

CIRCOLARE FISCALE E PREVIDENZIALE DEL 3 MAGGIO

a cura di Massimo Pipino

- 1) Attività di installazione, manutenzione e gestione impianti: determinato il costo medio orario del lavoro**
- 2) Assologistica: siglato l'accordo di armonizzazione**
- 3) CONFINDUSTRIA: è stato firmato l'accordo interconfederale sull'apprendistato**
- 4) INPS: nuove modalità di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti**
- 5) Aggiornamento del testo del Decreto Legislativo 276 del 2003 in base alle modifiche della Legge sulle Semplificazioni**
- 6) INAIL – Assunzione con contratto di apprendistato – Lavoratori in mobilità - Nota n. 1100/2012**
- 7) INPS - D.LGS. n. 151/2011 – Modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 119/2011 – Congedi e permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità – Circolare n. 32/2012**
- 8) INPS – Accertamento del carico familiare – Limiti di reddito – Anno 2012 – Circolare n. 25/2012**
- 9) INPS – Prescrizione dei contributi – Denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti – Circolare n. 31/2012**
- 10) Somministrazione di lavoro - D.Lgs. n. 276/2003 – Stipula di contratti – Motivazioni – Modifiche apportate dal D.Lgs. n. 24/2012**
- 11) Apprendistato – Sgravio contributivo – Legge n. 183/2011 – Datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove – Limiti di applicabilità.**
- 12) “Decreto milleproroghe” - Legge n. 14/2012 – Norme in materia di lavoro, ammortizzatori sociali e previdenza sociale**
- 13) Ministero del lavoro – Comunicazione obbligatoria – Genuinità del distacco – Nota n. 4258/2012**
- 14) Funzione Pubblica: nuove disposizioni in materia di certificazione riferita ai procedimenti regolati dalla disciplina sull'immigrazione**
- 15) Assunzione di più lavoratori agricoli a tempo determinato in un'unica comunicazione**
- 16) INPS: divieto di pagamenti all'Istituto in contanti o con assegni**

- 17) Industria del legno: firmato l'accordo sull'apprendistato**
- 18) Inps - Rateizzazione dei debiti - Dilazione di pagamento delle somme iscritte a ruolo**
- 19) Sospensione degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, co. 5, L. n. 68/1999**
- 20) Dirigenti catene alberghiere firmata l'ipotesi di accordo**

1) Attività di installazione, manutenzione e gestione impianti: determinato il costo medio orario del lavoro

È stato determinato il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti attività di installazione, manutenzione e gestione impianti, distintamente per gli operai e per gli impiegati, con decorrenza gennaio 2012 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Comunicato 18 aprile 2012). Il suddetto costo del lavoro è suscettibile di oscillazioni in relazione a (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Decreto 29 marzo 2012):

- benefici (contributivi, fiscali od altro) previsti da norme di legge di cui l'impresa usufruisce;
- specifici benefici e/o minori oneri derivanti dall'applicazione della contrattazione collettiva;
- oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari, mezzi connessi all'applicazione del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- oneri derivanti da contrattazione aziendale;
- oneri derivanti da documentata incidenza del superminimo individuale;
- oneri collegati alla utilizzazione delle norme contrattuali sulla reperibilità;
- oneri derivanti dall'effettuazione di lavori fuori sede od officina.

2) Assologistica: siglato l'accordo di armonizzazione

È stato siglato, il 12 aprile 2012, tra ASSOLOGISTICA, assistita da Confetra, e FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, l'accordo di armonizzazione degli istituti contrattuali prevista dal CCNL Logistica, Trasporto e Spedizione Merci. Le parti, in applicazione della Dichiarazione a verbale contenuta nell'accordo di rinnovo del 26/1/2011 del CCNL Trasporto e Spedizione Merci, hanno provveduto a dettare le norme di armonizzazione degli istituti contrattuali che disciplinano il settore Assologistica, con quelle previste nel suddetto CCNL. Si provvede a riportare le modifiche sottoscritte nell'accordo e che saranno inserite in sede di stesura completa del testo contrattuale.

Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

Dall'1/1/2013 la norma dettata per il settore Assologistica in materia di lavoro straordinario, notturno e festivo sarà abrogata, pertanto ai dipendenti dei Magazzini Generali si applicheranno le disposizioni contenute nella Sezione Prima - Trasporto Merci, del CCNL 9/11/2006 (così come

modificato dagli accordi di rinnovo successivi), ivi comprese le relative maggiorazioni e limiti dello straordinario.

Divisore orario

La quota oraria di retribuzione fissata nella misura di 1/170 nelle attuali norme, sarà pari a:

- 1/169 a decorrere dall'1/7/2012;
- 1/168 a decorrere dall'1/1/2012.

Preavviso

Dall'1/1/2013 al Settore Assologista saranno estesi i termini di preavviso previsti per il Settore Trasporto Merci.

Pertanto la nuova regola sarà la seguente:

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:

- mesi due e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
- mesi uno e quindici giorni per gli impiegati del 2° livello;
- mesi uno per gli impiegati degli altri livelli.

B) Per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non dieci:

- mesi tre e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
- mesi due per gli impiegati del 2° livello;
- mesi uno e quindici giorni per gli impiegati degli altri livelli.

C) Per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:

- mesi quattro e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
- mesi due e quindici giorni per gli impiegati del 2° livello;
- mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà.

D) Per gli operai non in prova, 6 giorni lavorativi, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

E) Per il personale viaggiante dei livelli 3° e 3° Super non in prova, quindici giorni di calendario, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

Scatti di anzianità

Gli importi previsti per il Settore Trasporto Merci saranno estesi al Settore Assologista e si applicheranno agli scatti maturati successivamente al 1° gennaio 2013. Pertanto questi gli importi alle decorrenze indicate:

CCNL Assologistica Fino al 31/12/2012 CCNL Trasporto Merci Dall'1/1/2013

Livelli	Importi	Livelli	Importi
Quadri	25,31	Quadri	30,99
1°	24,79	1°	29,44
2°	23,14	2°	26,86
3°	22,52	3° Super	24,79
4°	21,59	3°	24,27
5°	21,12	4°	23,24
6°	20,66	5°	22,21
7°	20,25	6°	20,66

3) CONFINDUSTRIA: è stato firmato l'accordo interconfederale sull'apprendistato

Firmato, il 18/4/2012, tra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL, il nuovo accordo interconfederale sull'apprendistato alla luce del D. Lgs.n. 167/2011, al fine di regolamentare provvisoriamente nel settore industriale, le assunzioni degli apprendisti successive alla fine del periodo transitorio del 25 aprile 2012, nell'attesa che i singoli CCNL di settore regolamentino in dettaglio la nuova disciplina.

Con il citato accordo, in considerazione del fatto che il 25 aprile 2012 scade il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D. Lgs. n. 167/2011, si è ritenuto opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.

Riguardo a quest'ultima tipologia le parti si incontreranno entro il prossimo mese di luglio, per definire la relativa disciplina contrattuale in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Diversamente, in merito ai contratti collettivi vigenti che disciplinano l'apprendistato professionalizzante, la cui efficacia verrà meno al termine del periodo transitorio individuato dall'art. 7, comma 7, del Testo Unico, l'accordo specifica che, per le assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012, in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal D. Lgs. n. 167/2011, trova applicazione la seguente disciplina.

Periodo di prova

L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata è disciplinata dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati, secondo l'inquadramento professionale attribuito.

Inquadramento

L'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni

che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

Tutor

Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

Preavviso

Considerato che il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Durata

La durata dell'apprendistato professionalizzante è, in via transitoria, determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi.

Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni.

I contratti collettivi potranno individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpello n. 40/2011, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni.

Formazione

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nei ceni applicato in azienda.

La formazione professionalizzante che verrà registrata sarà non inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche *on the job* ed in affiancamento, sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n.167.

Gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del formato allegato al presente accordo.

Le parti, infine, si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche che il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento dovesse determinare sulla disciplina dell'apprendistato.

4) INPS: nuove modalità di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti

L'INPS, con la propria circolare n. 56 del 18 aprile 2012, ha provveduto a comunicare che, a partire dal 1° aprile 2012, la presentazione delle domande di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti, dovrà avvenire esclusivamente in via telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- > WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;
- > Patronati/Intermediari dell'Istituto – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- > Contact Center multicanale – numero verde 803.164.

Tenuto conto che il periodo obbligatorio legislativamente previsto per la presentazione delle domande di indennità di disoccupazione non agricola a requisiti ridotti va dal 1° gennaio al 31 marzo dell'anno successivo a quello di competenza, la presentazione telematica in via esclusiva della richiesta di prestazione, secondo le tre modalità suesposte, riguarderà le domande relative all'anno di competenza 2012 che saranno presentate nel 2013. Si provvede ad un sintetico commento della Circolare in oggetto.

Premessa.

In premessa viene ricordato dall'Istituto che il decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, recante “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, ha previsto il potenziamento dei servizi telematici. Di conseguenza, in relazione alla citata disposizione, il documento procede ricordando che il Presidente dell'Inps ha provveduto ad adottare la determinazione n. 75 del 30 luglio 2010 dal titolo “Estensione e potenziamento dei servizi telematici offerti dall'INPS ai cittadini”. Il citato documento ha previsto l'introduzione, a far data dal 1° gennaio 2011 - pur con la necessaria gradualità in ragione della complessità del processo - dell'utilizzo esclusivo del canale telematico per la presentazione delle principali domande di prestazioni/servizi. Le disposizioni attuative delle determinazioni sono state successivamente adottate con la circolare n. 169 del 31 dicembre 2010. Sempre ripercorrendo il succedersi dei provvedimenti finalizzati all'attuazione del DL. N. 78/2010, viene ricordato che la determinazione presidenziale n. 277 del 24 giugno 2011 “Istanze e servizi Inps – Presentazione telematica in via esclusiva – Decorrenze”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 227 del 29 settembre 2011, ha stabilito le date di decorrenza per la presentazione telematica in via esclusiva delle domande di prestazioni le cui disposizioni applicative sono state impartite con circolare n. 110 del 30 agosto 2011. In attuazione a quanto appena ricordato la circolare n. 56 del 18 aprile ribadisce che a partire dal 1° aprile 2012, la presentazione delle domande di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti, dovrà avvenire esclusivamente in via telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- **WEB** - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;
- **Patronati/Intermediari dell'Istituto** – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- **Contact Center multicanale** – numero verde 803.164;

Tenuto conto che il periodo obbligatorio legislativamente previsto per la presentazione delle domande di indennità di disoccupazione non agricola a requisiti ridotti va dal 1° gennaio al 31 marzo dell'anno successivo a quello di competenza, la circolare in commento ribadisce che la presentazione telematica in via esclusiva della richiesta di prestazione secondo le tre modalità suesposte riguarderà in concreto le domande relative all'anno di competenza 2012 che saranno pertanto presentate nel 2013. Successivamente vengono fornite le istruzioni necessarie per l'accesso ai servizi telematizzati da parte del cittadino per la presentazione delle domande di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti. Come già accennato le domande possono essere avanzate mediante una delle seguenti modalità

Presentazione della domanda di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti direttamente dal cittadino tramite WEB

Presentazione della domanda di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti tramite Patronato

Presentazione della domanda di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti tramite Contact Center

Nel primo caso, ovvero nel caso di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti direttamente dal cittadino tramite WEB, la circolare ricorda che il servizio è disponibile sul sito internet dell'Istituto (www.inps.it), sezione Servizi Online, attraverso il seguente percorso: Servizi per il cittadino – Entra nel servizio - Autenticazione Utente – Autenticazione con PIN – Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito – Disoccupazione e mobilità – Disoccupazione non agricola - Ordinaria requisiti ridotti. Per l'accesso al servizio è sempre richiesta l'autenticazione tramite PIN rilasciato dall'Istituto (Cfr. Circolare n. 50 del 15 marzo 2011) oppure tramite CNS (Carta Nazionale dei Servizi) rilasciata da una Pubblica Amministrazione ai sensi del DPR 117/04 o da altro ente certificatore autorizzato. Come noto il servizio è strutturato in diverse sezioni che devono essere compilate direttamente a cura del cittadino richiedente. Viene inoltre precisato che, al termine della compilazione di ogni sezione, la procedura provvede direttamente a salvare la domanda negli archivi di sistema, in modo da consentire al richiedente la possibilità di intervenire sulla domanda stessa in momenti successivi e di inviarla all'INPS soltanto al momento della conferma finale. Fino a detta conferma, difatti, la domanda viene considerata "*in bozza*". I principali contenuti delle diverse sezioni informative previste nell'iter di compilazione della domanda in esame sono i seguenti.

Sezione Anagrafica: in questa sezione si visualizzano in automatico i dati anagrafici del cittadino in possesso dell'Istituto. In caso di dati anagrafici incompleti e/o errati è possibile intervenire per la loro correzione; è inoltre possibile variare la residenza e/o il domicilio ove ricevere le comunicazioni.

Sezione Situazione lavorativa dell'anno di riferimento: questa sezione offre la possibilità di inserire i rapporti di lavoro svolti nel corso dell'anno di riferimento, anno che è quello solare precedente a quello di presentazione della domanda, e non presenti in estratto conto.

Sezione Lista Eventi dell'anno di riferimento: questa sezione deve essere compilata a cura dell'interessato nel caso in cui si siano verificati eventi che influiscono sulla liquidazione della indennità di disoccupazione (malattia, maternità o altro).

Sezione Compilazione domanda: questa sezione consente di completare l'acquisizione della domanda e di procedere all'invio della stessa. Inoltre dà la possibilità di acquisire i dati relativi alla composizione del nucleo familiare e al reddito da esso prodotto al fine di chiedere, contestualmente alla prestazione di disoccupazione, la corresponsione degli ANF (Assegni al Nucleo Familiare). Infine nella sezione "Compilazione domanda" l'utente può allegare alla domanda l'eventuale documentazione ritenuta utile, precedentemente digitalizzata tramite scanner (es. copia buste paga, contratti di lavoro etc.).

A questo punto la fase di acquisizione dati è terminata. Il cittadino richiedente deve quindi procedere all'invio telematico della domanda ed ha la possibilità di stampare:

- la ricevuta di presentazione della domanda protocollata;
- il modello DS21/Req.Rid. Telematico, che andrà conservato a cura dell'utente ma non presentato all'Istituto.

La domanda trasmessa telematicamente viene inserita negli archivi in stato "P" per consentire la verifica sia dei requisiti soggettivi che di quelli oggettivi da parte della Struttura INPS di competenza.

Presentazione della domanda di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti tramite Patronato

In seconda battuta il cittadino ha la possibilità di procedere alla presentazione della domanda di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti tramite Patronato: in questo caso le modalità di presentazione non hanno subito variazioni.

Presentazione della domanda di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti tramite Contact Center multicanale telefonando al Numero Verde 803.164.

Per la presentazione della domanda di prestazione attraverso questa modalità è necessario che il cittadino sia munito di PIN dispositivo. Ciò gli permette di richiedere anche l'ANF e/o le detrazioni d'imposta per familiari a carico. L'operatore del Contact Center provvederà quindi ad acquisire anche i dati relativi a detta richiesta. Nel caso in cui il cittadino non sia dotato di PIN dispositivo la domanda sarà considerata valida ai fini del rispetto del termine di presentazione. Contestualmente il cittadino verrà invitato a convertire il PIN in PIN dispositivo secondo le indicazioni fornite nella Circolare n. 50 del 15 marzo 2011. All'esito positivo di detta conversione, verificata mediante apposito batch automatico, la domanda verrà acquisita negli archivi di pagamento. Per la richiesta degli eventuali ANF e/o delle detrazioni d'imposta per i familiari a carico l'operatore del Contact Center fornirà tutte le istruzioni necessarie. La Circolare in commento prevede anche il caso in cui il cittadino sia totalmente sprovvisto di PIN: in tal caso l'operatore del Contact Center fornirà tutte

le istruzioni necessarie per il completamento della domanda di prestazione, nonché per la richiesta degli eventuali ANF e/o delle detrazioni d'imposta per i familiari a carico.

Istruzioni procedurali.

L'operatore di sede, precisa la circolare passando ad esaminare l'iter delle domande successivo alla loro presentazione, ricevuti i dati provvederà al caricamento delle domande dalla procedura DSWEB prelevandole dal link "Domande via Internet" posto sulla barra delle applicazioni. Le domande telematiche di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti saranno evidenziate nella procedura con la seguente numerazione:

- dal 980001 al 989999 quelle direttamente da Cittadino;
- dal 891000 al 894999 quelle da Contact Center senza PIN (numerazione utilizzata anche per gli altri tipi di domanda di prestazione inoltrati con questa modalità);
- dal 990000 al 999999 quelle da Contact Center con PIN;
- dal 900000 al 979999 quelle da Patronato.

L'operatore della struttura INPS territorialmente competente dovrà gestire le domande degli utenti, trasmesse tramite Contact Center, come domande da sportello virtuale del cittadino. La consultazione degli allegati alla domanda è a disposizione degli operatori di sede al link intranet Sistema Unico (nella pagina Processi – Prestazioni a sostegno del reddito), nella sezione "Domande PSR". La consultazione della richiesta di ANF è a disposizione degli operatori di Sede al link intranet Gestione dei Modelli ANF – PREST (nella pagina Processi – Prestazioni a sostegno del reddito).

5) Aggiornamento del testo del Decreto Legislativo 276 del 2003 in base alle modifiche della Legge sulle Semplificazioni

In virtù della Legge n. 35/2012, di conversione del Decreto Legge n. 5/2012 (Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo), si provvede ad aggiornare il testo del Decreto Legislativo n. 276 del 2003. In particolare si sottolinea il fatto che viene riscritto il comma 2, dell'articolo 29, del decreto legislativo n. 276/2003, in materia di responsabilità solidale negli appalti. Qui di seguito è riportato il nuovo comma 2:

“2. In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. (Ove convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore, il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo. In tal caso il giudice accerta la

responsabilità solidale di entrambi gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore. L'eccezione può essere sollevata anche se l'appaltatore non è stato convenuto in giudizio, ma in tal caso il committente imprenditore o datore di lavoro deve indicare i beni del patrimonio dell'appaltatore sui quali il lavoratore può agevolmente soddisfarsi. Il committente imprenditore o datore di lavoro che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali)".

6) INAIL – Assunzione con contratto di apprendistato – Lavoratori in mobilità - Nota n. 1100/2012

Il D.Lgs. n. 167/2011, detto anche “Testo Unico dell'apprendistato”, nel riformare le disposizioni in materia di apprendistato, contempla ora la possibilità di assumere, con contratto di apprendistato, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione, i lavoratori in mobilità. In questa ipotesi trovano applicazione per il datore di lavoro le agevolazioni contributive, nel caso specifico del 10% previste dalla Legge 223/91 per le assunzioni da mobilità, e poiché il riferimento esplicito è all'art. 25, co. 9 della Legge 223/91, tale regime contributivo trova applicazione per 18 mesi.

L'Inail, rifacendosi sia a un precedente orientamento sia ad un recente parere del Ministero del Lavoro, ha affermato che il regime contributivo agevolato per l'assunzione con rapporto di apprendistato dei lavoratori in mobilità non trova applicazione ai premi assicurativi Inail.

Inail

Roma, 15 febbraio 2012

nota n.1100/2012

Oggetto: Regime contributivo Inail applicabile ai lavoratori in mobilità secondo il nuovo Testo Unico per l'apprendistato (D. Lgs. n. 167/2011, art. 7, c.4). Informativa.

L'art. 7, c. 4, del Testo Unico per l'Apprendistato (nota 1) contempla la possibilità di assumere, con contratto di apprendistato, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione, i lavoratori in mobilità e prevede testualmente che *“Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, co. 1, lettera m), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, co. 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (nota 2) e l'incentivo di cui all'articolo 8, co. 4, della medesima legge”*(nota 3). In passato, l'applicabilità del regime contributivo agevolato previsto dalla Legge n.223/1991 aveva formato oggetto di contenzioso e l'Istituto, con la circolare n.24/1992, si era espresso nel senso dell'inapplicabilità di tale regime ai premi Inail. Successivamente, l'art. 68, co. 6 della Legge n. 388 del 23/12/2000 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” (Legge finanziaria 2001), con l'intento di definire il notevole contenzioso in materia, stabiliva, con norma di interpretazione autentica, che *“l'art. 8, co. 2 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 si interpreta nel senso che il beneficio contributivo ivi previsto non si applica ai premi Inail “*. A seguito della sentenza della

Corte Costituzionale n. 291 del 10 luglio-agosto 2003, l'Istituto emanava la nota prot. n. 637/PG BM/316/2003 del 5 settembre 2003 indirizzata alle strutture territoriali (nota 4), confermando l'inapplicabilità all'Inail delle agevolazioni previste dalla Legge n. 223/1991 (artt. 8, 20 e 25 co. 9), a favore delle aziende che assumono lavoratori in mobilità, disoccupati o in cassa integrazione guadagni. Sul tema, interveniva la Corte di Cassazione (nota 5), ribadendo che l'esclusione dell'agevolazione contributiva per i lavoratori in mobilità dai premi Inail può ricavarsi dall'art. 25, co. 9 della Legge n. 223/1991, anche in assenza di una norma di interpretazione autentica. Recentemente, la questione si è riproposta per effetto dell'entrata in vigore del Testo Unico per l'apprendistato (nota 6) che, come si è visto, ha previsto la possibilità di applicare ai datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, co. 9, della Legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, co. 4, della medesima Legge. Da ultimo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpellato dall'Istituto in merito alla corretta interpretazione dell'art. 7, c. 4 del D.Lgs. n.167/2011, si è pronunciato nel senso dell'inapplicabilità ai premi Inail del regime agevolativo previsto dalla Legge n. 223/1991, in caso di assunzione di lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato. A sostegno di tale soluzione, ha rappresentato che:

- l'art. 7, c. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 fa riferimento al regime agevolativo degli artt. 8 e 25 della Legge n. 223/91, la cui formulazione letterale prevede agevolazioni riferite ai contributi posti a carico del datore di lavoro, ma senza alcun riferimento ai premi Inail;
- è proprio l'art. 68 della Legge n. 388/2000, quale norma di interpretazione autentica, ad imporre di adottare tale soluzione, dato che, in caso contrario, si verrebbero a disciplinare in maniera difforme situazioni assimilabili, sia sotto il profilo oggettivo, sia sotto quello soggettivo, con conseguente disparità di trattamento;
- il rinvio operato dall'art. 7, c. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 deve intendersi come riferito alla disposizione nel suo complessivo contenuto materiale, compresi gli interventi interpretativi riferiti, nel corso degli anni, alla disposizione nei cui confronti il rinvio è operato.

Note:

1- D.Lgs. n. 167/2011.

2- "Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni."

3- "Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del co. 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, co. 6. Il presente co. Non trova applicazione per i giornalisti".

4- Il percorso logico per accedere al documento è il seguente: www.inail.it/Normativa e atti ufficiali/Istruzioni operative/Anno 2003.

5- Sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, n. 14316 del 20/06/2007.

6- D.Lgs. n. 167/2011. V. Nota della scrivente prot.:INAIL.60010.05/12/2011.0008082, reperibile anche nel Minisito DC Rischi/Area tecnica ufficio tariffe/obbligo assicurativo.

7) INPS - D.LGS. n. 151/2011 – Modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 119/2011 – Congedi e permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità – Circolare n. 32/2012

Con circolare n. 32 del 6 marzo 2012, l'Inps ha impartito istruzioni in merito alle modifiche apportate dagli articoli 3, 4 e 6 del D.Lgs. n. 119/2011 alla normativa in materia di congedi e di permessi per l'assistenza alle persone con handicap in situazione di gravità. Di seguito se ne evidenziano i principali contenuti di interesse.

Prolungamento del congedo parentale

Al Punto 2., la circolare in esame rimarca che l'art. 33, co. 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nel testo sostituito dall'art. 3 del D.Lgs. n. 119/2011, prevede la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del disabile in situazione di gravità, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo - comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario - di tre anni, da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso, con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione. In proposito, nel richiamare il messaggio n. 22578 del 17 settembre 2007, l'Inps conferma che il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente. L'Istituto sottolinea altresì che la nuova norma non modifica l'art. 42, c. 1, del D.Lgs. n. 151/2001: pertanto, i genitori del disabile in situazione di gravità, in alternativa al suddetto beneficio, continuano a poter fruire dei riposi orari retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Ne consegue che:

- i genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età, possono fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso o delle ore di riposo giornaliero ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino agli otto anni di vita, possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con figli oltre gli otto anni di età, possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

Da ultimo, l'Inps chiarisce che i giorni fruiti, fino all'ottavo anno di età del bambino, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale, non possono superare in totale i tre anni.

Congedo straordinario

L'art. 4, co. 1, lettera b), del D.Lgs. n. 119/2011, ha riformulato il co. 5 dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, stabilendo nuovi criteri e nuove modalità per la concessione del congedo straordinario per l'assistenza di soggetto portatore di handicap grave. Al riguardo, la circolare di cui trattasi fornisce le indicazioni in appresso riportate.

Soggetti aventi diritto

Tenuto conto delle sentenze della Corte Costituzionale intervenute sulla disciplina in materia (n. 233 del 16 giugno 2005, n. 158 del 18 aprile 2007 e n. 19 del 26 gennaio 2009), la norma in oggetto dispone che i beneficiari possono usufruire del congedo straordinario secondo il seguente ordine di priorità:

- il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o patologia invalidante del coniuge convivente;
- uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei fratelli o sorelle conviventi, nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Quanto sopra rilevato, l'Inps precisa che:

- il requisito della convivenza, richiesto per la fruizione del congedo straordinario, viene accertato d'ufficio, previa indicazione, da parte dell'interessato, degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l'eventuale dimora temporanea (v. l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea, di cui all'art. 32 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223), ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile. In alternativa all'indicazione dei menzionati elementi, l'interessato ha facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva, ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;
- il concetto di "mancanza" ricomprende non solo la situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità (quale il divorzio, la separazione legale o l'abbandono). In queste ipotesi, il richiedente deve indicare gli elementi necessari per l'individuazione dei provvedimenti, ovvero produrre la dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'art. 46 del citato Decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000;
- al fine dell'individuazione delle "patologie invalidanti", in assenza di un'esplicita definizione legislativa, è opportuno prendere a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, elencate nell'art. 2, c. 1, lett. d, nn. 1, 2 e 3, del Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, che individua le ipotesi in cui è possibile riconoscere il congedo per gravi motivi, di cui all'art. 4, co. 2, della Legge 8 marzo 2000, n. 53. In questo caso, il richiedente deve allegare, in busta chiusa,

indirizzata alla Sede INPS (Unità Operativa Complessa/Unità Operativa Semplice) territorialmente competente, idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, ovvero del medico di medicina generale o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico per l'opportuna valutazione medico legale. Il Decreto Interministeriale n. 278/2000, all'art. 2, c. 1, lett. d, nn. 1, 2 e 3, individua, ai fini dei congedi per gravi motivi familiari, le seguenti patologie:

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Referente unico

L'art. 4, c. 1, lett. b, del D.Lgs. n. 119/2011, ha inoltre inserito nell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, il comma 5-bis, secondo il quale il congedo straordinario previsto dal medesimo art. 42 ed i permessi disciplinati dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. La nuova disposizione estende quindi al congedo straordinario il principio del "referente unico", già introdotto dall'art. 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, per i permessi ai sensi della Legge n. 104/1992. Di conseguenza, laddove per l'assistenza ad una persona disabile in situazione di gravità risulti già esistente un titolare di permessi a norma dell'art. 33 della Legge n. 104/1992, un eventuale periodo di congedo straordinario potrà essere autorizzato solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dell'altro beneficio. Tuttavia - sottolinea l'Inps - il co. 5-bis, dando rilievo alla peculiarità del rapporto genitoriale, riconosce la possibilità per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità, di usufruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che, nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

Durata del congedo straordinario

A norma del citato comma 5-bis, il congedo straordinario non può superare la durata massima complessiva, nell'arco della vita lavorativa, di due anni per ciascuna persona disabile in situazione di gravità. In proposito, l'Inps osserva che si deve tenere conto del dettato dell'art. 4, c. 2, della Legge n. 53/2000, secondo il quale i dipendenti di datori di lavoro privati o pubblici possono richiedere, per "gravi e documentati motivi familiari", un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Pertanto, dovendosi considerare il congedo straordinario compreso nell'ambito massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, l'Istituto precisa, a titolo esemplificativo, che utilizzati i due anni, ad esempio per il primo figlio, il genitore avrà esaurito anche il limite individuale

per “gravi e documentati motivi familiari”. In tale ipotesi, il congedo straordinario potrà essere fruito, oltre che dall’altro genitore, anche, nei casi previsti dalla legge, dal coniuge, dai figli o dai fratelli del soggetto con handicap grave (ad esempio, il secondo figlio disabile), ovviamente con decurtazione di eventuali periodi dagli stessi utilizzati a titolo di congedo per “gravi e documentati motivi familiari”. L’Inps precisa altresì che, trattandosi di limite massimo individuale, ad un lavoratore o una lavoratrice che nel tempo avesse fruito (anche per motivi non riguardanti il disabile in situazione di gravità), ad esempio, di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti per “gravi e documentati motivi familiari”, il congedo straordinario in questione potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi: la differenza fino ai due anni (cioè un anno e quattro mesi) potrà invece essere riconosciuta all’altro genitore, purché quest’ultimo non abbia mai fruito di congedi per motivi familiari o ne abbia beneficiato per non oltre otto mesi. Al riguardo, la Inps richiama le istruzioni fornite con circolare n. 64 del 15 marzo 2001.

Misura della prestazione

Il comma 5-ter, inserito nell’art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, dall’art. 4, c. 1, lett. b, del D.Lgs. n. 119/2011, stabilisce che:

- durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire una indennità corrispondente all’ultima retribuzione, con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento;
- l’indennità è pertanto corrisposta nella misura dell’ultima retribuzione percepita, cioè quella dell’ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione. Il tetto massimo complessivo dell’indennità per congedo straordinario e del relativo accredito figurativo è rivalutato annualmente, a decorrere dall’anno 2011, sulla base della variazione dell’indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Ai sensi del successivo comma 5-quater, i soggetti che fruiscono di un periodo di congedo straordinario continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto a fruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza il riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. Il co. 5-quinquies dispone inoltre che i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell’anzianità assicurativa.

Permessi per l’assistenza a più persone disabili in situazione di gravità

Al Punto 4., la circolare in discorso sottolinea che l’art. 6, c. 1, lett. a, del D.Lgs. n. 119/2011, restringe la platea dei destinatari dei permessi per l’assistenza nei confronti di più persone disabili in situazione di gravità. Infatti, secondo quanto affermato nel periodo aggiunto dal menzionato articolo al comma 3 dell’art. 33 della Legge n. 104/1992, il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Tale norma - osserva

L'Inps - contempla la fattispecie in cui lo stesso lavoratore intenda cumulare i permessi per assistere più persone disabili in situazione di gravità. Ad avviso dell'Istituto, la disposizione va interpretata nel senso che il cumulo di più permessi in capo al medesimo lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o un affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora uno dei genitori o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Documentazione necessaria in caso di distanza dalla residenza della persona da assistere superiore a 150 chilometri

L'art. 6, c. 1, lett. b, del D.Lgs. n. 119/2011, ha aggiunto all'art. 33 della Legge n. 104/1992, il comma 3-bis, ai sensi del quale il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello della sua residenza, ha l'obbligo di attestare, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. Tenuto conto del dettato della nuova norma, l'Inps rimarca che il soggetto che usufruisce dei permessi deve provare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea. Pertanto, l'Istituto precisa che, a titolo esemplificativo, deve essere preferito l'uso di mezzi di trasporto pubblici (quali aerei, treni, autobus, ecc.), in quanto consentono di esibire al datore di lavoro il titolo di viaggio; in via del tutto residuale e nell'ipotesi di impossibilità o non convenienza dell'uso del mezzo pubblico, l'utilizzo del mezzo privato comporta la necessità di munirsi di idonea documentazione comprovante l'effettiva presenza "in loco". La suddetta documentazione deve essere esibita al datore di lavoro, che ha il diritto/dovere di concedere i permessi nell'ambito del singolo rapporto lavorativo (v., in proposito, la circolare dell'Inps n. 53 del 29 aprile 2008). L'Istituto evidenzia infine che l'assenza non può essere giustificata a titolo di permesso ai sensi della Legge n. 104/1992, qualora il lavoratore non produca al datore di lavoro la idonea documentazione prevista.

Requisiti oggettivi per il riconoscimento dei permessi e del congedo straordinario

L'art. 3, c. 1, lett. a, e l'art. 4, c. 1, lett. b, del D.Lgs. n. 119/2011, nel confermare che l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona disabile in situazione di gravità costituisce presupposto per la concessione sia dei permessi ai sensi della Legge n. 104/1992, sia del congedo straordinario, introduce le seguenti eccezioni:

- i genitori possono fruire del prolungamento del congedo parentale (art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001) nell'ipotesi di ricovero di un disabile in situazione di gravità, qualora sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore;
- gli aventi diritto possono fruire del congedo straordinario (art. 42, c. 5, del D.Lgs. n. 151/2001) nell'ipotesi di ricovero di un disabile in situazione di gravità, qualora sia richiesta dai sanitari la presenza del familiare.

L'Inps ribadisce che per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa. A

titolo esemplificativo, tenuto conto anche di quanto normativamente previsto per i permessi della Legge n. 104/1992, l'Istituto elenca alcune ipotesi, di seguito riportate, che fanno eccezione al requisito della assenza del ricovero a tempo pieno, sia per quanto concerne i suddetti permessi (prolungamento del congedo parentale, riposi orari, permessi giornalieri), sia relativamente al congedo straordinario:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate. Relativamente a tale fattispecie, l'Inps richiama il messaggio n. 14480 del 28 maggio 2010;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine (V. il Punto 3. della circolare INPS n. 155 del 3 dicembre 2010);
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (ipotesi questa in precedenza prevista per i soli minori).

Ambito di applicazione

L'Inps comunica che, a seguito delle innovazioni illustrate dalla circolare in commento, verranno sottoposte a riesame le istanze pervenute prima dell'11 agosto 2011 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 119/2011) e ancora in fase di istruttoria, nonché i provvedimenti già adottati relativamente ai benefici fruiti a partire dalla predetta data. In particolare:

- per quanto concerne il congedo straordinario, saranno riesaminate le domande pervenute da genitori, figli e fratelli di soggetti disabili in situazione di gravità, nonché quelle presentate da un familiare diverso da quello già titolare dei permessi ai sensi della Legge n. 104/1992 (a meno che non si tratti dei genitori) per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità;
- per quanto riguarda invece i permessi previsti dalla Legge n. 104/1992, saranno riesaminate le istanze relative a parenti e affini di secondo o terzo grado dei soggetti disabili in situazione di gravità per l'assistenza a più soggetti, nonché quelle presentate da un familiare diverso da quello già titolare del congedo straordinario (a meno che non si tratti dei genitori) per l'assistenza allo stesso soggetto disabile in situazione di gravità.

Accertamento delle condizioni

Al Punto 9., la circolare in commento:

- ricorda che, ai sensi del co. 7-bis, aggiunto nell'art. 33 della Legge n. 104/1992, dall'art. 24, c. 1, lette. c, della Legge n. 183/2010, i lavoratori che fruiscono dei tre giorni di permesso mensile decadono dal diritto qualora il datore di lavoro o l'Inps accertino il venir meno delle condizioni richieste o la loro insussistenza;
- pone in rilievo che il richiedente i permessi o il congedo deve comunicare, entro trenta giorni dall'avvenuto cambiamento, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni accertate d'ufficio al momento della richiesta o contenute in dichiarazioni sostitutive prodotte dallo stesso,

indicando, in questo caso, gli elementi necessari per il reperimento delle variazioni, ovvero producendo una nuova dichiarazione sostitutiva.

In proposito, l'Inps richiama:

- l'art. 76 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000, secondo il quale “chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (...) è punito ai sensi del Codice penale e delle leggi speciali in materia”;
- le disposizioni contenute nell'art. 20, c. 2, del D.L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito dalla Legge 3 agosto 2009, n. 102, sul contrasto delle frodi in materia di invalidità civile, handicap e disabilità, nonché quelle contenute nell'art. 10 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge del 30 luglio 2010, n. 122.

L'Istituto fa inoltre presente che, anche annualmente, provvederà alla verifica a campione delle situazioni dichiarate dai lavoratori richiedenti i permessi in argomento. Infine, l'Inps segnala che è in corso l'aggiornamento dei moduli di domanda delle prestazioni di cui trattasi. La nuova versione di tali moduli, che terrà conto delle modifiche introdotte nella normativa in materia, come sopra illustrate, verrà pubblicata sul sito internet www.inps.it, nella sezione “modulistica on line”.

8) INPS – Accertamento del carico familiare – Limiti di reddito – Anno 2012 – Circolare n. 25/2012

Con circolare n.25 del 22 febbraio 2012, l'Inps ha reso noti i limiti mensili di reddito da considerare per l'anno 2012 ai fini dell'accertamento del carico familiare che sono pari a:

- euro 676,75 = per il coniuge, per un genitore, per ciascun figlio o equiparato;
- euro 1.184,31 = per due genitori.

Si ricorda che i limiti rilevano ai fini della determinazione dell'indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero. Infatti, secondo le norme tuttora vigenti, la misura dell'indennità giornaliera di malattia a carico dell'Inps è ridotta ai due quinti di quella normale (20%, anziché 50%, dal quarto al ventesimo giorno; 26,66%, anziché 66,66%, oltre il ventesimo giorno), in caso di ricovero in luogo di cura, per tutto il periodo della degenza. Tuttavia, la riduzione non ha luogo per i lavoratori ricoverati che abbiano familiari a carico, in funzione degli importi mensili sopra riportati.

9) INPS – Prescrizione dei contributi – Denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti – Circolare n. 31/2012

L'art. 3, c. 9, della Legge 8 agosto 1995, n. 335 (entrata in vigore il 17 agosto 1995), dispone che le contribuzioni di previdenza ed assistenza sociale obbligatoria si prescrivono, e non possono più essere versate, con il decorso dei seguenti termini:

a) dieci anni per i contributi di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti e delle altre Gestioni pensionistiche obbligatorie, compreso il contributo di solidarietà di cui all'art. 9-bis, co 2, della Legge 1° giugno 1991, n. 166, ed esclusa ogni aliquota di contribuzione aggiuntiva non devoluta alle Gestioni pensionistiche. A decorrere dal 1° gennaio 1996 tale termine è ridotto a cinque anni, salvi i casi di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti;

b) cinque anni per tutte le altre contribuzioni di previdenza ed assistenza sociale obbligatoria

Ai sensi del comma 10 del medesimo art. 3, i termini prescrizionali suddetti si applicano anche alle contribuzioni relative a periodi precedenti la data di entrata in vigore della Legge n. 335/1995, fatta eccezione per i casi di atti interruttivi già compiuti o di procedure iniziate nel rispetto della normativa preesistente. Agli effetti del computo dei termini prescrizionali, inoltre, non si tiene conto del periodo di sospensione triennale della prescrizione stabilito, con decorrenza dal 1° gennaio 1983, dall'art. 2, c. 19, del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla Legge 11 novembre 1983, n. 638, fatti salvi gli atti interruttivi compiuti e le procedure in corso. In merito alle disposizioni sopra richiamate l'Inps ha diramato le circolari n. 262 del 13 ottobre 1995, n. 18 del 22 gennaio 1996 e n. 69 del 25 maggio 2005. Ora l'Inps con la circolare n. 31 del 2 marzo 2012 ha fornito ulteriori istruzioni in materia, alla luce dell'ormai consolidato orientamento della giurisprudenza, secondo il quale la denuncia del lavoratore, ovvero dei suoi superstiti, per consentire il meccanismo del raddoppio della prescrizione (da cinque a dieci anni), di cui al citato art. 3, c. 9, lett. a, u.p., deve intervenire prima dello spirare della prescrizione quinquennale. La circolare in commento richiama le sentenze della Corte di Cassazione, Sezioni Unite, n. 5784 del 4 marzo 2008 e n. 6173 del 7 marzo 2008, e della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 5811 del 10 marzo 2010 e n. 22739 del 9 novembre 2010. In primo luogo, l'Istituto sottolinea che con l'art. 3 in parola si è venuto a delineare il quadro di riferimento di seguito sintetizzato. I contributi relativi a periodi precedenti il 17 agosto 1995 (data di entrata in vigore della Legge n. 335/1995) si prescrivono in cinque anni dal 1° gennaio 1996. Laddove siano intervenuti atti interruttivi o siano state poste in essere procedure di recupero prima del 17 agosto 1995, continua ad applicarsi, al fine del computo del più ampio termine prescrizionale (tredici anni), la sospensione prevista dall'art. 2, co. 19, del D.L. n. 463/1983. Di contro, se gli atti interruttivi o le procedure di recupero sono stati eseguiti entro il 31 dicembre 1995, permane il termine decennale di prescrizione. I contributi dovuti per il finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti e di tutte le altre Gestioni pensionistiche obbligatorie (compreso il contributo di solidarietà, di cui all'art. 9-bis, co. 3, della Legge n. 166/1991, ed esclusa ogni aliquota di contribuzione aggiuntiva non devoluta alle Gestioni pensionistiche) in scadenza dopo il 17 agosto 1995, conservano una prescrizione decennale sino al 31 dicembre 1995. A decorrere dal 1° gennaio 1996, la prescrizione è ridotta a cinque anni. La

denuncia del lavoratore, ovvero dei suoi aventi causa, effettuata, dopo il 1° gennaio 1996, entro cinque anni dalla scadenza del termine fissato per il versamento della contribuzione non denunciata, consente la conservazione della prescrizione decennale per i contributi dovuti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti ed a tutte le altre Gestioni pensionistiche obbligatorie. I contributi dovuti ai Fondi per le prestazioni previdenziali ed assistenziali in scadenza dopo il 17 agosto 1995 si prescrivono da tale data in cinque anni. Circa gli effetti derivanti dalla denuncia del lavoratore o dei suoi aventi causa, l'Inps rimarca che la Corte di Cassazione - nel confermare la validità degli atti interruttivi compiuti prima del 17 agosto 1995 e tra il 17 agosto 1995 ed il 31 dicembre 1995 - ha ribadito che, a decorrere dal 1° gennaio 1996, il termine di prescrizione dei contributi è quinquennale. In particolare, con riguardo alla data del 17 agosto 1995, ai fini della conservazione della prescrizione decennale, la Suprema Corte ha chiarito che:

- qualora, alla suddetta data, sia decorso il quinquennio dalla scadenza dell'obbligo contributivo, la denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti è idonea a mantenere il precedente termine di prescrizione decennale soltanto quando sia intervenuta entro il 31 dicembre 1995, analogamente agli effetti degli atti interruttivi posti in essere dall'Inps nel medesimo periodo;
- se, invece, al 17 agosto 1995 non sono trascorsi cinque anni dalla scadenza dell'obbligo contributivo, il termine di prescrizione decennale permane a condizione che, prima della scadenza del quinquennio, intervenga una denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti.

A decorrere dal 1° gennaio 1996, come accennato, i contributi dovuti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti e a tutte le altre Gestioni pensionistiche obbligatorie si prescrivono in cinque anni. Tuttavia - osserva l'Inps - il termine prescrizionale di dieci anni può essere mantenuto laddove il lavoratore o i suoi superstiti presentino all'Istituto una denuncia entro cinque anni dalla scadenza dei contributi per i quali è richiesto il recupero. Diversamente, se la denuncia viene effettuata oltre il quinquennio dalla scadenza dell'obbligo contributivo, la contribuzione si considera prescritta e, qualora il datore di lavoro ne abbia effettuato spontaneamente il versamento, deve essere allo stesso rimborsata d'ufficio dall'Istituto. La circolare in commento evidenzia altresì che, per denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti idonea a determinare la conservazione del previgente termine di prescrizione decennale, deve intendersi soltanto la denuncia di omissione contributiva dai medesimi presentata ai fini del recupero dei contributi non denunciati e che, in questo caso, l'allungamento del termine prescrizionale opera a prescindere dalla circostanza che l'Inps si attivi o meno, nei confronti del datore di lavoro inadempiente, con le azioni di recupero. Secondo quanto precisato dall'Inps, la denuncia, se effettuata con le modalità e nei termini suindicati, costituisce un atto di per sé idoneo ad interrompere, per i successivi dieci anni dalla data in cui è avvenuta, il decorso della prescrizione. Da ultimo, nel richiamare le istruzioni contenute nella circolare n. 69/2005, l'Inps pone in rilievo che, fra gli atti interruttivi o di inizio di procedure di recupero, ritenuti idonei ai fini dell'applicazione del previgente termine decennale di prescrizione, deve essere ricompresa qualunque concreta attività di indagine o attività ispettiva compiuta dall'Istituto in qualità di titolare della contribuzione omessa. Non possono invece considerarsi idonei a determinare l'applicabilità del termine decennale di prescrizione gli atti di iniziativa, assunti da soggetti diversi, come i verbali

di altri Enti recanti la contestazione dell'omissione contributiva. In tali ipotesi, l'omissione contributiva, analogamente a quanto stabilito nei casi di denuncia del lavoratore, deve essere notificata al datore di lavoro, riportando nell'atto di diffida il riferimento all'atto di accertamento posto a base della richiesta.

10) Somministrazione di lavoro - D.Lgs. n. 276/2003 – Stipula di contratti – Motivazioni – Modifiche apportate dal D.Lgs. n. 24/2012

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 69 del 22 marzo 2012., il Decreto Legislativo n. 24 di attuazione della Direttiva Comunitaria 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale. Tra le novità introdotte, si segnala, in particolare, all'art. 4, il ripristino del concetto di a-causalità per specifici contratti di somministrazione a tempo determinato, attraverso i commi 5-ter e 5-quater aggiunti all'art. 20 del D.Lgs n. 276/2003. Al riguardo, si precisa che la possibilità introdotta dal comma 5-ter di stipulare contratti di somministrazione a tempo determinato anche in assenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, previste al comma 4, è limitata alle seguenti tipologie di lavoratori:

- soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi;
- lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati", così come definiti ai sensi dei numeri 18 e 19 dell'articolo 2 del Regolamento Ce n. 800/08.

Con riferimento alla categoria dei suddetti lavoratori svantaggiati di cui alla precedente lett. c), si precisa che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali provvederà, con un decreto di natura non regolamentare, da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, all'individuazione dei lavoratori di cui all'art. 2, n. 18 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008, lettere a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3), ed e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato. Viene rimessa, inoltre, ai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, la possibilità di individuare ulteriori ipotesi per le quali non operano le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 dell'art. 20 del D.Lgs 276/2003 (comma 5-quater). Si segnala, altresì, all'art. 3 del decreto, la previsione di ulteriori sanzioni per coloro che violino il principio di parità di trattamento ai sensi dei commi 1 e 4 dell'art. 23 (comma 3 bis), nonché l'introduzione del comma 4 bis all'art. 18 del D.Lgs n. 276/2003, che ha esteso le sanzioni penali di cui al comma 4, nei confronti di coloro i quali esigano o percepiscano compensi da parte del lavoratore in cambio di assunzioni. Inoltre, l'art. 6, con l'introduzione del comma 3 bis all'art. 22 del succitato decreto, ha previsto la

possibilità di effettuare le assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'art. 7 stabilisce che i lavoratori dipendenti dal somministratore siano informati dall'utilizzatore di eventuali posti vacanti presso quest'ultimo (comma 7 bis, art. 23 D.Lgs n. 276/2003).

11) Apprendistato – Sgravio contributivo – Legge n. 183/2011 – Datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove – Limiti di applicabilità.

La Legge 183 del 12 novembre 2011 ha previsto all'art. 22 lo sgravio contributivo totale, per i primi tre anni di contratto, per le assunzioni di apprendisti effettuate da datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 nel periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2016. Per gli anni successivi il datore di lavoro è tenuto a versare l'aliquota del 10% ordinariamente prevista per tutti i contratti di apprendistato. Per il beneficio in parola essendo di natura selettiva, in quanto limitato ai soli datori di lavoro con un numero pari o inferiore a nove addetti, vi sarebbero i presupposti perché esso possa essere considerato aiuto di stato ai sensi della disciplina comunitaria. A tale fine, occorre attendere la pronuncia della Commissione Europea sulla natura del beneficio per la sua corretta applicazione. Vista la situazione di incertezza, l'Inps e il Ministero del Lavoro hanno consigliato, per vie brevi, di soprassedere all'applicazione del predetto sgravio fino a quando non saranno resi noti gli opportuni chiarimenti. Pertanto, si suggerisce agli utenti interessate di applicare l'aliquota ordinariamente prevista per i contratti di apprendistato del 10% a carico del datore di lavoro. Si fa riserva di tornare sull'argomento quando saranno rese note le istruzioni operative degli Enti in relazione alla pronuncia della Commissione Europea.

12) “Decreto milleproroghe” - Legge n. 14/2012 – Norme in materia di lavoro, ammortizzatori sociali e previdenza sociale

Sul Supplemento Ordinario n. 36/L alla Gazzetta Ufficiale n. 48 del 27 febbraio 2012 è stata pubblicata la L. n. 14 del 24 febbraio 2012, di conversione con modificazioni del D.L. 216 del 29 dicembre 2011 recante “Proroga di termini previsti da disposizioni legislative” (cosiddetto “decreto Milleproroghe”). Di seguito si riporta stralcio del testo coordinato di tale provvedimento nelle parti di immediato interesse, facendo riserva di tornare sugli argomenti esaminati anche alla luce delle istruzioni che verranno impartite dagli Enti competenti.

Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali (Art. 6, cc. 1 e 2-bis)

In sede di conversione sono state confermate le disposizioni contenute nel co. 1 dell'art. 6 del D.L. n. 216/2011, che hanno prorogato per l'anno 2012:

- nel limite di spesa di 12 milioni di euro, il trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali, già riconosciuto in via sperimentale per il

triennio 2009-2011, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali, ovvero in caso di licenziamento, a favore dei lavoratori assunti con qualifica di apprendista alla data del 29 novembre 2008 e con almeno tre mesi di servizio presso l'impresa interessata dalla crisi, per la durata massima di novanta giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendista. L'istituto in questione è subordinato ad un intervento integrativo, pari almeno alla misura del 20% della predetta indennità, a carico degli Enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva. Nell'ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli Enti bilaterali il periodo di tutela di cui trattasi si considera esaurito ed i lavoratori possono accedere direttamente ai trattamenti in deroga alla vigente normativa.

- La previsione sperimentale inizialmente in vigore per il biennio 2009-2010 introdotta dal comma 1 dell'art. 19 del D.L. 185/2008, e successivamente prorogata per il 2011, che garantisce ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali, ovvero in caso di licenziamento, beneficiari delle misure a sostegno del reddito dalle lettere a), b) e c) del comma 1 in parola, una prestazione di importo equivalente a quello stabilito per gli ammortizzatori sociali in deroga. Si ricorda che i soggetti beneficiari di tale misura di sostegno sono quelli beneficiari dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali (lettera a), ovvero con requisiti ridotti (lettera b), a favore dei lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali; ovvero i beneficiari del trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali che sono sospesi o licenziati, assunti con la qualifica di apprendista (lettera c).

- Nel limite di spesa di 13 milioni di euro, l'istituto dell'indennità "una tantum" nei soli casi di fine lavoro, a favore dei collaboratori coordinati e continuativi, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, con esclusione dei redditi di lavoro autonomo individuati dall'art. 53, co. 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Prestazioni occasionali di tipo accessorio (Art. 6, c. 2)

Viene confermata la proroga, anche per l'anno 2012, delle disposizioni, concernenti la possibilità di rendere le prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio, di cui agli articoli 70-74 del D.Lgs. n. 276/2003, nell'ambito di qualsiasi settore produttivo, da parte di:

- prestatori di lavoro a tempo parziale, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale;
- percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare.

Denuncia mensile dei sostituti di imposta (Art. 29, c. 7)

Viene confermato il differimento a gennaio 2014 del termine di decorrenza della disciplina relativa alla dichiarazione mensile, in via telematica, dei sostituti di imposta ("modello 770 mensile"). Si ricorda che il termine di decorrenza della disciplina concernente la dichiarazione mensile, in via telematica, dei sostituti d'imposta, inizialmente previsto per il mese di gennaio 2009, è stato prorogato: al mese di gennaio 2010 dall'art. 42, c. 2, del D.L. n. 207/2008; al mese di gennaio 2011 dall'art. 1, c. 6, del D.L. 30 dicembre 2009, n. 194, convertito con modificazioni dalla Legge 26 febbraio 2010, n. 25; al 31 marzo 2011 dall'art. 1, c. 1, del D.L. n. 225/2010; a gennaio 2012 dal

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 marzo 2011, recante “Ulteriore proroga dei termini relativa al Ministero dell’Economia e delle Finanze”.

13) Ministero del lavoro – Comunicazione obbligatoria – Genuinità del distacco – Nota n. 4258/2012

Il Ministero del Lavoro, con nota n. 4258 del 1°marzo 2012, pubblicata in calce, ha fornito alcune precisazioni in merito al distacco dei lavoratori ex art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 e, in particolare, alla relazione tra la mancata comunicazione obbligatoria al Centro per l’impiego ex art. 4bis, co. 5 del D.Lgs. n. 181/2000 e la non genuinità del distacco. Partendo dal presupposto che il distacco concerne una vicenda interna al rapporto di lavoro che ne modifica esclusivamente le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa rispetto a quanto originariamente convenuto dalle parti, il Dicastero ha ritenuto che la comunicazione obbligatoria del distacco che il datore di lavoro distaccante deve effettuare, entro cinque giorni, al Servizio per l’impiego, non essendo un atto meramente burocratico, consente una prima valutazione del rapporto in essere. Ai fini della valutazione della genuinità del distacco da parte del personale ispettivo, dovrà comunque verificarsi l’esistenza effettiva dei requisiti dell’istituto (interesse del distaccante, temporaneità del distacco e l’effettiva prestazione lavorativa), che, a prescindere dalla comunicazione obbligatoria di cui sopra, possono essere rilevati attraverso ogni ulteriore documentazione in possesso all’azienda anche interna. Risultano pertanto fondamentali tutti quei documenti atti, anche a fronte delle mancate comunicazioni al centro per l’impiego, a dimostrare l’attuazione legittima di tale Istituto.

Ministero del Lavoro

Roma, 1 marzo 2012

Nota 4258/2012

Oggetto: quesito in ordine alla documentazione necessaria per il distacco di lavoratori - art. 4 bis. D.Lgs. 181/2000. come modificato dall’art. 1. c. 1183, L. n. 296/2006.

Con riferimento alla richiesta di chiarimenti pervenuta da codesta Direzione territoriale del Lavoro in merito alla problematica concernente la comunicazione al Centro per l’impiego del distacco di lavoratori, ex art. 4 bis, D.Lgs. n. 181/2000, si ritiene opportuno formulare le seguenti osservazioni. In via preliminare. occorre evidenziare che l’istituto del distacco, ex art. 30 D.Lgs. n. 276/2003. non determina il sorgere di un nuovo rapporto di lavoro con il terzo beneficiario della prestazione. ma produce l’effetto di modificare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa rispetto a quanto convenuto dalle parti ne II’ originario contratto di lavoro. Si tratta dunque di una vicenda interna al rapporto, in forza della quale il distaccante ne resta l’unico titolare. Per quanto concerne gli adempimenti gravanti sul datore di lavoro distaccante, fermo restando “assolvimento dell’obbligo della comunicazione preventiva d’instaurazione del rapporto di lavoro. si ricorda che. l’art. 4 bis, co. 5, D.Lgs. n. 181/2000, sancisce l’invio al Servizio

competente, entro cinque giorni, della comunicazione circa le variazioni relative al medesimo rapporto tra le quali quella relativa al distacco del lavoratore. Si precisa che nell'ipotesi in cui il distaccante non assolva all'obbligo di comunicazione della variazione di cui sopra l'art. 19, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003 dispone la sanzione amministrativa pecuniaria per un importo variabile da 100 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato (diffidabile). Si sottolinea, inoltre, che la citata comunicazione di variazione non costituisce un mero adempimento di carattere "burocratico", in quanto consente al personale Ispettivo di effettuare una prima valutazione in ordine alla natura del rapporto intercorrente tra il lavoratore, presunto distaccato ed il datore di lavoro presunto distaccatario. Al fine di scongiurare un uso distorto dell'Istituto, nonché di individuare le ipotesi potenzialmente illecite risulta altresì utile richiamare i requisiti di carattere sostanziale indispensabili per un corretto utilizzo dell'istituto. Al riguardo, si ricorda che l'art. 30 D.Lgs. n. 276/2003 enuclea quali elementi di natura sostanziale l'interesse del distaccante, la temporaneità del distacco, lo svolgimento di una determinata attività lavorativa il cui riscontro si considera dunque necessario per la genuinità del distacco stesso (cfr. risposta ad interpello n. 1/2011). Ciò premesso e con specifico riferimento alla fattispecie prospettata, occorre evidenziare che l'attività ispettiva e l'eventuale valutazione di non genuinità del distacco devono tener conto del rapporto effettivamente realizzatosi tra le parti datoriali ed il lavoratore, che non può prescindere dall'esame di ogni ulteriore documentazione anche interna all'azienda, legata all'attivazione dell'istituto in esame. Più in particolare, in mancanza della comunicazione al Centro per l'impiego potrebbero assumere rilevanza altri documenti attestanti il rapporto intercorso tra le imprese tra i quali le missive hanno data certa - raccomandate a/r, fax, e-mail per posta certificata etc - idonee a comprovare il corretto utilizzo del distacco e, soprattutto, dei citati requisiti dell'interesse del distaccante e della temporaneità.

14) Funzione Pubblica: nuove disposizioni in materia di certificazione riferita ai procedimenti regolati dalla disciplina sull'immigrazione

Il Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione ed il Ministero dell'Interno hanno pubblicato la circolare congiunta n. 3 del 17 aprile 2012, con la quale forniscono chiarimenti sull'applicazione delle nuove disposizioni in materia di certificazione, in particolare con riferimento ai certificati necessari nell'ambito dei procedimenti regolati dalla disciplina sull'immigrazione e quelli relativi alla cittadinanza (in applicazione dell'articolo 15, Legge 183 del 2011).

In particolare, l'articolo 15 non è intervenuto sull'ambito di applicazione, nel settore dell'immigrazione, della disciplina in materia di documentazione amministrativa. In assenza di un esplicito intervento emendativo del legislatore, sono fatte salve *«le speciali disposizioni contenute nelle leggi e nei regolamenti concernenti la disciplina dell'immigrazione e la condizione dello straniero»*. Da tale conclusione deriva un duplice ordine di conseguenze: da un lato, ai cittadini stranieri, regolarmente soggiornanti in Italia, le amministrazioni possono chiedere la produzione di

certificati ai fini dei procedimenti disciplinati dal Testo Unico delle leggi dell'immigrazione; dall'altro, sulle certificazioni da produrre ai soggetti privati non deve essere apposta, a pena di nullità, la dicitura: «*Il presente certificato non può essere prodotto agli organi della pubblica amministrazione o ai privati gestori di pubblici servizi*», ma la dicitura «*certificato rilasciato per i procedimenti disciplinati dalle norme sull'immigrazione*».

Infine, la circolare tratta altri due procedimenti: ricongiungimento familiare e cittadinanza.

15) Assunzione di più lavoratori agricoli a tempo determinato in un'unica comunicazione

Provvediamo ad informare gli utenti del CT che, in virtù della Legge n. 35/2012, di conversione del Decreto Legge n. 5/2012 (Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo), è stata prevista la possibilità, in capo al datore di lavoro agricolo ed in caso di assunzione contestuale di due o più operai agricoli a tempo determinato, di comunicare, la relativa assunzione, mediante una unica comunicazione contenente le seguenti informazioni:

- generalità del datore di lavoro e dei lavoratori,
- la data di inizio e di cessazione della prestazione,
- le giornate di lavoro presunte,
- l'inquadramento contrattuale.

Qui di seguito è riportato il nuovo comma 2-ter della legge 28 novembre 1996, n.608:

1-bis. All'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n.608, e successive modificazioni, dopo il comma 2-bis è inserito il seguente: "2-ter. In caso di assunzione contestuale di due o più operai agricoli a tempo determinato da parte del medesimo datore di lavoro, l'obbligo di cui al comma 2 è assolto mediante un'unica comunicazione contenente le generalità del datore di lavoro e dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione della prestazione, le giornate di lavoro presunte e l'inquadramento contrattuale.".

16) INPS: divieto di pagamenti all'Istituto in contanti o con assegni

L'INPS, con il messaggio n. 7073 del 24 aprile 2012, informa che a decorrere dal 1° maggio 2012, i pagamenti all'Istituto, non canalizzati su specifici canali di riscossione, potranno essere effettuati esclusivamente tramite bonifico su c/c bancario o postale della sede ovvero utilizzando il bollettino postale relativo al conto riscossioni varie.

È del tutto esclusa la possibilità di ricevere somme in contanti per qualsiasi importo e a qualsiasi titolo dovute.

17) Industria del legno: firmato l'accordo sull'apprendistato

Riferiamo agli utenti del Commercialistatelematico che Il 19/04/2012 è stato sottoscritto tra FEDERLEGNOARREDO e FENAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, l'accordo sull'apprendistato per i dipendenti dalle Aziende operanti nei settori Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi Forestali, alla luce del D. Lgs.n. 167/2011, al fine di adeguare le norme previste e dare piena operatività al nuovo Testo Unico sull'apprendistato professionalizzante, a decorrere dal 26/4/2012.

Disciplina generale

Decorrenza: il presente accordo decorre dal 26/4/2012.

Età di assunzione: giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni oppure che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 28/3/2003 n. 53.

Formazione: partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.

Forma contrattuale: contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Periodo di prova: durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

Classi contrattuali: lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1

Numero di apprendisti: non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere 3 apprendisti.

Durata dell'apprendistato

Livelli	Durata	Primo	Secondo	Terzo
	Complessiva	Periodo	Periodo	Periodo
	Mesi	Mesi	Mesi	Mesi
AD3-AD2 -AD1-AC5-AC4-AC3				
-AC2-AS4-AS3-AC1-AS2-AS1	36	12	12	12
-AE4-AE3				
AE2	24	10	10	4

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- primo periodo: 3 mesi
- secondo periodo: 3 mesi

– terzo periodo: 4 mesi

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

Inquadramento e relativo trattamento economico

Il trattamento economico è articolato come segue:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato. È fatto comunque divieto di retribuzione a cottimo.

Malattia ed infortunio

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore, nei limiti del periodo di compimento, il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente CCNL, parte operai e parte impiegati e quadri, comprensiva dell'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente CCNL.

La mancata trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, deve essere comunicata per iscritto, dall'azienda all'apprendista con un periodo di preavviso pari a quello della categoria appartenenza di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente CCNL.

Formazione

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite (40 ore trasversali ed 80 ore specifiche). Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post - obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza. La formazione è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta. Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle RSU o dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

18) Inps - Rateizzazione dei debiti - Dilazione di pagamento delle somme iscritte a ruolo

Con la circolare n. 48/12 ed il successivo messaggio n. 5508/12, l'Inps ha fornito alcuni chiarimenti rispettivamente in merito alla rateizzazione dei debiti ed alla dilazione di pagamento delle somme iscritte a ruolo.

Con la prima nota, l'Istituto previdenziale ha chiarito che dal 21 marzo scorso è disponibile sul portale www.Inps.it il servizio per la presentazione telematica delle domande di dilazione amministrativa, di riduzione delle sanzioni civili per le aziende che adoperano il sistema Uniemens e delle richieste di provvedimenti su Avvisi di addebito e cartella di pagamento.

Le domande di dilazione, pertanto, dalla suddetta data, devono essere trasmesse dalle aziende, dai consulenti e dai professionisti che accedono mediante PIN al sito Internet dell'Istituto, attraverso la sezione "Servizi on-line". Con le stesse modalità, conferma l'Inps, devono essere inviate le istanze che interessano gli Avvisi di addebito e le cartelle di pagamento. Si tratta in particolare della:

- domanda di sospensione cartella di pagamento;
- domanda di sgravio cartella di pagamento;
- domanda di sospensione avviso di addebito;
- domanda di annullamento avviso di addebito;
- comunicazione di avvenuto pagamento su avviso di addebito.

Con la seconda delle due note in oggetto, l'Inps ha chiarito che, per le aziende che operano con il sistema Uniemens, qualora la dilazione sia stata revocata a seguito del mancato pagamento di due rate consecutive, le somme interessate non potranno più essere oggetto di richiesta di dilazione e la riscossione del debito residuo sarà affidata dall'Istituto ad un agente della riscossione che a sua volta non potrà concedere dilazioni di pagamento.

Diversamente, il contribuente potrà presentare una nuova domanda di dilazione, qualora a causa della mancanza di uno dei requisiti richiesti sia rigettata la domanda di dilazione prima dell'emissione del piano di ammortamento. Tale possibilità viene esclusa, invece, nell'eventualità in cui il contribuente, dopo aver chiesto e ottenuto la dilazione, non sottoscriva il piano di rateazione.

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 tale circostanza il debito residuo sarà affidato ad un agente della riscossione, il quale però potrà concedere la rateazione del debito, stante l'apposita richiesta.

19) Sospensione degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, c. 5, L. n. 68/1999

Alla luce delle novità introdotte dalla Legge n. 35/2012 di conversione del D.L. n. 5/2012, sono state fornite dal Ministero del Lavoro alcune novità operative sulla sospensione degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, comma 5, della Legge n. 68/1999 per i datori di lavoro che fruiscano degli ammortizzatori sociali e, da ultimo, grazie ad una risposta ad interpello del Ministero, anche di quelli in deroga. È stato precisato che il datore di lavoro con più unità produttive ubicate in più province deve presentare al Ministero del Lavoro apposita comunicazione qualora sia in possesso del provvedimento amministrativo che riconosce una delle condizioni richieste dalla legge per la fruizione della sospensione.

Viceversa, qualora il datore di lavoro non abbia il provvedimento amministrativo, potrà presentare domanda provvisoria per ottenere una sospensione temporanea non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta. Sono stati forniti i moduli da utilizzare nelle more di avvio della procedura informatica, nei quali i datori di lavoro con più unità produttive ubicate in più province devono indicare le province stesse e presentarne copia, a mezzo del legale rappresentante, alla D.G. per le Politiche dei Servizi per il Lavoro di Via Fornovo n. 8 a Roma, con l'indicazione specifica se trattasi di comunicazione o di domanda.

Nel secondo caso deve essere allegata anche una marca da bolla da Euro 14,62.

La comunicazione

Nel caso di comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare il procedimento di cigs, cig in deroga, contratto di solidarietà, fondo di solidarietà di settore, mobilità, mobilità in deroga, di cui fruisce, con gli estremi del provvedimento amministrativo e le condizioni del trattamento (durata, modalità, data dell'accordo sindacale, percentuale di attività ridotta).

La comunicazione deve essere corredata con:

- copia del documento identità del legale rappresentante;
- in caso di fondo di solidarietà, mobilità e mobilità in deroga, copia del verbale di accordo o mancato accordo.

La sospensione

Anche nella domanda di sospensione temporanea vanno indicati gli estremi del provvedimento di cui si attende l'emanazione. Alla domanda deve essere allegata:

- copia del documento di identità del legale rappresentante;
- e in caso di fondo di solidarietà, mobilità e mobilità in deroga, copia della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali.

Per le domande presentate prima del 10 febbraio 2012 (entrata in vigore del D.L. n. 5/2012), i servizi provinciali provvederanno all'inoltro delle comunicazioni/domande direttamente al Ministero del Lavoro. Al 15 maggio 2012 tutte le procedure sin qui trasmesse saranno informatizzate mediante la procedura on line messa a disposizione sul portale www.cliclavoro.gov.it.

20) Dirigenti catene alberghiere firmata l'ipotesi di accordo

È stata sottoscritta il 17/4/2012, tra CONFINDUSTRIA AICA - Associazione Italiana Compagnie Alberghiere e MANAGERITALIA - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 18/10/1995 e successive modifiche per i dirigenti di aziende dell'industria alberghiera aderenti ad AICA. Il presente contratto decorre dall'1/1/2011 al 31/12/2013.

Minimo contrattuale mensile ed aumento retributivo

Il minimo contrattuale mensile, rimane fissato in Euro 3.000,00 (tremila/00) lordi. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a:

- € 200,00 mensili lordi dall'1/4/2012;
- € 190,00 mensili lordi dall'1/7/2013.

Ai dirigenti assunti o nominati successivamente alla data di stipula del presente accordo sono dovuti gli aumenti retributivi che decorrono dall'anno successivo a quello della nomina o assunzione.

Una tantum

In relazione al periodo 1/1/2011 - 31/12/2011, ai dirigenti assunti o nominati precedentemente all'1/1/2011, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di maggio 2012, un importo "una tantum" di euro 1.000,00 (mille/00) lorde, a titolo di arretrati retributivi maturati nell'anno 2011. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1/1/2011 - 31/12/2011, in forza alla data di stipula del presente accordo, l'importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui al comma precedente.

Aspettativa

Le parti convengono che la contribuzione agli enti e fondi di Previdenza e di Assistenza sanitaria integrativa non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

Trasferimento

Il trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato, con un preavviso di almeno 3 mesi ovvero di 4 mesi per coloro che abbiano familiari a carico. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione, motivando il proprio recesso con la mancata

accettazione del trasferimento, ha diritto al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto.

Dirigenti di prima nomina (DPN)

Con riferimento alle nomine/assunzioni, a decorrere dall'1/5/2012, sono considerati dirigenti di prima nomina i dirigenti assunti o nominati entro il compimento del quarantesimo anno d'età e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica pari o superiore a tre anni anche in aziende diverse, vengano nominati dirigenti entro il compimento del quarantottesimo anno di età, nonché i dirigenti disoccupati di età non inferiore a cinquanta anni compiuti. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, ovvero un anno dalla data di assunzione del dirigente di età non inferiore a cinquanta anni compiuti, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale. In caso di nomina di DPN residenti o domiciliati al sud (ossia in Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) e con sede di lavoro nel sud Italia, la permanenza nella suddetta area potrà essere prolungata di un ulteriore triennio, per i primi due casi, e per un ulteriore anno nel caso di dirigenti disoccupati ultracinquantenni, sempre che continuino a sussistere entrambi i requisiti (residenza/domicilio e sede di lavoro) sopra indicati.

Assistenza Sanitaria Integrativa (FASDAC)

A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dall'1/1/2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

- a) 5,50% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;
- b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa. A decorrere dall'1/10/2011 il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,41% in ragione d'anno. L'adeguamento della contribuzione avverrà, per i dirigenti in forza alla data di stipula del presente Accordo, senza interessi né ulteriori oneri per le imprese, se non quelli derivanti dalla contribuzione stessa;
- c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

Contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è pari a:

- € 877,98 a decorrere dall'1/1/2002;
- € 1.985,13 a decorrere dall'1/10/2011.

Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del fondo. Il contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del fondo, è pari al 60%, con gli opportuni arrotondamenti, di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

Previdenza complementare (Fondo Negri)

A decorrere dall'1/1/2011, a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione

obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri. A decorrere dall'1/1/2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto a tale Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua. Il contributo a carico del datore di lavoro è fissato a:

- 10,60% a decorrere dall'1/1/2007;
- 11,15% a decorrere dall'1/1/2008
- 11,35% a decorrere dall'1/1/2009;
- 11,65% a decorrere dall'1/1/2010.

Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari a:

- 1,50% a decorrere dall'1/1/2004;
- 1,52% a decorrere dall'1/1/2005;
- 1,54% a decorrere dall'1/1/2006;
- 1,74% a decorrere dall'1/1/2007;
- 1,76% a decorrere dall'1/1/2008
- 1,78% a decorrere dall'1/1/2009;
- 1,80% a decorrere dall'1/1/2010;
- 1,84% a decorrere dall'1/1/2011;
- 1,87% a decorrere dall'1/1/2012;
- 1,91% a decorrere dall'1/1/2013.

Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina è pari a 2,84% della retribuzione convenzionale annua, a decorrere dall'anno 2004. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il suddetto contributo è pari a:

- 3,00% a decorrere dall'anno 2007;
- 3,30% a decorrere dall'anno 2008;
- 3,60% a decorrere dall'anno 2009;
- 3,901% a decorrere dall'anno 2010.

I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.

3 maggio 2012
Massimo Pipino