previsto: ovviamente, le conseguenze negative, legate a un'attività non autorizzata, non si riverberano sul primo, ma sul lavoratore il quale, per tale mancanza, potrebbe subire provvedimenti disciplinari anche di natura non conservativa.

### Settori nei quali si utilizza il lavoro accessorio

Anche per le **imprese familiari**, di cui si occupa l'art. 230-*bis* c.c., la Legge n. 191/09, che ha effettuato una significativa revisione della materia, ha previsto alcuni cambiamenti: il tetto massimo per ogni prestatore resta fissato a 10.000,00 euro e la contribuzione è quella del lavoro dipendente. Ciò che muta è rappresentato dalla scomparsa del riferimento "*al commercio, al turismo ed ai servizi*", cosa che comporta la piena applicazione della normativa a tutte le imprese familiari, con la fine della distinzione tra settori, che aveva portato a prevedere differenti limiti per il compenso (in alcuni casi 10.000,00 euro, in altri 5.000,00). Da tale concetto discende l'osservazione che le prestazioni occasionali e accessorie non possono trovare applicazione (nella forma "agevolativa" prevista per le imprese *ex art. 230-bis* c.c.), tutte le volte in cui l'impresa familiare abbia sì un assetto proprietario e gestionale in un nucleo familiare, ma assuma una forma societaria o collettiva. Due ulteriori specifici campi di attività sono stati individuati, a suo tempo, sia dalla Legge n. 133/08 che dalla Legge n. 191/09, le quali, rispondendo a precisi *input* settoriali, sono intervenute sul *corpus* dell'art. 70, prevedendo per tutti i potenziali prestatori la possibilità di lavorare **nella vendita dei giornali e dei periodici e nella consegna "porta a porta", nonché nel maneggio dei cavalli e nella cura delle scuderie**. Si tratta, come si vede, di settori nei quali la presenza di lavoro nero è altamente probabile e che possono interessare, da vicino, lavoratori (studenti, extracomunitari ecc) per i quali, in determinate situazioni (si pensi a "pagamenti" strettamente correlati al numero dei *depliant* consegnati), lo sfruttamento è particolarmente evidente. Rispondendo con l'interpello n. 17 del 5 marzo 2009 a un quesito posto dalla Federazione Italiana Editori di Giornali, il Ministero del Lavoro ha fornito la definizione adottata dal legislatore relativa alla prima delle ipotesi appena descritte, osservando che il legislatore ha inteso comprendere nella dizione "*consegna e vendita di stampa*" anche quelle attività strettamente correlate alla distribuzione, come gli ambulanti di stampa quotidiana e periodica gratuita (*c.d. free press*), i promotori, anche presso rivendite o spazi commerciali, di prodotti o iniziative editoriali collegate ai quotidiani e ai periodici e i distributori di volantini pubblicitari o fogli informativi relativi a iniziative editoriali.

Il lavoro occasionale e accessorio è confermato nelle altre ipotesi non toccate dagli ultimi cambiamenti legislativi. Ci si riferisce:

- "ai lavori domestici;
- "all'insegnamento privato complementare;
- "alle manifestazioni sportive, culturali, fieristiche e di solidarietà;
- "a quelle caritatevoli o di emergenza;

- "alle attività agricole stagionali effettuate da pensionati, da casalinghe anche nel
- *c.d. settore agricolo minimale* (art.34, co.6, del DPR n.633/72, ove si prende quale parametro di riferimento una soglia reddituale bassa).

Per completezza di informazione va ricordato che la disposizione appena citata fa riferimento ai produttori agricoli che abbiano realizzato, nell'anno solare precedente o prevedano di realizzare, in caso di inizio di attività, un volume di affari non superiore a 7.000,00 euro, costituito per almeno 2/3 da cessioni di prodotti e come "*per attività di carattere stagionale*" ci si debba riferire al DPR n. 1125/63. Ovviamente, parlando di attività agricole, l'utilizzo del lavoro accessorio è consentito anche con studenti *under 25*, nelle due fattispecie previste, e con lavoratori in trattamento integrativo o di sostegno al reddito, come chiarito dall'interpello n. 16/10.

C'è, poi, una curiosità normativa che va chiarita: a chi si riferisce il Legislatore quando parla di casalinghe da adibire in attività agricole?

La risposta l'ha fornita l'Inps con la circolare n. 88/09, che ha affermato che, con tale definizione, si intende il "*soggetto che svolge, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non presti attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi*". Va inoltre ricordato quanto sottoscritto dalle parti sociali con "*l'avviso comune in materia di lavoro e previdenza in agricoltura*" il 26 giugno 2009, ove si è data un'ulteriore specificazione al termine, sottolineando che si riferisce a un "*soggetto che non abbia comunque prestato lavoro subordinato in agricoltura nell'anno in corso ed in quello precedente*".

Un'importante risposta ad una situazione che si presenta con sempre maggiore frequenza, è intervenuta nel contesto dell'interpello n. 32/10: dando lumi sulla questione alla Coldiretti, il Ministero del Lavoro si è espresso nel senso che tra le attività agricole di carattere stagionale, in riferimento alle quali è ipotizzabile l'uso dei *voucher*, sia corretto ricomprendere quella di vendita diretta nei *farmer's market*, laddove detta attività sia connessa a quella principale svolta dall'imprenditore agricolo così come definito dall'art. 2135 c.c.. Tutto questo in una logica di estensione dello strumento del lavoro accessorio nell'ambito di prestazione a forte rischio di irregolarità. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio nel settore agricolo vanno distinte da un'altra previsione normativa contenuta nell'art.74 del D.Lgs. n.276/03, che definisce alcune attività rese da parenti e affini sino al quarto grado in modo meramente occasionale o di breve periodo, a titolo di aiuto, o di mutuo aiuto, o di obbligazione morale senza corresponsione di alcun compenso (fatte salve le spese), come prestazioni che esulano dal mercato del lavoro (e come tali, non sanzionabili in caso di controllo ispettivo).

Di particolare interesse è la posizione espressa dall'Inps con la circolare n.44/09 in merito all'utilizzazione dei *voucher* nel **lavoro domestico** (domestici, *baby sitter*, badanti ecc), la cui caratterizzazione più che ontologica è di natura teleologica, nel senso che viene considerato come lavoratore domestico chi concorre con la propria opera ad assecondare le necessità della vita familiare del proprio datore. Secondo l'Istituto, con la dizione adottata dalla lett. a) dell'art. 70, trovano una regolamentazione "*quelle prestazioni che si qualificano per tratti di discontinuità e non sono riconducibili a specifiche tipologie di lavoro, con la finalità di far emergere prestazioni*



*rese in forma irregolare e non coperta da disposizioni normative*”: da ciò ne consegue che l’utilizzo dei buoni è ritenuto possibile in tutti quei casi in cui si tratti di sostituire una lavoratrice in malattia o in ferie, mentre non appare ammissibile in tutte le ipotesi nelle quali il rapporto, sia pure a orario ridotto, sia regolamentato dalla legge (Legge n. 339/58) o dal contratto collettivo di lavoro.

Una breve riflessione va poi effettuata anche per l’**insegnamento privato complementare**: è fuori di che la disposizione si riferisca, in linea di massima, al singolo utilizzatore, ma la risposta fornita dal Ministero del Lavoro con l’interpello n. 40/10 conferma l’apertura del lavoro accessorio anche alle scuole private. Intatti, rispondendo a un quesito della Federazione Italiana delle Scuole Materne, la quale chiedeva chiarimenti in merito alla possibilità di applicare il lavoro occasionale e accessorio nell’ambito delle scuole materne per la temporanea sostituzione di personale insegnante, il Dicastero del Welfare, partendo dalla constatazione che il lavoro accessorio è possibile nell’ambito di qualsiasi settore produttivo (è questa, nella sostanza, la motivazione e non l’insegnamento complementare), ne ha affermato la piena compatibilità, fermo restando il possesso degli eventuali titoli abilitativi previsti dalla disciplina.

Ovviamente, sia pure riferito al singolo “utilizzatore”, resta valido per i pubblici insegnanti il regime di incompatibilità previsto dall’articolo 508 del D.Lgs. n. 297/94, in base al quale non si possono impartire lezioni private ad alunni del proprio istituto e si deve informare il dirigente scolastico nel caso in cui vengano effettuate lezioni private.

Un altro caso interessante è stato risolto dal Ministero attraverso la risposta a uno specifico quesito. Con l’interpello n.21 del 9 giugno 2010 si è affrontato il tema del rapporto tra contribuzione Enpals e attività di lavoro occasionale e accessorio prestata direttamente al committente e senza alcun intermediario, sostenendo la piena ammissibilità di quest’ultimo all’interno dei **parchi divertimento** (acquatici, tematici, naturalistici o di avventura), pur se per tali attività la prestazione ordinaria dei dipendenti è assoggettata alla contribuzione Enpals.

### **La procedura per l’attivazione del lavoro accessorio**

Concretamente la procedura per l’attivazione del lavoro accessorio si concretizza Innanzitutto nella comunicazione anticipata al centro di contatto Inps – Inail: "attraverso il numero gratuito 803164 (con tutti i requisiti richiesti dalla circolare dell’Istituto n. 88/09 - dati identificativi del committente e del prestatore, luogo dell’attività, numero delle giornate presunte). La comunicazione può essere inoltre effettuata "via fax all’Inail (numero gratuito 800.657.657) o "per via telematica alla sezione “Punto cliente” del sito [www.inail.it](http://www.inail.it). Le eventuali variazioni vanno comunicate a quest’ultimo in via preventiva (nota Inail del 4 novembre 2008).

Ovviamente, la procedura telematica o cartacea presuppone l’accreditamento nel sistema sia del committente che del prestatore per il quale il pagamento delle prestazioni avviene secondo la disciplina riportata nell’art. 72 del D.Lgs. n. 276/03: il valore nominale del buono, pari a 10,00 euro, è stato fissato dal Decreto del Ministro del Lavoro del 12 marzo 2008. Tale importo non è, in linea di massima, riferibile a una prestazione oraria, atteso che il compenso discende esclusivamente dalla libera pattuizione tra il committente ed il prestatore. Esso è comprensivo di:

- una contribuzione destinata alla gestione separata dell'Inps pari al 13%;
- un'assicurazione Inail pari al 7%;
- un compenso pari al 5% a favore del concessionario (l'Inps) per la gestione del servizio.

Da quanto appena detto consegue che il valore netto del buono è pari a 7,50 euro: esso può raggiungere i 37,50 euro nel caso in cui vengano utilizzati *voucher* multipli del valore complessivo lordo di 50,00 euro. Come si diceva poc'anzi, tali somme sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sull'eventuale posizione del soggetto interessato negli elenchi, gestiti presso i centri per l'impiego, di coloro che sono alla ricerca di un'occupazione: esse sono pure esenti da Irpef e non vanno dichiarate nel calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (Ise ed Isee).

Per quel che riguarda l'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali va chiarito, innanzitutto, che nei confronti di tali prestatori trovano piena applicazione sia il D.Lgs. n. 81/08 (art. 2) che le altre disposizioni in materia di sicurezza e tutela della salute.

Dalla disciplina generale restano esclusi i soli lavoratori che svolgono piccole attività all'interno delle mura domestiche a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato complementare e l'assistenza domiciliare dei bambini, degli anziani, dei disabili e degli ammalati (articolo 3, comma 8 del D.Lgs. n.81/08). In caso di infortunio le prestazioni sono quelle previste dall'articolo 66 del DPR n.1124/65 e dall'art.13 del D.Lgs. n. 38/00: la retribuzione da prendere quale parametro di riferimento è pari al minimale di rendita che va diviso per 300 per identificare l'importo giornaliero. Ovviamente, il committente, presentando la denuncia infortuni, dovrà specificare all'Inail che si tratta di un prestatore retribuito con i *voucher*.

Come anticipato più volte le modalità operative legate al sistema dei *voucher* sono state previste da alcune circolari Inps, di cui la n.88/09 è, in un certo senso, la più completa.

La **c.d. procedura cartacea** è senz'altro quella che si presenta come la più facile e lineare, in quanto consente al committente di acquistare i buoni presso le sedi Inps su tutto il territorio nazionale, previo versamento di un importo corrispondente al fabbisogno numerico ipotizzato sul c.c. postale n.89778229 intestato a "INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC", con ricevuta da esibire all'atto del ritiro dei *voucher*. Dopo l'esecuzione della prestazione il committente retribuisce il prestatore con un numero di buoni pari al compenso pattuito: questi possono essere riscossi presso qualsiasi ufficio postale. Se i buoni non vengono completamente utilizzati sono rimborsabili dall'Inps, previa restituzione.

La **procedura telematica** si presta maggiormente per quelle attività che si ripetono nel tempo e presenta indubbi vantaggi operativi. Essa necessita dell'accredito preventivo sul sistema informatico Inps sia del committente che del prestatore. Per quest'ultimo ciò può accadere in diversi modi:

- tramite il centro di contatto Inps-Inail (numero gratuito 803164);
- presso le sedi dell'Inps;
- via *internet*, collegandosi alla sezione "Servizi onLine/per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio" del sito [www.inps.it](http://www.inps.it);

- presso i centri per l'impiego che offrono consulenza per la registrazione.

Dopo essersi registrato, il prestatore riceve da Poste Italiane SpA, oltre al materiale informativo e ai prestampati delle ricevute da utilizzare alla fine del rapporto, una carta magnetica, la *c.d. Inps Card*, ove vengono accreditati i compensi netti che possono essere riscossi presso qualsiasi sportello postale: tale carta va sottoscritta dal lavoratore che, se ritiene di non attivare la suddetta carta, può ottenere il pagamento degli importi attraverso bonifici postali. Il committente può registrarsi direttamente o tramite la propria associazione di categoria utilizzando diverse modalità:

- presso gli sportelli Inps: questa procedura è obbligatoria nel caso in cui il nominativo non sia presente negli archivi dell'Istituto;
- via *internet*, collegandosi alla sezione "Servizi ONLine/per il cittadino/Lavoro Occasionale Accessorio" (se il nome è rinvenibile negli archivi dell'Istituto);
- tramite il centro di contatto Inps-Inail, se il nominativo è già conosciuto.

Al termine della procedura viene rilasciato un PIN che serve per tutte le operazioni di accesso alla procedura telematica. I "buoni telematici" possono essere acquistati dal committenti secondo le seguenti quattro modalità:

1. tramite l'utilizzo del modello F24;
2. tramite il versamento sul c.c. postale n.89778229 intestato a "INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC";
3. tramite il pagamento *on line*, collegandosi al sito [www.inps.it](http://www.inps.it), alla sezione più volte citata, con addebito sul conto corrente postale BPIOL7BPOL o su Postepay, o carta di credito Visa-Mastercard;
4. attraverso le tabaccherie che aderiscono all'intesa tra l'Inps e la Federazione Italiana Tabaccai, siglata nel maggio del 2010.

### **Ispezioni e lavoro accessorio**

Un'ultima osservazione è dovuta ai controlli del personale di vigilanza sulla corretta applicazione della normativa sul lavoro occasionale ed accessorio. È indubbio che esso non possa che basarsi, principalmente, sulla sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi, avendo ben presente che, a differenza di quanto avviene per la gran parte delle tipologie contrattuali subordinate e autonome, non c'è alcuna comunicazione anticipata al centro per l'impiego, né altro adempimento formale, se si esclude la comunicazione obbligatoria preventiva al centro di contatto Inps-Inail. È questo ciò che l'ispettore è tenuto *in primis* a verificare, atteso che la mancanza della stessa può portare alla riqualificazione del rapporto (dichiarato come occasionale e accessorio) sin dall'origine come subordinato o come autonomo, con la conseguente applicazione di tutte le sanzioni correlate, ivi compresa la maxi sanzione o, ricorrendone le condizioni, la sospensione dell'attività imprenditoriale. L'accertamento concerne anche l'individuazione dei presupposti soggettivi (alcuni prestatori, infatti, possono lavorare in tutti i settori produttivi mentre ad altri ciò è precluso): da ciò discende, ad esempio, che in carenza (si faccia l'ipotesi del lavoratore occupato a tempo pieno

utilizzato in un settore non previsto), se c'è stata la comunicazione anticipata al *contact center*, non potrà aversi né la maxi sanzione né la sospensione dell'attività imprenditoriale, ai sensi della stessa previsione contenuta nell'articolo 4 della Legge n. 183/10.

\*\*\*

## 2) ENEL: erogato il premio di redditività aziendale

È stato firmato, il 4/5/2011, tra ENEL S.p.A, e la FILCTEM, la FLAEI, la UILCEM, l'accordo di determinazione degli importi della redditività aziendale in riferimento al premio di risultato relativo all'anno 2010. Si ricorda che, il Verbale di accordo del 13/11/2008 ha fissato per il periodo costituito dal quadriennio 2008/2011 (pagamento 2009/2012) i valori annui di riferimento delle voci "redditività aziendale" e "incentivazione della produttività/qualità" del Premio di risultato, per quanto riguarda la "redditività aziendale", per l'anno 2010 (pagamento 2011) il valore annuo è stato fissato nell'importo lordo pro-capite di € 855 al livello della cat. BSs. L'ammontare dell'importo del Premio di risultato è poi da parametrare in base alla scala di cui all'art. 35 del vigente CCNL. Per il quadriennio 2008-2011 il valore annuo di riferimento degli importi lordi pro-capite al livello della cat. BSs, da parametrare in base alla scala di cui all'art. 35 CCNL 18/7/2006, viene definito come segue:

### a. Redditività aziendale:

2008	2009	2010	2011
Euro 765	Euro 810	Euro 855	Euro 940

### b. Incentivazione della produttività/qualità:

2008	2009	2010	2011
Euro 895	Euro 940	Euro 985	Euro 1.070

Inoltre, il 29/4/2011 è stato approvato il Bilancio dell'esercizio 2010 di Enel S.p.A. da parte dell'Assemblea degli azionisti, in base al quale il rapporto (E/R) tra Ebitda e Ricavi risulta pari al 22,7%. Di conseguenza, le Parti si danno atto che il valore del rapporto E/R precisato in premessa è compreso nel margine di oscillazione definito target e che dunque sussistono le condizioni per procedere all'erogazione dell'intera quota di premio così come fissata dal citato Verbale del 13/11/2008. Le quote individuali da corrispondere alla generalità del personale a titolo di "redditività aziendale", per ciascun livello di inquadramento, sono pari agli importi lordi di seguito indicati:

### Cat. Importo 1/5/2011

[www.commercialistatelematico.com](http://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

QS	1482,36
Q	1299,53
ASs	1111,32
AS	1021,70
A1s	967,92
A1	910,57
BSs	855,00
BS	806,60
Bis	756,42
B1	709,81
B2s	645,28
B2	580,75
CS	483,96
C1	412,26
C2	358,49

I suddetti importi lordi verranno corrisposti, in unica soluzione, con le competenze del mese di maggio 2011 nei confronti dei lavoratori aventi diritto. Tenuto conto che, con il verbale 13/11/2008, è stato fissato il valore del Premio di Risultato (nelle due componenti: redditività aziendale e incentivazione della produttività/qualità) fino al 2011 (pagamento 2012), le Parti hanno convenuto sull'opportunità di allineare la scadenza della parte normativa del contratto fissata nell'accordo di cui sopra a quella economica, prorogando la validità della prima al 31/12/2011. hanno convenuto altresì di avviare la trattativa per il rinnovo dell'accordo (sia per la parte normativa che economica), a valere sul triennio 2012/2014, a partire dal prossimo mese di ottobre con l'intento di concluderla non oltre marzo 2012.

### **3) Lavori usuranti: pubblicato il decreto che disciplina l'accesso al trattamento previdenziale**

È stato pubblicato l'atteso decreto legislativo n. 67 del 21 aprile 2011, che disciplina l'accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti. In deroga a quanto previsto dalla disciplina generale, il diritto di accesso al trattamento pensionistico anticipato, fermi restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore a trentacinque anni e il regime di decorrenza del pensionamento vigente al momento della maturazione dei requisiti agevolati, viene riconosciuto, a domanda, ai:

- lavoratori impegnati in mansioni usuranti di cui all'articolo 2 del decreto del Ministero del lavoro 19 maggio 1999;

- lavoratori notturni, come definiti ai fini del decreto;
- lavoratori alle dipendenze di imprese per le quali operano le voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui all'elenco in allegato al decreto, impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, contraddistinto da un ritmo determinato da misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, che svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali, ad attività di regolazione o controllo computerizzato delle linee di produzione e al controllo di qualità;
- conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

Il diritto al trattamento pensionistico anticipato è esercitabile qualora tali lavoratori abbiano svolto tali attività lavorative per un periodo di tempo pari:

- ad almeno sette anni, compreso l'anno di maturazione dei requisiti, negli ultimi dieci di attività lavorativa, per le pensioni aventi decorrenza entro il 31 dicembre 2017;
- ad almeno la metà della vita lavorativa complessiva, per le pensioni aventi decorrenza dal 1° gennaio 2018.

I lavoratori conseguono il diritto al trattamento pensionistico in presenza dei seguenti requisiti:

- per il periodo compreso tra il 1° luglio 2008 e il 30 giugno 2009, un'età anagrafica ridotta di un anno;
- per il periodo compreso tra il 1° luglio 2009 e il 31 dicembre 2009, un'età anagrafica ridotta di due anni ed una somma di età anagrafica e anzianità contributiva inferiore di due unità rispetto ai requisiti indicati per lo stesso periodo;
- per l'anno 2010, un'età anagrafica ridotta di due anni ed una somma di età anagrafica e anzianità contributiva ridotta di un'unità;
- per gli anni 2011 e 2012, un'età anagrafica inferiore ridotta di tre anni ed una somma di età anagrafica e anzianità contributiva ridotta di due unità;
- dal 1° gennaio 2013, un'età anagrafica ridotta di tre anni ed una somma di età anagrafica e anzianità contributiva ridotta di tre unità, fermi gli adeguamenti dei requisiti agli incrementi della speranza di vita previsti.

## Voce Elenco lavorazioni imprese

- 1462 Prodotti dolciari; additivi per bevande e altri alimenti
- 2197 Lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti, etc.
- 6322 Macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico
- 6411 Costruzione di autoveicoli e di rimorchi
- 6581 Apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento
- 6582 Elettrodomestici
- 6590 Altri strumenti ed apparecchi
- 8210 Confezione con tessuti di articoli per abbigliamento ed accessori; etc.
- 8230 Confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo

\*\*\*

#### **4) Licenziamento collettivo: scelta dei lavoratori più vicini alla pensione**

In caso di licenziamento collettivo di parte dei lavoratori operanti presso l'azienda, la scelta condivisa dai sindacati di individuare i dipendenti da mettere in mobilità in coloro che hanno i requisiti per andare in pensione è un criterio conforme al principio di non discriminazione in ragione dell'anzianità (Cassazione, sentenza del 06 aprile 2011, n. 9348). Nel caso di specie, un datore di lavoro nell'avviare una procedura di licenziamento collettivo nei confronti di 9.000 lavoratori in eccedenza rispetto alle proprie esigenze tecnico-produttive, indicava: i motivi che determinavano la situazione di eccedenza; i motivi per i quali riteneva di non poter adottare misure dirette a porre rimedio alla situazione; numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale in eccedenza e del personale abitualmente impiegato; tempi di attuazione del programma di mobilità; misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma. Presso il Ministero del lavoro, tra l'imprenditore e i sindacati veniva raggiunto un accordo per la definizione della procedura: in particolare, nell'intento comune di ridurre le conseguenze sul piano sociale, derivanti dall'attuazione del piano di riorganizzazione e ristrutturazione, le parti concordavano la risoluzione del rapporto di lavoro del personale in possesso dei requisiti per il pensionamento. Lo stesso imprenditore comunicava, quindi, ai lavoratori in tale condizione la cessazione dal lavoro. Sia in primo grado sia in appello veniva dichiarato illegittimo l'atto di recesso e il criterio concordato tra azienda e sindacati, costituito dalla pensionabilità dei lavoratori, ritenendo sussistente la violazione della procedura della dichiarazione di mobilità (art. 4, L. n. 233/1991). Ebbene, diversamente da tale decisione, in Cassazione viene affermato il principio di diritto, più volte richiamato nelle precedenti pronunce in materia, secondo il quale *“in tema di verifica del rispetto delle regole procedurali dettate per i licenziamenti collettivi per riduzione del personale, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, sottratti al controllo*

*giurisdizionale, cosicché, nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti suddiviso tra i diversi profili professionali contemplati dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura, che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione".* A fondamento della pronuncia di legittimità, vi è, dunque, in primo luogo, la convinzione che il criterio concordato tra l'azienda e le organizzazioni sindacali non è basato sull'età in sé, ma sulla presenza dei requisiti per andare in pensione. Non è affatto detto che i lavoratori così individuati siano i più anziani. Possono aversi casi di lavoratori più anziani di età, che a causa della loro storia lavorativa non presentano i requisiti per andare in pensione, che invece hanno lavoratori meno anziani di loro. In secondo luogo, una volta accertato che sussisteva la necessità di licenziare parte dei lavoratori, la scelta, condivisa dai sindacati, di individuare i lavoratori da licenziare in coloro che avevano i requisiti per passare dal lavoro alla pensione, mantenendo in servizio coloro che invece sarebbero passati dal lavoro alla disoccupazione rimanendo privi di fondi di reddito, è una scelta di cui è difficile negare la ragionevolezza. In più occasioni, infatti, il criterio della prossimità al trattamento pensionistico è stato ritenuto dai giudici della Suprema Corte conforme al principio di non discriminazione in ragione dell'anzianità, anche nella sua dimensione europea, nonché a criteri di razionalità ed equità.

\*\*\*

## **5) Decreto sviluppo: incentivo assunzioni nel Mezzogiorno**

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 110 del 13 maggio u.s. il provvedimento contenente le disposizioni urgenti per l'economia (D.L. n. 70/2011), meglio conosciuto come "Decreto sviluppo". Il decreto, in vigore dal 14 maggio 2011, contiene disposizioni riguardanti: "incentivi per la ricerca scientifica e per le assunzioni nel mezzogiorno; Reti d'impresa, zone a burocrazia zero, distretti turistico-alberghieri, nautica da diporto; Costruzione delle opere pubbliche; Costruzioni private; Ulteriori riduzioni e semplificazioni degli adempimenti burocratici; Semplificazione fiscale; Impresa e credito; Scuola e merito; Servizi ai cittadini".

### **Incentivo assunzioni nel Mezzogiorno**

Con particolare riferimento agli incentivi per le assunzioni nel Mezzogiorno, il "Decreto Sviluppo" introduce, nella prospettiva di una sistematica definizione a livello europeo della fiscalità di vantaggio per le regioni del Mezzogiorno da attuarsi nell'ambito del lavoro, della ricerca e dell'impresa, un credito d'imposta per ogni lavoratore assunto nel Mezzogiorno a tempo indeterminato. Il beneficio si applica alle assunzioni effettuate nei dodici mesi successivi alla data di entrata in vigore del "Decreto". In attesa della definizione di una disciplina organica a livello



europeo, il funzionamento del credito d'imposta per le assunzioni nel Mezzogiorno è disciplinato dalle disposizioni del "Decreto Sviluppo". In particolare, l'articolo 2 del Decreto prevede il riconoscimento di un credito d'imposta in favore dei datori di lavoro che, nei 12 mesi successivi alla data di entrata in vigore del decreto, aumentano il numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, assumendo lavoratori "svantaggiati" nelle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia). La misura del credito d'imposta è differenziata in ragione della diversa categoria di soggetto "svantaggiato" cui appartiene il lavoratore assunto. Più precisamente:

- se l'assunzione riguarda lavoratori "svantaggiati" di cui all'articolo 2, numero 18, del Regolamento Ce n. 800/2008, il credito d'imposta, per ogni nuovo lavoratore assunto, è pari al 50 per cento dei costi salariali sostenuti nei 12 mesi successivi all'assunzione;
- se l'assunzione riguarda lavoratori "molto svantaggiati" di cui all'articolo 2, numero 19, del Regolamento Ce n. 800/2008, il credito d'imposta, per ogni nuovo lavoratore assunto, è pari al 50 per cento dei costi salariali sostenuti nei 24 mesi successivi all'assunzione.

I costi salariali da prendere in considerazione sono quelli definiti dall'articolo 2, numero 15 del Regolamento Ce n. 800/2008, e quindi:

- la retribuzione lorda, prima delle imposte;
- i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali
- i contributi assistenziali per figli e familiari;

Nonostante il rinvio alle disposizioni dell'articolo 2 del Regolamento Ce n. 800/2008, il "Decreto" provvede a dare una definizione di lavoratori "svantaggiati" e "molto svantaggiati". In particolare, la norma precisa che ai sensi dei commi 18 e 19, articolo 2 del Regolamento Ce n. 800/2008, per lavoratori "**svantaggiati**" si intendono lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero privi di un diploma di scuola media superiore o professionale, ovvero che abbiano superato i 50 anni di età, ovvero che vivano soli con una o più persone a carico, ovvero occupati in professioni o settori con elevato tasso di disparità uomo-donna - ivi definito - ovvero membri di una minoranza nazionale con caratteristiche ivi definite; per lavoratori "**molto svantaggiati**", si intendono i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

### **Determinazione del credito d'imposta**

Il credito di imposta è calcolato sulla base della differenza tra:

- numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato rilevato in ciascun mese

- numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato mediamente occupati nei 12 mesi precedenti all'arco temporale di applicazione della disposizione agevolativa.

Per le assunzioni di dipendenti con contratto part-time, il credito d'imposta spetta in misura proporzionale alle ore prestate rispetto a quelle del contratto nazionale. L'incremento della base occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Per i soggetti che assumono la qualifica di datori di lavoro dal mese successivo all'entrata in vigore del decreto (giugno 2011), ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato costituisce incremento della base occupazionale. In tal caso i lavoratori assunti con contratto part-time si assumono nella base occupazionale in misura proporzionale alle ore prestate rispetto a quelle del contratto nazionale.

### **Modalità di fruizione del credito**

Il credito d'imposta deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta per il quale è concesso ed è utilizzabile esclusivamente in compensazione con il modello di pagamento unificato F24, entro tre anni dalla data di assunzione. Il credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito e del valore della produzione ai fini Irap. Inoltre, non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del TUIR.

### **Decadenza dal beneficio**

Il diritto a fruire del credito d'imposta decade:

- se, il numero complessivo dei dipendenti, è inferiore o pari a quello rilevato mediamente nei dodici mesi precedenti all'arco temporale di applicazione della disposizione agevolativa;
- se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese;
- nei casi in cui vengano definitivamente accertate violazioni non formali, sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali sono irrogate sanzioni di importo non inferiore a euro 5.000, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori previste dalle vigenti disposizioni, nonché nei casi in cui siano emanati provvedimenti definitivi della magistratura contro il datore di lavoro per condotta antisindacale.

### **Disposizioni attuative**

È affidato ad un decreto interministeriale di natura non regolamentare la definizione dei limiti di finanziamento garantiti da ciascuna delle Regioni in cui trova attuazione (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), nonché le disposizioni di attuazione. Le risorse necessarie all'attuazione del beneficio sono individuate previo consenso della Commissione Europea.

\*\*\*

#### **6) L'accesso ispettivo, il potere di diffida ed il verbale unico: istruzioni agli ispettori dell'Inps**

Gli ispettori, una volta concluse le verifiche compiute nel corso del primo accesso in azienda, rilasciano al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, il "verbale di primo accesso ispettivo" contenente, in particolare, l'identificazione puntuale e specifica di tutti i lavoratori trovati intenti al lavoro e le eventuali dichiarazioni rese dagli stessi. L'Inps, con circolare n. 75 del 13 maggio 2011, fornisce indicazioni operative al riguardo. Come noto, il personale ispettivo, che accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge, alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il "verbale di primo accesso ispettivo" contenente:

- l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego;
- la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;
- le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione;
- ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti.

In ordine a tale previsione, appare opportuno precisare che:

- - l'identificazione puntuale e specifica di tutti i lavoratori trovati intenti al lavoro risulterà di fondamentale importanza in ordine alla verifica del rispetto della disciplina concernente la regolare costituzione del rapporto di lavoro; qualora invece l'accertamento sia rivolto alla qualificazione del rapporto di lavoro o abbia ad oggetto verifiche in materia contributiva, si potrà procedere ad un tipo di identificazione c.d. per "relationem", vale a dire mediante riferimento alle generalità del personale risultante dalle registrazioni sul libro unico del lavoro ovvero attraverso i dati rilevati dalle comunicazioni effettuate con il modello Unilav da parte dell'azienda;

- relativamente all'attività relativa all'acquisizione delle dichiarazioni del personale impiegato, occorre considerare il numero delle unità lavorative trovate in forza all'azienda e l'esigenza di acquisire riscontri di carattere "testimoniale".

In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora l'ispettore rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di accertamento e notificazione (art. 13, co. 4, D.Lgs. n. 124/2004). L'ispettore deve dare atto di avere informato il datore di lavoro della possibilità di farsi assistere dall'eventuale professionista o altro soggetto abilitato, che segue l'azienda e il verbale deve includere le dichiarazioni rese dal datore di lavoro, da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione.

Con riferimento al "potere di diffida", si rammenta che, a seguito dell'adozione delle nuove disposizioni, tale potere è stato esteso anche al personale ispettivo dell'Inps, nonché agli ufficiali di polizia giudiziaria, qualora accertino violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (art. 33, co. 6 e 7, L. n. 183/2010). Relativamente alla titolarità del potere di diffida, la nuova disposizione conferma le attribuzioni previgenti affiancando agli ispettori del lavoro anche gli ispettori degli Istituti previdenziali per le inadempienze da loro rilevate e comunque riconducibili, fatta eccezione per la "maxi sanzione" e per le violazioni in materia di Lul, alla sola materia previdenziale. In particolare, in base alle nuove disposizioni, destinatari del provvedimento di diffida sono il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, mentre nelle abrogate previsioni il datore di lavoro risultava l'unico soggetto nei confronti del quale indirizzare la diffida, finalizzata alla "regolarizzazione delle inosservanze comunque sanabili, fissando il relativo termine". Il Legislatore introduce il termine di 30 giorni decorrenti dalla notificazione del verbale unico di accertamento per la regolarizzazione e non attribuisce più alla discrezionalità degli organi di vigilanza la fissazione di tale termine: la definizione di un termine perentorio risulta funzionale anche alla verifica della tempestività della proposizione del ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro (articolo 17 del D.Lgs. n. 124/2004), esperibile entro 30 giorni dalla ricezione del provvedimento. In merito al termine per il pagamento della sanzione, il comma 3 dell'articolo 33 del Collegato lavoro (Legge n. 183/2010) stabilisce che "in caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di 15 giorni" decorrenti dai 30 già previsti per la regolarizzazione. A seguito di tale versamento il procedimento sanzionatorio si estingue limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione di effettiva ottemperanza alla stessa. Per quanto concerne, infine, la proposizione del ricorso (ex art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004), si precisa che:

- in relazione agli illeciti diffidabili: qualora nel verbale unico siano contestati esclusivamente illeciti diffidabili, il termine iniziale per la proposizione del predetto ricorso decorrerà dopo 45 giorni (30 giorni, fissati per la regolarizzazione delle inosservanze contestate più 15 giorni stabiliti ai fine del pagamento della sanzione in misura minima);
- in relazione agli illeciti non diffidabili: nell'ipotesi che il verbale unico contenga solamente illeciti non diffidabili, contestati ai sensi dell'articolo 14 della Legge n. 689/1981 e dunque autonomamente impugnabili, il termine di 30 giorni per la proposizione del ricorso decorrerà dalla ricezione della notifica stessa;
- in relazione alle ipotesi in cui nel verbale unico siano contestati sia illeciti diffidabili che non diffidabili, è opportuno stabilire un unico termine iniziale a far data dal quale è possibile promuovere il ricorso stesso, che sarà proponibile decorso il 45° giorno.

Il “verbale unico”, infine, racchiude in un unico documento la constatazione e la notificazione di tutti gli illeciti riscontrati dagli organi di vigilanza, e consente di evitare la redazione di una molteplicità di provvedimenti; le contestazioni delle diverse tipologie di violazioni ed i relativi importi sanzionatori sono contenute in un unico atto e nel verbale stesso si può reperire ogni elemento utile ed idoneo, specificamente esaminato ed evidenziato da parte degli ispettori che hanno redatto il verbale, ai fini di una corretta ed esaustiva notificazione delle violazioni rilevate nel corso della verifica ispettiva. Il termine di 90 giorni previsto per la contestazione e notificazione del verbale unico non decorre più dall'adozione dei diversi verbali o atti provvedimenti, ma dal momento in cui si è concluso l'accertamento nel suo complesso. Tale termine coincide infatti con quello dell'acquisizione di tutti i dati ed i riferimenti di carattere oggettivo e soggettivo necessari per la definizione dell'accertamento inteso nella sua globalità, comprendendo anche i tempi tecnici ragionevolmente utili e necessari per l'analisi, l'elaborazione e la verifica degli elementi formati e raccolti. Considerato che il momento di perfezionamento della notifica deve essere distinto a seconda che si prenda in considerazione il soggetto notificante o il destinatario, ne consegue che i 90 giorni entro i quali devono essere notificati tutti gli illeciti mediante verbale unico di accertamento decorreranno per il soggetto notificante, nei casi di notifica a mezzo posta, dalla data di spedizione della raccomandata; mentre per il soggetto destinatario, invece la notifica si avrà per perfezionata dalla data di ricezione della raccomandata contenente la contestazione degli illeciti. Il trasgressore deve essere informato di tutte le contestazioni mosse nei suoi confronti attraverso un unico atto, che contiene anche le eventuali diffide a regolarizzare, nel rispetto del principio di ragionevolezza e di trasparenza dell'azione amministrativa. E' indispensabile, altresì, indicare tutti gli eventuali elementi documentali che siano stati ritenuti idonei a conferire certezza in ordine al riscontro nonché alla contestazione degli illeciti, al fine di consentire adeguata tutela del diritto di difesa, e in coerenza con l'obbligo “dell'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione” nel verbale unico.

\*\*\*

### 7) Contributi 2011 - Concedenti per piccoli coloni e compartecipanti familiari

Sono stati rideterminati, per l'anno 2011, i contributi dovuti dai concedenti per i piccoli coloni e compartecipanti familiari (Inps, circolare del 13 maggio 2011, n. 74). Per l'anno 2011, continuerà a trovare applicazione l'aumento di 0,20 punti percentuali dell'aliquota dovuta al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti per la generalità delle aziende agricole a carico dei concedenti.

#### Aliquota dovuta al fondo pensioni lavoratori dipendenti dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011

Concedente	Concessionario Totale
18,55% (esclusa la quota base pari a 0,11%)	8,84%      27,39%

Per quanto riguarda gli oneri sociali, per i concedenti, che versano l'aliquota dello 0,43% per gli assegni familiari, gli esoneri sono i seguenti (art. 120 della legge 23 dicembre 2000, n.388 e circolare n. 95 del 26 aprile 2001):

#### Esoneri aliquote contributive

Assegni familiari	0,43%
Tutela maternità	0,03%
Disoccupazione	0,34%

L'esonero di 1 punto percentuale complessivo da applicarsi sulle aliquote della gestione opera sull'aliquota della disoccupazione, così come indicato dal prospetto:

Aliquota disoccupazione	2,75%
Esonero ex art. 1 co. 361/362 L. 266/2005	1,00%

I contributi per l'assistenza infortuni sul lavoro, a decorrere dal 1 gennaio 2001, sono stati fissati nelle misure:

Assistenza Infortuni sul Lavoro	10,125%
Addizionale Infortuni sul Lavoro	3,1185%

Le aliquote contributive per i piccoli coloni e i compartecipanti familiari in vigore dall'1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, sono pari a:

Voci contributive	Totale	Concedente	Concessionario
Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti	27,39%	18,55%	8,84%

[www.commercialistatelematico.com](http://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

Quota base	0,11%	0,11%
Assistenza Infortuni sul Lavoro	10,125%	10,125%
Addizionale Infortuni sul lavoro	3,1185%	3,1185%
Disoccupazione	2,75%	2,75%
Esonero art. 120 L. 388/2000	-0,34%	-0,34%
Esonero art.1 Legge 266/2005	-1,00%	-1,00%
Prestazioni economiche di malattia	0,683%	0,683%
Tutela lavoratrici madri	0,03%	0,03%
Esonero art. 120 L. 388/2000	-0,03%	-0,03%
Assegni familiari	0,43%	0,43%
Esonero art. 120 L. 388/2000	-0,43%	-0,43%
Totale	42,8365%	33,9965% 8,84%

\*\*\*

### 8) Flusso Uniemens: imprese di pulizia nei condomini

Per l'esposizione nel flusso UniE mens dei lavoratori con qualifica di pulitori alle dipendenze di "proprietari di fabbricati", i datori di lavoro, a decorrere dal periodo di paga giugno 2011, non dovranno più utilizzare per gli stessi il codice tipo contribuzione "94", bensì il codice <Qualifica1> "4" (Messaggio Inps 11 maggio 2011, n. 10515). In seguito alla richiesta di chiarimenti circa le modalità di compilazione del flusso UniE mens nelle ipotesi di assunzioni agevolate ovvero di ricorso a particolari tipologie contrattuali (es. lavoro intermittente), di lavoratori con la qualifica di "pulitore", l'Inps ha fornito infatti alcune precisazioni:

- per definire tali fattispecie, è stato istituito il codice <Qualifica1> "4" che assume il nuovo significato di "pulitore alle dipendenze di proprietari di fabbricati."
- i datori di lavoro, a decorrere dal periodo di paga giugno 2011, non utilizzeranno più per l'esposizione dei lavoratori con qualifica di pulitori alle dipendenze di proprietari di fabbricati, il codice tipo contribuzione "94".
- nell'ipotesi di assunzioni agevolate, dovranno essere valorizzati anche i codici tipo contribuzione previsti in ragione della diversa tipologia di agevolazione (es. t.c. 75, 76 ecc.).

Per la definizione delle note di rettifica emesse a seguito di diversa esposizione sulla denuncia contributiva dei lavoratori in oggetto, gli operatori del processo aziende con dipendenti, provvederanno a sostituire la qualifica "1" con la qualifica "4" (es. 4750 in luogo di 1750) ed a riproporre le rettifiche al calcolo.



24 maggio 2011

Massimo Pipino

[www.commercialistatelematico.com](http://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