

CIRCOLARE SINDACALE E PREVIDENZIALE 6 MARZO 2013

- 1) INPS: applicazione delle detrazioni per carichi di famiglia a soggetti residenti all'estero prorogata all'anno 2013**
- 2) Detrazioni fiscali per carichi di famiglia per l'anno 2013: proroga riconosciuta ai soggetti non residenti**
- 3) INPS: importo dei contributi dovuti dal datore per l'anno 2013 per i lavoratori domestici**
- 4) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 3062 dell'8 febbraio u.s.: Contestazione disciplinare e requisito dell'immediatezza**
- 5) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 4301 del 1 febbraio 2013: Mansioni inferiori e prevalenza nello svolgimento**
- 6) Ministero del Lavoro: è stato pubblicato il DM per il congedo obbligatorio e per il congedo facoltativo del padre lavoratore**
- 7) Si configura la fattispecie di illecita somministrazione di manodopera se il rischio di impresa risulta essere assente**
- 8) Ammortizzatori sociali in deroga: pagamento delle competenze relative all'anno 2012**
- 9) Buoni lavoro: sospensione del limite temporale dopo la procedura di rilascio**
- 10) Le nuove collaborazioni a progetto: premi e prestazioni erogate dall'INAIL ed attività di natura ispettiva**
- 11) Revisione legale: revoca, dimissioni e risoluzione dell'incarico**
- 12) Imprese colpite da calamità naturali: attuazione del fondo di garanzia**
- 13) Garante Privacy: controlli sui pc aziendali nel rispetto di precise regole**
- 14) INAIL: nuova denuncia/comunicazione di infortunio in via telematica**
- 15) Norme per la tutela dei lavoratori italiani all'estero: retribuzioni convenzionali per il 2013**
- 16) Articolo 29 D.L. 244/95 - Indicazioni operative per le aziende che non hanno presentato l'istanza nel 2012**
- 17) Lavoro accessorio**

- 18) **INPS - UNIEMENS – Apprendistato – Dichiarazione “De minimis” ai fini dello sgravio in materia di contribuzione- Messaggio n. 20123/2012**
- 19) **INAIL – Regolamentazione comunitaria e accordi bilaterali con paesi extra-UE convenzionati – Prestazioni in abito sanitario – Nota n. 10322/2012**
- 20) **Dirigenti di aziende industriali - TMCG (Trattamento Minimo Di Garanzia) al 31 dicembre 2012 - PREVINDAI – Contribuzione minima per l’anno 2012 - FASI – Nuovi importi per il 2013 – Importi trasferta 2013**
- 21) **INAIL – Autoliquidazione dei premi per l’anno 2012/2013 – Quali sono gli adempimenti per le imprese**
- 22) **INPS – Aliquota gestione separata – Nuovi valori validi a partire dal 1° gennaio 2013**
- 23) **INAIL – Autoliquidazione premi afferenti all’annualità 2012/2013 – Adempimenti delle imprese**
- 24) **Funzione Pubblica: il congedo straordinario retribuito - computabilità ai fini dell’anzianità di servizio e della progressione economica**
- 25) **INPS: aziende ammesse ai benefici per le assunzioni effettuate nel 2011**
- 26) **Dipartimento della Funzione Pubblica: congedo straordinario retribuito - computabilità ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione economica**
- 27) **TFR - il coefficiente di rivalutazione**
- 28) **CIGS e procedure concorsuali: il Ministero del lavoro, con decreto 70750 emanato il 4 dicembre 2012, provvede ad illustrare i nuovi parametri oggettivi per l’ammissione al trattamento di Cigs delle imprese assoggettate a procedura concorsuale**
- 29) **CUD ON LINE**

GLI APPROFONDIMENTI DELLA RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE

- 1) **Il dettato della legge 28 giugno 2012 n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”: le indennità di mobilità ordinaria ed i trattamenti speciali di disoccupazione per il settore produttivo dell’edilizia.**
- 2) **Tirocini formativi - approvate le linee guida: Cambiano le regole dei tirocini formativi. In data 24 gennaio 2013 sono state approvate, ma non ancora pubblicate in Gazzetta, le linee guida per una uniforme applicazione del tirocinio su tutto il territorio nazionale. Le Regioni, seguendo le indicazioni fornite dall’Accordo della Conferenza Stato/Regioni, potranno normare il tirocinio con le implementazioni previste dalla Riforma del mercato del lavoro**

1) INPS: applicazione delle detrazioni per carichi di famiglia a soggetti residenti all'estero prorogata all'anno 2013

L'INPS, con il proprio messaggio n. 2698 emanato in data 12 febbraio 2013, ha ritenuto opportuno provvedere ad informare che per i soggetti che non sono residenti in Italia le detrazioni per carichi di famiglia (così come previste dall'articolo 12 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modificazioni) spettano anche per l'anno 2013, a condizione che:

- gli stessi siano in grado di dimostrare, con idonea documentazione, che le persone alle quali tali detrazioni si riferiscono non possiedono un reddito che sia complessivamente superiore, al lordo degli oneri deducibili, alla somma limite pari a euro 2.840,51 (così come previsto dal suddetto articolo 12, comma 3 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917), compresi i redditi prodotti al di fuori dal territorio dello Stato italiano;
- di non godere, nel paese di residenza, di alcun beneficio fiscale connesso alla sussistenza di carichi familiari.

2) Detrazioni fiscali per carichi di famiglia per l'anno 2013: proroga riconosciuta ai soggetti non residenti

In conseguenza dell'avvenuta approvazione della Legge di Stabilità, è stata prorogata anche per l'anno 2013 la possibilità di applicare le detrazioni afferenti i carichi di famiglia a favore dei soggetti non residenti nel territorio dello Stato italiano. La detrazione relativa all'anno 2013 non rileva ai fini della determinazione dell'acconto IRPEF per l'anno 2014 (cfr. INPS – Messaggio 12 febbraio 2013, n. 2698). I soggetti che risultano essere residenti all'estero hanno titolo per godere della detrazione in oggetto a condizione che (secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 1.324, Legge n. 296/2006, così come modificato dall'articolo 1, comma 526, Legge n. 228/2012, c.d. Legge di stabilità):

- siano in grado di dimostrare, con idonea documentazione, che le persone alle quali tali detrazioni si riferiscono non sono titolari di un reddito complessivo superiore, al lordo degli oneri deducibili, al limite fissato in euro 2.840,51, compresi i redditi che sono stati prodotti al di fuori dal territorio dello Stato;
- non godono, nel paese di residenza, di alcun beneficio fiscale connesso ai carichi familiari.

Inoltre, facendo riferimento alle detrazioni d'imposta previste per i figli a carico, sono stati aggiornati i relativi valori (articolo 1, comma 483, Legge n. 228/2012), con specifico riguardo ai figli di età inferiore a tre anni ed ai figli portatori di handicap. Infatti, a decorrere dal 1° gennaio 2013, la detrazione è stata portata da una somma pari rispettivamente a 950 euro per ciascun figlio, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi o affidati ed a 1.220 euro per ciascun figlio di età inferiore a tre anni; le predette

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

detrazioni sono aumentate di un importo pari alla somma di 400 euro per ogni figlio che sia portatore di handicap. Infine, l'Inps sottolinea che non è più obbligatorio presentare annualmente la richiesta delle detrazioni per carichi di famiglia e la domanda deve essere rinnovata solo nel caso in cui intervenga una variazione nel carico familiare (così come è previsto dall'articolo 7, D.L. n. 70/2011, convertito in Legge n. 106/2011). Per quanto invece concerne le modalità con cui i residenti all'estero devono presentare le apposite domande si rimanda alle indicazioni che sono state fornite dall'Istituto con il messaggio n. 24089 del 31/10/2008. I modelli di domanda, distinti nelle due tipologie dedicate rispettivamente ai residenti nei paesi UE e Norvegia (mod. CI501) e ai residenti nei paesi extra UE (mod. CI502), sono in corso di pubblicazione nella versione aggiornata nella sezione Moduli, alla voce Convenzioni Internazionali, del sito istituzionale.

3) INPS: importo dei contributi dovuti dal datore per l'anno 2013 per i lavoratori domestici

L'INPS, con la circolare n. 25 dell'8 febbraio 2013, ha provveduto a comunicare quelle che sono le nuove fasce di retribuzione in base alle quali devono essere calcolati i contributi che sono dovuti dai datori di lavoro per l'anno 2013 per i lavoratori domestici. Inoltre, con la circolare n. 25/2013, l'Istituto ha informato che ai rapporti di lavoro definiti a tempo determinato si deve applicare un contributo addizionale, gravante a carico del datore di lavoro, pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (la base di calcolo è quella che viene definita "*retribuzione convenzionale*"). Tale contributo non trova però applicazione in riferimento ai lavoratori che sono stati assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti. Per tutti i rapporti di lavoro per i quali è già stata presentata la comunicazione obbligatoria di assunzione per un contratto a tempo determinato e che sono ancora attivi alla data del 1° gennaio 2013, il contributo addizionale sarà calcolato direttamente a cura dell'Istituto al momento della generazione del bollettino Mav o dell'utilizzo delle altre modalità di pagamento, salvo che il datore di lavoro – identificatosi con Pin – non comunichi al Contact Center Multicanale (numero gratuito 803 164 oppure numero 06 164164 da telefono cellulare) che l'assunzione è avvenuta in sostituzione di un lavoratore al momento assente. Nel caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, è prevista la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale degli ultimi sei mesi. Relativamente al contributo che è dovuto in caso di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'Inps ritiene che lo stesso non sia applicabile al rapporto di lavoro domestico, viste quelle che sono le peculiarità di proprie di quest'ultimo.

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

4) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 3062 dell’8 febbraio 2013: Contestazione disciplinare e requisito dell’immediatezza

Con la sentenza n. 3062 emanata in data 8 febbraio 2013, la Suprema Corte di Cassazione ha affermato che il requisito dell’immediatezza riferito alla contestazione disciplinare ex articolo 7 della legge n. 300/1970, deve essere declinato in coerenza con le dimensioni dell’impresa, nel senso che in un’azienda strutturata sul territorio e con diversi livelli decisionali, la contestazione dell’illecito può anche intervenire dopo un intervallo temporale che non necessariamente deve essere immediato. Il requisito della tempestività deve, quindi, essere rapportato all’organizzazione propria dell’impresa ed alle forme di controllo che sono in essere presso la stessa.

5) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 4301 del 1° febbraio 2013: mansioni inferiori e prevalenza nello svolgimento

Con sentenza la sentenza n. 4301 emanata in data 21 febbraio 2013 la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto possibile assegnare ad un lavoratore mansioni definibili come inferiori alla qualifica posseduta, a patto che non siano prevalenti. La Suprema Corte ha infatti precisato che *“è legittima l’adibizione a mansioni inferiori del dipendente per esigenze di servizio allorquando è assicurato in modo prevalente ed assorbente l’espletamento di quelle concernenti la qualifica di appartenenza”*; inoltre, *“l’espletamento delle mansioni inferiori, in quanto implicanti un impiego di energie lavorative di breve durata, non incidono sullo svolgimento in modo prevalente delle mansioni di appartenenza”*.

6) Ministero del Lavoro: è stato pubblicato il DM per il congedo obbligatorio e per il congedo facoltativo del padre lavoratore

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha provveduto alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013, del Decreto 22 dicembre 2012 con il quale è stato introdotto, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici a favore della madre, per agevolare il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo.

7) Suprema Corte di Cassazione: si configura la fattispecie di illecita somministrazione di manodopera se il rischio di impresa risulta essere assente

L'imprenditore che ricorre alla somministrazione di manodopera fornita che viene da una società che non possiede i requisiti dell'agenzia di somministrazione di lavoro abilitata è penalmente responsabile se il fatto è dimostrato dalla mancanza del rischio di impresa. (in tal senso si è espressa la Corte di Cassazione con la Sentenza n. 7070 del 13/2/2013). Il caso in esame rappresenta un'ipotesi di violazione dell'articolo 18, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, che così si esprime:

"... Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo...."

Nel caso di specie, era stato ritenuto colpevole del reato previsto dall'articolo 18, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, il legale rappresentante di una società che aveva utilizzato due operai per l'esecuzione di un numero di 924 giornate di lavoro per ciascun dipendente, ricorrendo alla somministrazione di manodopera fornita da una società di origine croata che non aveva i requisiti che sono richiesti dalla legge italiana per un'agenzia di somministrazione di lavoro. In effetti, secondo l'accertamento di merito, i due contratti di lavoro stipulati dovevano riferirsi ad un rapporto di somministrazione di mano d'opera definibile come illecito, non sussistendo gli elementi propri del contratto di appalto. L'imputato aveva proposto il ricorso avverso la sentenza di condanna affermando che il fatto comunque era riconducibile all'ipotesi di contratto di appalto per la somministrazione di servizi con la sussistenza di tutti i requisiti secondo la definizione contenuta nell'articolo 29 del D.Lgs. n. 276/2003. La Corte di Cassazione nel confermare la condanna del legale rappresentante, ha affermato un principio, per altro già da tempo precisato in tema di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, e cioè che la distinzione tra contratto di appalto e quello di somministrazione di manodopera va operata non soltanto con riferimento alla proprietà dei fattori di produzione, ma altresì alla verifica della reale organizzazione dei mezzi e dell'assunzione effettiva del rischio correlato all'attività d'impresa, in assenza dei quali si finisce per configurare una mera fornitura di prestazione lavorativa che, se effettuata da soggetti non autorizzati, concretizza il reato previsto dall'articolo 18 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276. Nel caso di specie, ha sottolineato la Suprema Corte, dall'accertamento di fatto era emerso che la società croata che aveva, per così dire, fornito i due lavoratori, non aveva mai esercitato alcun potere a carattere direzionale od organizzativo in riferimento all'esercizio delle mansioni che ad essi erano state affidate, né aveva assunto alcun rischio di

impresa, né aveva mai apprestato alcuna reale organizzazione di mezzi per l'esecuzione dei lavori formalmente le erano stati affidati in appalto.

Pertanto, alla luce di tali risultanze, il contratto di appalto si veniva a configurare con certezza come simulato, celando una mera fornitura di prestazione lavorativa da parte della società croata, vietata in assenza della prescritta autorizzazione.

8) Ammortizzatori sociali in deroga: pagamento delle competenze relative all'anno 2012

Sono state fornite le istruzioni operative necessarie per eseguire il pagamento delle indennità di integrazione salariale e di mobilità in deroga per i periodi di competenza dell'anno 2012, relativamente alla chiusura della gestione degli ammortizzatori sociali in deroga afferenti il quadriennio 2009 – 2012 (INPS - Messaggio 15 febbraio 2013, n. 2925) L'istituto spiega come vanno gestiti i pagamenti per l'anno 2012.

A) Provvedimenti concessori regionali pervenuti nelle Sedi INPS entro il 31 dicembre 2012.

Le Sedi dell'Istituto competenti per territorio dovranno provvedere a completare i pagamenti di mobilità in deroga e le autorizzazioni di concessione di cassa integrazione guadagni in deroga per l'anno 2012 per tutte le prestazioni relative a provvedimenti di concessioni regionali che siano pervenuti all'Istituto entro e non oltre la data del 31 dicembre 2012 tramite SIP o, in caso di trasmissione attraverso gli altri sistemi, con data di protocollo entro il 31 dicembre 2012, e afferenti comunque a periodi di competenza 2012 (per ulteriori dettagli vedi Messaggio 21 dicembre 2012, n. 21164). Per effettuare i pagamenti in parola le Sedi dovranno utilizzare per la mobilità i codici di intervento comunicati con i vari messaggi di stanziamento fondi per le Regioni e nelle autorizzazioni Cig dovranno inserire il numero di decreto comunicato sempre con i messaggi di stanziamento dei fondi riferibili alle Regioni. Sono sempre possibili gli abbinamenti dei decreti concessori con le anticipazioni già erogate durante il 2012 dall'Istituto, anche qualora questi decreti siano pervenuti nelle Sedi successivamente al 31 dicembre 2012.

B) Provvedimenti concessori regionali pervenuti nelle Sedi INPS dal 1° gennaio 2013 per periodi di competenza 2012.

In merito alla gestione dei decreti concessori regionali non pervenuti nei termini del 31 dicembre 2012 e relativi ancora a mensilità di competenza 2012, compatibilmente con le risorse residue complessive accertate in sede tecnica (pari a circa 180 milioni di euro) per tutti i decreti di concessione relativi all'annualità 2012 pervenuti presso le Sedi dal 1° gennaio 2013, una volta che siano stati verificati i requisiti soggettivi previsti e che sia stata completata l'istruttoria amministrativa, possono essere effettuati pagamenti per un massimo di due mensilità ai lavoratori destinatari delle tutele di sostegno in deroga. Al fine di

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

monitorare le spese afferenti tali provvedimenti, le sedi INPS dovranno operare con le seguenti modalità:

a) Indennità di mobilità in deroga: dopo aver effettuato l'istruttoria delle domande;

- inserire il codice intervento "571";

- inserire nel "campo decadenza" la data corrispondente alla fine del periodo concesso, se il periodo autorizzato è pari ad un periodo di durata inferiore ai due mesi;

la data che corrisponde all'inizio della prestazione più 2 mesi, se il periodo concesso è superiore a due mesi.

b) Indennità di cassa integrazione in deroga: dopo aver effettuato l'istruttoria delle domande;

- inserire nell'autorizzazione cig il numero di decreto "22222";

- inserire come data emissione "15.02.2013", l'autorizzazione coprirà l'intero periodo concesso con il provvedimento regionale ma i pagamenti potranno essere effettuati per un massimo di due mesi.

La procedura bloccherà questi pagamenti nel momento che sia superato il periodo di due mesi. Le autorizzazioni potranno essere effettuate solo a "*pagamento diretto*" e nella lettera di autorizzazione Cig comparirà un'avvertenza che riporterà l'indirizzo ministeriale e quindi la limitazione a due mesi del trattamento di sostegno al reddito.

9) Buoni lavoro (meglio noti anche come "voucher"): sospensione del limite temporale dopo la procedura di rilascio

Nell'attesa che siano attuate le nuove procedure con cui verranno rilasciati i voucher da parte dell'INPS, trovano ancora applicazione le previgenti indicazioni che non limitano temporalmente l'impiego dei voucher già acquistati, ferme restando le nuove limitazioni di carattere economico (vedi INPS - Nota 18 febbraio 2013, n. 3439). Come noto, tra le novità di maggior rilievo in ordine alle nuove disposizioni introdotte dalla Legge n. 92/2012 in materia di lavoro accessorio, c'è quella concernente le caratteristiche dei voucher, che devono essere "*orari, numerati progressivamente e datati*" e il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministero del lavoro "*tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali*". Più in particolare è stato chiarito che "*considerata la natura preventiva della comunicazione*" in merito all'utilizzo del lavoro accessorio, al fine di consentire la massima flessibilità sia del voucher telematico, sia di quello cartaceo, il riferimento alla "data" non può che implicare che la stessa vada intesa come un arco temporale "*di utilizzo del voucher non superiore ai 30 giorni decorrenti dal suo acquisto*". Tenuto conto che le nuove indicazioni previste dalla L. 92/2012 richiedono una modifica delle procedure, anche telematiche, di rilascio dei voucher da parte dell'INPS, nonché una diversa valutazione, in particolare nel settore dei lavori agricoli, della corrispondenza oraria del valore nominale del voucher, si ritiene che possano trovare ancora applicazione le previgenti indicazioni che non

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

limitano temporalmente l'utilizzabilità dei voucher acquistati, ferme restando le nuove limitazioni di carattere economico. Il ministero precisa, altresì, che – sempre nelle more della definizione delle già citate procedure con le quali sarà possibile, anche da parte dell'Istituto, una piena verifica del rispetto delle limitazioni di carattere economico – l'acquisizione della dichiarazione indicata in circ. n. 4/2012 costituisce elemento atto ad evitare, in capo al datore di lavoro, eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio, ferma restando l'effettuazione dei vigenti adempimenti in materia di comunicazione. Infine, viene chiarito che, tenuto conto delle specificità del settore agricolo ed in attesa della nuova determinazione dell'importo orario del voucher, fermo restando il suo valore “*nominale*”, risulta essere possibile far riferimento, esclusivamente in tale settore, alla retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata così come viene individuata dalla contrattazione collettiva di riferimento comparativamente più rappresentativa.

10) Le nuove collaborazioni a progetto: premi e prestazioni erogate dall'INAIL ed attività di natura ispettiva

Con la circolare n. 13, datata 19 febbraio 2013, l'Inail ha ripercorso le recenti novità apportate alla tipologia contrattuale del lavoro a progetto e provvede ad illustrare gli aspetti relativi al calcolo dei premi assicurativi e delle prestazioni economiche, nonché a ripercorrere le istruzioni al proprio personale ispettivo. L'obbligo assicurativo del personale occupato con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto continua a essere assolto secondo le condizioni che sono previste per i lavoratori parasubordinati, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi ai fini dell'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, tenuto conto delle innovazioni apportate dalla Riforma del lavoro ai requisiti del progetto. A questo proposito si rammenta che tali rapporti di collaborazione, prevalentemente a carattere personale e senza la sussistenza di un vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente ad opera del collaboratore. Il progetto deve necessariamente essere funzionalmente collegato a un risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del soggetto committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo che viene impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per quanto riguarda il calcolo del premio assicurativo si confermano le istruzioni in vigore, per cui esso è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente, ed è calcolato in base al tasso applicabile all'attività svolta, in base

all'ammontare delle somme effettivamente erogate al collaboratore, nel rispetto dei limiti minimo e massimo previsti per il pagamento delle rendite erogate dall'Inail. Nello svolgimento dell'attività di vigilanza, il personale ispettivo, attenendosi alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero del lavoro n. 29/2012, è tenuto alla riqualificazione del rapporto di collaborazione in uno di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione, laddove non sia possibile ravvisare nel contratto uno specifico progetto o si verifichi che l'individuazione del progetto si traduca in una vuota "*clausola di stile*", finalizzata a dissimulare la reale consistenza del rapporto di lavoro. Tale personale, dunque, procede all'accertamento della sussistenza dei requisiti di ricorrenza del progetto prima illustrati. Peraltro, in ordine allo svolgimento di compiti il cui carattere sia meramente esecutivo o ripetitivo, il mancato intervento della contrattazione, essendo esso meramente facoltativo, non condiziona la possibilità di applicare la presunzione. Inoltre, nell'ipotesi in cui il collaboratore a progetto svolga l'attività con modalità analoghe a quelle svolte dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità, il personale ispettivo deve accertare se lo svolgimento da parte del collaboratore della propria attività avvenga in maniera prevalente, con carattere di continuità e con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati dell'impresa. Trattandosi di una presunzione relativa di subordinazione, è comunque ammessa la prova contraria da parte del committente. Per quanto riguarda le prestazioni, esse devono essere liquidate in base al corrispettivo effettivamente percepito dal lavoratore a progetto, ed in particolare:

- per la liquidazione della quota di rendita diretta per danno patrimoniale, nonché di quella relativa alla rendita ai superstiti, va preso in considerazione il corrispettivo effettivo, fermo restando il rispetto del minimale e del massimale di rendita;
- per la liquidazione dell'indennità di temporanea, deve essere considerato il corrispettivo effettivo anche se superiore al massimale.

Nell'ipotesi di più rapporti di lavoro intercorrenti con diversi committenti, la liquidazione della rendita deve essere effettuata in base al totale dei corrispettivi percepiti dal lavoratore, ovviamente nel rispetto del massimale e del minimale previsto dalla legge. La liquidazione della temporanea, invece, in base al cumulo dei corrispettivi effettivamente percepiti, anche quando è superiore al massimale.

11) Revisione legale: revoca, dimissioni e risoluzione dell'incarico

È stato pubblicato il regolamento concernente i casi e le modalità per cui procedere alla revoca, alle dimissioni e alla risoluzione consensuale dell'incarico di revisione legale (Decreto Ministero delle finanze n. 261 del 2012). L'incarico che è stato affidato a revisori legali o a società di revisione legale può essere revocato solo per giusta causa. Si concretizza la giusta causa di revoca nel caso in cui si abbia:

- il cambio del soggetto che esercita il controllo della società assoggettata a revisione;
- il cambio del revisore del gruppo cui appartiene la società assoggettata a revisione, nel caso in cui la continuazione dell'incarico possa costituire un fatto di impedimento, per il medesimo revisore del gruppo, all'acquisizione di elementi probativi appropriati e sufficienti, da porre a base del giudizio sul bilancio consolidato, secondo quanto disposto dai principi di revisione di riferimento;
- i cambiamenti all'interno del gruppo cui appartiene la società assoggettata a revisione tali da impedire al revisore legale del gruppo di acquisire elementi probativi appropriati e sufficienti, da porre a base del giudizio consolidato, nel rispetto dei principi di revisione;
- la sopravvenuta inidoneità del revisore legale o della società di revisione legale ad assolvere l'incarico ricevuto, per insufficienza di mezzi o di risorse;
- il riallineamento della durata dell'incarico a quello della società capogruppo dell'ente di interesse pubblico appartenente al medesimo gruppo;
- i gravi inadempimenti del revisore legale o della società di revisione legale che incidono sulla corretta prosecuzione del rapporto;
- l'acquisizione o la perdita della qualificazione di ente di interesse pubblico;
- la situazione sopravvenuta idonea a compromettere l'indipendenza del revisore legale o della società di revisione legale;
- la sopravvenuta insussistenza dell'obbligo di revisione legale per l'intervenuta carenza dei requisiti previsti dalla legge;
- i fatti, da motivare adeguatamente, di rilevanza tale che risulti impossibile la prosecuzione del contratto di revisione, anche in considerazione delle finalità dell'attività di revisione legale.

Le dimissioni, in ogni caso, vanno formulate in tempi e con modi idonei al fine di consentire alla medesima società assoggettata a revisione di provvedere conseguentemente e di poter procedere all'affidamento di un nuovo incarico ad un altro revisore legale o ad un'altra società di revisione legale. Costituiscono circostanze idonee a motivare le dimissioni: il cambio del soggetto che esercita il controllo della società assoggettata a revisione salvo che il trasferimento del controllo sia avvenuto nell'ambito del medesimo gruppo;

- il cambio del revisore legale del gruppo cui appartiene la società assoggettata a revisione, nel caso in cui la continuazione dell'incarico possa costituire impedimento, per il medesimo revisore legale del gruppo, all'acquisizione di elementi probativi appropriati e sufficienti, da

porre a base del giudizio sul bilancio consolidato, secondo quanto disposto dai principi di revisione di riferimento;

- i cambiamenti all'interno del gruppo cui appartiene la società assoggettata a revisione tali da impedire al revisore legale del gruppo di acquisire elementi probativi appropriati e sufficienti, da porre a base del giudizio consolidato, nel rispetto dei principi di revisione;
- il mancato pagamento del corrispettivo o il mancato adeguamento dei corrispettivi spettante in base a clausola del contratto di revisione, dopo l'avvenuta costituzione in mora;
- la grave e reiterata frapposizione di ostacoli allo svolgimento delle attività di revisione legale, ancorché non ricorrano gli estremi del reato di impedito controllo;
- l'insorgenza di situazioni idonee a compromettere l'indipendenza del revisore legale o della società di revisione legale;
- la sopravvenuta inidoneità a svolgere l'incarico, per insufficienza di mezzi e risorse;
- il conseguimento da parte del revisore legale del diritto al trattamento di pensione;
- la presenza di altre circostanze, da motivare adeguatamente, di rilevanza tale che risulti impossibile la prosecuzione del contratto di revisione anche in considerazione delle finalità dell'attività di revisione legale.

Il revisore legale o la società di revisione legale e la società assoggettata a revisione possono consensualmente determinarsi alla risoluzione del contratto di revisione, purché sia garantita la continuità dell'attività di revisione legale. In tal caso l'assemblea, acquisite le osservazioni formulate dal revisore legale o dalla società di revisione legale e sentito l'organo di controllo anche sulle predette osservazioni, delibera la risoluzione consensuale del contratto di revisione e provvede a conferire un nuovo incarico ad un altro revisore legale o ad un'altra società di revisione. In ogni caso, le funzioni di revisione legale continuano a essere esercitate dal medesimo revisore legale o dalla medesima società di revisione legale fino a quando la deliberazione di conferimento del nuovo incarico non è divenuta efficace e, comunque, non oltre sei mesi dalla data di presentazione delle dimissioni. Infine, con decreto ministeriale 8 gennaio 2013 n. 16 il Ministero delle Finanze ha approvato il regolamento concernente la gestione della "*Sezione dei revisori inattivi*". Tale regolamento disciplina l'istituzione e la gestione della Sezione del Registro per i revisori inattivi e le condizioni per la partecipazione degli stessi ad un corso di formazione e aggiornamento. La sezione denominata "*Sezione dei revisori inattivi*" è stata istituita nel Registro dei revisori legali. Sono iscritti d'ufficio nella sopra indicata Sezione:

- i soggetti iscritti nel registro dei revisori legali che non hanno assunto incarichi di revisione legale per tre anni consecutivi;
- i soggetti iscritti nel registro dei revisori legali che non hanno collaborato ad un'attività di revisione legale in una società di revisione legale per tre anni consecutivi;
- i soggetti iscritti che ne fanno richiesta al Ministero dell'economia e delle finanze.

12) Imprese colpite da calamità naturali: attuazione del fondo di garanzia

È stato pubblicato nella G.U. n. 45 del 22 febbraio 2012, il Decreto del 21 dicembre 2012 previsto dalla L. n. 225/1992, che disciplina le norme di attuazione del Fondo di garanzia concesso alle imprese colpite da calamità naturali, per la sostituzione, la ricostruzione o la riparazione dei beni utilizzati per l'attività di impresa, nonché al ripristino delle scorte danneggiate a seguito degli eventi naturali. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze specifica che l'intervento del Fondo di garanzia, che prevede finanziamenti di durata compresa tra 3 e 15 anni, può essere richiesto da tutte le imprese che dimostrano di esser state danneggiate da eventi naturali a carattere calamitoso. La garanzia del Fondo, è concessa a titolo gratuito, ed opera nei limiti e alle condizioni della normativa comunitaria vigente in materia di aiuti "*de minimis*". Le richieste di garanzia possono essere presentate a decorrere dal trentesimo giorno e fino al diciottesimo mese dalla pubblicazione dell'Ordinanza che delibera lo stato di emergenza e saranno successivamente sottoposte al vaglio del gestore che delibererà la concessione della garanzia a favore del soggetto beneficiario operando il relativo accantonamento ed imputandolo alle disponibilità del Fondo, entro trenta giorni, e dandone comunicazione ai soggetti richiedenti, nei successivi dieci giorni. Questi ultimi, a loro volta, dovranno informare il soggetto beneficiario della concessione della garanzia, a pena di inefficacia della stessa e dovranno comunicare al Gestore, entro tre mesi dalla comunicazione della concessione della garanzia, la delibera di finanziamento, attestando la persistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi previsti per la concessione della garanzia. Decorso il termine di tre mesi, ovvero in caso di accertamento della perdita dei requisiti soggettivi e oggettivi, il Gestore comunicherà la decadenza dalla concessione della garanzia. Il decreto specifica che i soggetti richiedenti dovranno in ogni caso segnalare al Gestore l'insolvenza del soggetto beneficiario, pena l'inefficacia della garanzia, e avviare le azioni di recupero, tramite lettera di intimazione e/o diffida e/o risoluzione contrattuale, entro il termine perentorio di diciotto mesi dall'inadempimento costituito dalla prima rata rimasta insoluta, anche parzialmente. Decorsi sei mesi dall'avvio delle azioni di recupero, senza che il soggetto beneficiario abbia provveduto al pagamento di quanto richiesto, i soggetti richiedenti, pena l'inefficacia della garanzia, dovranno richiedere l'acconto sulla liquidazione della perdita, in misura non superiore al 50 per cento della perdita presunta. Gli stessi dovranno presentare anche la richiesta di liquidazione della perdita definitiva entro il termine perentorio di tre mesi dalla data di conclusione delle procedure di recupero desumibile dagli atti di chiusura delle medesime. Viene precisato che, la richiesta di liquidazione della perdita, sarà improcedibile nel caso in cui non venga trasmessa al Gestore tutta la documentazione prevista, e i soggetti richiedenti decadranno dalla garanzia qualora non trasmetteranno le integrazioni documentali eventualmente richieste dal Gestore, ovvero non ne giustificano la mancata produzione, entro il termine perentorio di sei mesi. Entro centottanta giorni dal ricevimento della completa documentazione il Gestore dovrà liquidare ai soggetti richiedenti l'importo

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

garantito, rispettivamente, in acconto o a titolo definitivo, nella misura massima deliberata in sede di ammissione dell'operazione all'intervento del Fondo e nei limiti delle disponibilità del Fondo medesimo. Il provvedimento di revoca e/o di inefficacia della garanzia per fatti imputabili al soggetto richiedente, comporterà l'obbligo, da parte dello stesso, della restituzione di quanto già liquidato a titolo di acconto e di perdita finale oltre agli interessi e alle maggiorazioni dovute, nonché il versamento, da parte del soggetto beneficiario, di un importo pari all'equivalente sovvenzione lordo indebitamente fruito.

13) Garante Privacy: controlli sui pc aziendali nel rispetto di precise regole

Il Garante della Privacy, nella Newsletter n. 369 del 14 febbraio 2013, ha fornito alcuni chiarimenti circa le modalità di controllo del pc aziendale - fornito ai lavoratori - da effettuare nel pieno rispetto della privacy.

Le indicazioni del Garante

Una società non può controllare il contenuto del pc di un dipendente senza averlo prima informato di questa possibilità e senza il pieno rispetto della libertà e della dignità del lavoratore. Questa la decisione del Garante sul ricorso presentato da un dipendente che era stato licenziato senza preavviso dalla propria azienda. L'uomo si era rivolto sia alla magistratura ordinaria, per contestare la stessa fondatezza dell'accusa e il relativo licenziamento, sia al Garante per opporsi alle modalità con cui la società avrebbe acquisito e trattato i suoi dati. Dai riscontri dell'Autorità è emerso che una serie di documenti, sulla base dei quali il datore di lavoro aveva fondato la sua decisione, erano contenuti in una cartella personale del pc portatile assegnato al lavoratore. La società vi aveva avuto accesso quando il dipendente aveva riportato il computer in sede per la periodica operazione di salvataggio dei dati (back up) aziendali. Contrariamente a quanto affermato dall'impresa, non risulta però che l'uomo fosse stato informato sui limiti di utilizzo del bene aziendale, né sulla possibilità che potessero essere avviate così penetranti operazioni di analisi e verifica sulle informazioni contenute nel pc stesso. Il Garante ha ribadito che il datore di lavoro può effettuare controlli mirati al fine di verificare l'effettivo e corretto adempimento della prestazione lavorativa e, se necessario, il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro. Tale attività, però, può essere svolta solo nel rispetto della libertà e della dignità dei lavoratori e della normativa sulla protezione dei dati personali che prevede, tra l'altro che alla persona interessata debba essere sempre fornita un'ideale informativa sul possibile trattamento dei suoi dati connesso all'attività di verifica e controllo. Il Garante ha quindi vietato alla società ogni ulteriore utilizzo dei dati personali così acquisiti. Sarà invece l'autorità giudiziaria a valutare l'utilizzabilità nel procedimento civile già in corso della documentazione acquisita agli atti.

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

14) INAIL: nuova denuncia/comunicazione di infortunio in via telematica

L'INAIL ha comunicato la nuova versione della procedura per l'invio telematico della denuncia/comunicazione di infortunio.

Direzione Centrale Prestazioni

Ufficio I

Prot. Inail 60002.22/01/2013.0000725

ALLE STRUTTURE CENTRALI E TERRITORIALI

Oggetto: Nuova denuncia/comunicazione di infortunio in via telematica. Adozione del nuovo modulo unificato.

Il testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (**vedi nota n. 1**) ha previsto, alla scadenza di sei mesi dall'emanazione del decreto interministeriale per la costituzione del S.I.N.P. (**vedi nota n. 2**), l'obbligo da parte dei datori di lavoro (**vedi nota n. 3**) di:

- trasmettere per via telematica all'Inail la comunicazione a fini statistici ed informativi di tutti gli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, entro 48 ore a decorrere dalla ricezione del certificato medico;
- trasmettere per via telematica all'Inail la denuncia a fini assicurativi (**vedi nota n. 4**) degli infortuni che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, entro 48 ore a decorrere dalla ricezione del certificato medico.

L'assolvimento dell'obbligo di comunicazione avviene tramite la denuncia assicurativa per gli infortuni sul lavoro con prognosi superiore a tre giorni. La norma in questione si inserisce pienamente in una logica di semplificazione degli adempimenti a carico del datore di lavoro, nonché di semplificazione dell'azione amministrativa.

Tale obbligo è stato successivamente rafforzato dal d.p.c.m. 22 luglio 2011 (**vedi nota n. 5**), il quale stabilisce all'articolo 1 che, *"a decorrere dal 1° luglio 2013, la presentazione di istanze, dichiarazioni, dati e lo scambio di informazioni e documenti, anche a fini statistici, tra le imprese e le amministrazioni pubbliche avviene esclusivamente in via telematica"*.

In attuazione delle disposizioni sopra richiamate ed in conformità con il contenuto della determina del Commissario Straordinario dell'Istituto (**vedi nota n. 6**), recante l'elenco dei servizi da mettere a disposizione di tutti i datori di lavoro esclusivamente con modalità telematiche entro il 1° luglio 2013, saranno rilasciate gradualmente in produzione le nuove procedure di denuncia/comunicazione di infortunio e di malattia professionale (**vedi nota n. 7**) in via telematica, accessibili dal portale dell'Istituto (Punto Cliente).

Alla data del 1° luglio 2013 l'invio telematico sarà obbligatorio, oltre che per i datori di lavoro titolari di posizione assicurativa presso l'Istituto già abilitati attualmente, anche per le pubbliche amministrazioni assicurate con la speciale forma della gestione per conto dello

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

Stato (**vedi nota n. 8**), per gli imprenditori agricoli, nonché per i privati cittadini (in qualità di datori di lavoro di collaboratori domestici, badanti o lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio).

Le modifiche alla procedura di denuncia/comunicazione di infortunio in via telematica hanno comportato altrettanti adeguamenti della procedura informatica per la trattazione degli eventi lesivi (GRAIWEB). Tale revisione è stata peraltro l'occasione per effettuare ulteriori interventi di aggiornamento della stessa procedura, necessari per rendere più agevole e tempestiva l'istruttoria dei casi denunciati.

Gli interventi sono sostanzialmente finalizzati a:

- consentire gradualmente l'utilizzo esclusivo della modalità telematica per la corrispondenza con i datori di lavoro e, ove possibile, anche per quella con i lavoratori (acquisendo in via sistematica gli indirizzi di posta elettronica ordinaria e certificata per i primi e in via facoltativa per i secondi);
- recepire in modo strutturato direttamente dal datore di lavoro informazioni aggiuntive, attinenti sia lo specifico rapporto assicurativo in essere (tipo polizza e voce di tariffa), sia l'eventuale utilizzo di forme contrattuali di lavoro introdotte o rivisitate di recente dal legislatore (ad esempio, con la previsione di una apposita evidenza per gli eventi lesivi occorsi a lavoratori occasionali di tipo accessorio);
- sistematizzare, in linea con le recenti disposizioni in materia di tracciabilità dei pagamenti effettuati dalle pubbliche amministrazioni (**vedi nota n. 9**), le opzioni a disposizione del datore di lavoro per le modalità di rimborso delle somme erogate da quest'ultimo a titolo di anticipazione ai propri dipendenti infortunati, della indennità per inabilità temporanea assoluta, ai sensi dell'art. 70 del t. u. infortuni (ad esempio, con l'inserimento del campo relativo al codice IBAN);
- acquisire i dati finalizzati alla gestione del rapporto assicurativo secondo linguaggi e codifiche omogenee con quelle utilizzate all'esterno. A tal fine sono state adottate le classificazioni predisposte dall'ISTAT (voce professionale), dal CNEL (settore lavorativo e categoria) e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (tipologia di lavoratore);
- introdurre in fase di denuncia il concetto di unità produttiva (**vedi nota n. 10**), quale sede di lavoro abituale del lavoratore (definita come lo "*stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale*"); lo stesso concetto viene utilizzato anche ai fini della implementazione del costituendo Registro infortuni aziendale telematico (**vedi nota n. 11**);
- acquisire informazioni sui fenomeni infortunistici e tecnopatici finalizzate a verifiche sulla frequenza di manifestazione degli eventi lesivi, in una ottica di studio e prevenzione dei rischi in ambiente di lavoro (ad esempio, al fine di identificare gli infortuni occorsi durante lo svolgimento di attività per conto terzi in regime di appalto, subappalto o altra forma di

esternalizzazione);

- integrare le informazioni riguardanti il luogo dell'evento ed introdurre, a fini statistici, specifici indicatori in relazione agli infortuni occorsi con un mezzo di trasporto.

Contestualmente alle predette modifiche si è proceduto alla rivisitazione del modulo cartaceo di denuncia/comunicazione di infortunio (**modello 4 bis Prestazioni allegato 1**), utilizzabile fino al 30 giugno 2013 e delle relative istruzioni alla compilazione (**allegato 2**). La nuova formulazione dello stesso (sostitutivo dei moduli ora in uso, modelli 4 Prest.12 e 117 Prest.13), consente già di apprezzare le innovazioni sopra descritte. Il modulo integrato sarà scaricabile dal sito www.inail.it - Assicurazione - Modulistica - Download dei modelli, contestualmente al rilascio della nuova applicazione informatica. Unitamente alle attività sopra delineate, questa direzione, in collaborazione con le strutture centrali interessate, ha posto in essere specifiche iniziative a sostegno dell'attivazione del progetto. Nei riguardi delle unità territoriali, è stata realizzata una videoconferenza divulgativa e uno specifico evento formativo propedeutico ad ulteriori interventi a "cascata". Una ulteriore iniziativa è stata rivolta anche agli operatori del Contact Center Multicanale. Sono stati altresì realizzati, appositi incontri a carattere informativo con il coinvolgimento delle associazioni di categoria datoriali e degli ordini professionali. L'obbligo esclusivo dal 1° luglio 2013 della trasmissione per via telematica delle denunce di infortunio a fini assicurativi e statistici riguarda anche l'utenza del Settore navigazione, come previsto dalle citata determina del Commissario Straordinario dell'Istituto; per tale utenza il servizio è comunque già disponibile sul portale dell'Istituto, nella sezione navigazione marittima.

Nelle more del completamento del processo di integrazione, l'utenza del Settore navigazione continuerà ad utilizzare, per gli adempimenti in questione, gli appositi servizi telematici dedicati e la modulistica di riferimento, scaricabile dal sito Inail - Navigazione marittima - Circolari e moduli. Tali strumenti saranno gradualmente uniformati agli standard sopra indicati, compatibilmente con le esigenze imposte dalla integrazione dei sistemi informatici.

IL DIRETTORE CENTRALE

f.to dr. Luigi Sorrentini

Allegato 1 - Mod. 4 bis Prest.

Allegato 2 - Istruzioni per la compilazione

Note:

1 - Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni.

2 - Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (art.8 del citato decreto legislativo).

3 - Art.18, lett. r) del citato decreto legislativo.

4 - Art. 53 del testo unico infortuni (d.p.r. n. 1124/1965).

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

5 - Decreto del presidente del consiglio dei ministri 22 luglio 2011: “Comunicazioni con strumenti informatici tra imprese e amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 5-bis del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e successive modificazioni”.

6 - Determina C.S. n. 216 del 5 luglio 2012: “Utilizzo esclusivo dei servizi telematici dell'Inail per le comunicazioni con le imprese - Programma di informatizzazione delle comunicazioni con le imprese ai sensi dell'art. 2, comma 3, del d.p.c.m. 22 luglio 2011”.

7 - Inclusa la denuncia di silicosi e asbestosi.

8 - Ai sensi dell'art. 127 del t.u. n. 1124/1965 e del successivo decreto ministeriale 10 ottobre 1985, recante “Regolamentazione della gestione per conto dello Stato della assicurazione contro gli infortuni dei dipendenti statali attuata dall'Inail”. Cfr. anche la circolare Inail n. 20 del 1° aprile 1987.

9 - Art.12, comma 2, legge n. 214/2011 e s.m.i., che ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di utilizzare strumenti di pagamento elettronici, disponibili presso il sistema bancario o postale, ivi comprese le carte di pagamento prepagate e le carte di cui all'art. 4 decreto legge n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, per la corresponsione di stipendi, pensioni, compensi ed emolumenti di importo superiore ai 1.000 euro.

10 – Articolo 2, lettera b, d. l. n. 81/2008.

11 – Articolo 53, comma 6, Decreto legislativo n. 81/2008

15) Norme per la tutela dei lavoratori italiani all'estero: retribuzioni convenzionali per il 2013

L'INPS, con circolare n. 17 del 5 febbraio 2013, ha fornito le istruzioni relativamente al Decreto Ministeriale 7 dicembre 2012, recante “Determinazione, per l'anno 2013, delle retribuzioni convenzionali di cui all'art. 4, comma 1, del Decreto-Legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 ottobre 1987, n. 398”. L'Istituto rileva fra l'altro che – come già precisato nel messaggio n. 995 del 18 gennaio 2012 – le disposizioni del Decreto-Legge n. 317/1987 si applicano non solo ai lavoratori italiani, ma anche ai lavoratori cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea e ai lavoratori extracomunitari, in possesso di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario. La circolare in argomento fa inoltre presente che, ai sensi dell'art. 2 del citato decreto, per i lavoratori in relazione ai quali sono stabilite fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile viene determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle

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

tabelle allegate al medesimo decreto. Per “retribuzione nazionale” – osserva l’Istituto – s’intende il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo fra le parti, con esclusione dell’indennità estero.

Tale importo deve essere poi diviso per dodici e, raffrontando il risultato del calcolo con le tabelle del settore corrispondente, deve essere individuata la fascia di retribuzione da prendere a riferimento ai fini degli adempimenti contributivi.

Secondo quanto disposto dall’art. 3 del decreto, i valori convenzionali così individuati possono essere ragguagliati a giornata soltanto nei casi d’assunzione, risoluzione del rapporto, trasferimento da o per l’estero nel corso del mese. In queste ipotesi, l’imponibile mensile deve essere diviso per ventisei giornate e, successivamente, il valore ottenuto deve essere moltiplicato per il numero dei giorni (domeniche escluse) compresi nella frazione di mese interessata.

L’INPS rimarca, altresì, che anche per l’indennità sostitutiva del preavviso l’obbligo contributivo deve essere assolto secondo il sistema convenzionale, con le modalità indicate nel messaggio n. 159 del 30 dicembre 2003. A conferma delle istruzioni fornite, in merito alla determinazione della retribuzione imponibile, nella circolare n. 141 R.C.V. del 20 giugno 1989, l’Istituto segnala che qualora si verifichi, nel corso del mese, il passaggio da una qualifica all’altra, ovvero la modifica del trattamento economico individuale da contratto collettivo (nell’ambito della qualifica di “quadro”, “dirigente” e “giornalista”, o per passaggio di qualifica), deve essere attribuita, con la stessa decorrenza della nuova qualifica, ovvero della variazione del trattamento economico individuale, la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto.

Nei casi in cui maturino nel corso dell’anno compensi variabili (quali, ad esempio, lavoro straordinario, premi, ecc.), non inclusi all’inizio dell’anno nel computo dell’importo della retribuzione globale annua da prendere a base per l’individuazione della fascia di retribuzione applicabile, sarà necessario rideterminare l’importo della stessa, comprensivo di tali voci retributive, e dividere nuovamente il valore così ottenuto per dodici mensilità.

Se, per effetto di questo ricalcolo, si dovesse determinare un valore retributivo mensile che comporta una modifica della fascia di retribuzione da prendere a riferimento nell’anno per il calcolo dei contributi rispetto a quella adottata, occorrerà procedere ad un’operazione di conguaglio, per i periodi pregressi a decorrere dal mese di gennaio dell’anno in corso.

Da ultimo, l’INPS comunica che le aziende le quali, per il mese di gennaio 2013, hanno operato in difformità dalle disposizioni sopra sintetizzate, possono effettuare la regolarizzazione, senza aggravio di oneri aggiuntivi, entro il 16 maggio 2013, attenendosi alle modalità illustrate alla lettera B) della circolare in esame.

Riguardo alle precisazioni dell’INPS sugli ambiti territoriali interessati dalla normativa in oggetto, si fa rinvio alle considerazioni in tema di imponibilità contributiva dei redditi da

lavoro dipendente prodotti all'estero in Paesi dell'Unione Europea, ovvero legati all'Italia da accordi in materia di sicurezza sociale.

16) Articolo 29 D.L. 244/95 - Indicazioni operative per le aziende che non hanno presentato l'istanza nel 2012

A seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 2 del 3 gennaio scorso del Decreto 30 ottobre 2012, l'Inps, con l'allegata circolare n. 28/13, ha fornito un riepilogo della normativa relativa allo sgravio contributivo di cui all'art. 29 del D.L. n 244/95, confermato per il 2012 nella misura dell'11,50%, nonché le indicazioni operative per le aziende che non hanno presentato l'istanza di riduzione nel corso del 2012.

Per ciò che concerne le modalità operative, come chiarito nella precedente nota Inps n. 12320/12, già oggetto della precedente comunicazione Ance del 30 luglio scorso, le istanze di riduzione contributiva devono essere inviate esclusivamente in modalità telematica, attraverso il modulo "riduzione edilizia", presente nella sezione comunicazioni online del portale informatico dell'Istituto. Le aziende che non hanno presentato la suddetta istanza nel corso del 2012 avranno tempo sino al 16 maggio 2013 per eseguire le operazioni che daranno diritto in un'unica soluzione all'applicazione dello sgravio relativo al periodo gennaio – dicembre 2012. A tal riguardo, si ricorda che le istanze saranno sottoposte ad un controllo automatizzato da parte dei sistemi informativi centrali dell'Inps e che, in caso di esito positivo, alla posizione contributiva interessata verrà attribuito il codice "Autorizzazione 7N", visualizzabile nel cassetto previdenziale aziendale. A seguito dell'autorizzazione le imprese potranno fruire della riduzione inviando un flusso di regolarizzazione relativo al periodo di paga dicembre 2012, utilizzando nell'elemento "Causale a Credito" il codice causale "L 207" ed indicando nell'elemento "Somma a Credito" l'importo totale del beneficio non ancora fruito per l'anno 2012

17) Lavoro accessorio

Il Ministero del Lavoro, con la nota n. 3439 del 18 febbraio u.s., ha fornito ulteriori chiarimenti in materia di lavoro accessorio, di cui agli artt. 70 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003, come modificati dalla L. n. 92/2012 ed in particolare in merito all'utilizzo dei voucher. Con riferimento, infatti, alla limitazione temporale introdotta dalla Riforma Fornero, che consente l'utilizzo dei buoni lavoro entro 30 giorni decorrenti dall'acquisto degli stessi, il Dicastero ha precisato che tale disposizione potrà essere operativa solo nel momento in cui l'Inps avrà modificato le procedure, anche telematiche, di inoltro dei voucher medesimi. Pertanto, nelle

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

more della definizione delle procedure in questione, trovano applicazione le previgenti indicazioni che non limitano temporalmente l'utilizzabilità dei voucher acquistati, ferme restando le nuove limitazioni di carattere economico.

18) INPS - UNIEMENS – Apprendistato – Dichiarazione “De minimis” ai fini dello sgravio in materia di contribuzione- Messaggio n. 20123/2012

Con il messaggio n. 20123 del 6 dicembre 2012, che si pubblica in calce alla presente nota, l'Inps ha fornito ulteriori chiarimenti in materia di apprendistato. Si segnala in particolare che l'Istituto, ha diramato ulteriori chiarimenti circa:

- i nuovi codici tipo contribuzione che devono essere utilizzati per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, nonché le decorrenze dell'obbligo di esposizione dei medesimi nelle denunce Uniemens;
- la dichiarazione “de minimis”, necessaria per la fruizione dello sgravio contributivo previsto dall'art. 22, comma 1, della Legge 12 novembre 2011, n. 183, per gli apprendisti assunti nel periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, da parte di aziende che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove. Nello specifico, l'art. 22, comma 1, della Legge n. 183/2011, prevede, per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, da parte di aziende che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove, lo sgravio totale dei contributi a carico di queste ultime per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto.

Per i periodi successivi al terzo anno, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato.

Sotto quest'ultimo aspetto, l'Inps ha fornito indicazioni circa la nozione di “impresa”, rilevante ai fini dell'applicazione della normativa dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato. Inoltre precisa che le aziende interessate devono trasmettere all'Istituto la dichiarazione sugli aiuti “de minimis” nel più breve tempo possibile dall'assunzione del lavoratore. Infatti, l'inserimento del codice di autorizzazione sulla posizione aziendale avviene solo ad esito dell'acquisizione di tale dichiarazione e decorre dalla data (mese) in cui è intervenuta l'assunzione dell'apprendista, evento che realizza la condizione per fruire dello sgravio disciplinato dalla Legge n. 183/2012.

Sul punto l'Inps ha illustrato i criteri di computo del limite del “de minimis”, rimarcando, fra l'altro, che, per lo sgravio riferito alle assunzioni con contratto di apprendistato, l'impresa è tenuta a quantificare e dichiarare l'aiuto calcolato in percentuale degli oneri previdenziali stimati per tutto il triennio di agevolazione (l'ammontare del beneficio da indicare corrisponde quindi all'importo della contribuzione non versata per effetto del previsto

incentivo, pari - per le aziende che occupano fino a nove dipendenti - all'1,5% per il primo anno, al 3% per il secondo anno ed al 10% per il terzo anno).

Inps

Roma, 6 dicembre 2012

Messaggio n. 20123

Oggetto: Apprendistato. D.Lgs. 15 settembre 2011, n. 167. Legge 12 novembre 2011 n. 183, art. 22. Circolare 128 del 02 novembre 2012. Modalità di compilazione del flusso UniEmens-Dichiarazione “De minimis” per la fruizione dello sgravio contributivo: chiarimenti e integrazioni.

Con la circolare in oggetto sono state riassunte le indicazioni di carattere normativo e affrontati gli aspetti contributivi connessi all'istituto contrattuale dell'apprendistato, dopo l'entrata in vigore delle disposizioni contenute nel D.lgs 167/2011 (TU dell'Apprendistato).

Ad integrazione di quanto previsto al punto 7.1 “Modalità di compilazione del flusso UniEmens”, si precisa che i codici tipo contribuzione preceduti dalla qualifica “5” (apprendisti) “A0, A1, A2; B0, B1, B2; C0, C1, C2” continueranno ad avere validità fino al 31/12/2012.

I codici tipo contribuzione “D0-D1-D2”, potranno continuare ad essere utilizzati per contraddistinguere, fino alla loro scadenza, gli eventuali rapporti di apprendistato costituiti ai sensi della legge n.196/1997.

I nuovi codici tipo contribuzione: “J0-J1-J2-K0-K1-K2- “nonché “APPA- APPB-APPC” saranno, invece, resi obbligatori a partire dalle denunce contributive riferite a “gennaio 2013”.

Per gli apprendisti assunti dalle liste di mobilità e contraddistinti dal codice tipo contribuzione “J3-J4-J5-K3-K4-K5” si confermano le disposizioni di cui al punto 7.1 della medesima circolare.

I datori di lavoro possono utilizzare i codici tipo contribuzione “J3-J4-K3-K4” e il codice causale “MOAP” da gennaio 2012 mentre i codici “J5-K5” potranno essere utilizzati per periodi di paga non anteriori a luglio 2013.

Sgravio contributivo per gli apprendisti assunti dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

Per accedere allo sgravio contributivo previsto dalla legge n. 183/2011 in relazione alle assunzioni di apprendisti, i datori di lavoro dovranno provvedere all'invio della dichiarazione “deminimis”.

Le sedi, dopo gli adempimenti previsti, attribuiranno il codice autorizzazione “4R” e provvederanno alla rielaborazione dei modelli riciclati.

I codici tipo contribuzione da utilizzare per gli apprendisti beneficiari dello sgravio contributivo sono: “J6- K6” Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - validità da 01/2012 - primo anno di

sgravio; “J7-K7” Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - validità da 01/2013 - secondo anno di sgravio; “J8-K8” Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - validità da 01/2014 - terzo anno di sgravio.

I datori di lavoro che hanno operato in maniera difforme rispetto alle sopracitate disposizioni dovranno provvedere alla sistemazione dei flussi UniEmens mediante procedura UniEmensVig.

Dichiarazioni “De minimis” per lo sgravio previsti per i contratti di apprendistato.

In merito ad alcuni aspetti legati alla trasmissione della dichiarazione “de minimis”, necessaria per la fruizione dello sgravio contributivo per gli apprendisti assunti dal 1° gennaio 2012 al 31/12/2016 da parte di aziende fino a 9 dipendenti, ad integrazione delle indicazioni già fornite nella circolare n. 128/2012, si forniscono le seguenti precisazioni.

1) Soggetti tenuti alla trasmissione della dichiarazione “de minimis”.

Ai fini dell’articolo 107 del Trattato, una misura agevolativa può rientrare nella nozione di aiuto di stato qualora sia diretta a favorire in modo selettivo “ imprese”. Il Trattato CE non contiene una definizione di impresa, pur facendo riferimento a tale concetto in diverse disposizioni. L’art.1 della Raccomandazione CE n. 361/2003 considera impresa “ogni entità, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, che eserciti un’attività economica. In particolare sono considerate tali le entità che esercitano un’attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitino un’attività economica”. Tale definizione è stata recepita anche dalla costante giurisprudenza della Corte di giustizia, che definisce “impresa” qualsiasi entità che esercita un’attività economica, consistente nell’offrire beni e servizi in un mercato. Sono ininfluenti lo status giuridico dell’impresa, le sue modalità di finanziamento, e la circostanza che il soggetto sia stato costituito o meno per conseguire degli utili. Con riferimento a soggetti che non perseguono scopi di lucro, essi rientreranno nella normativa in materia di aiuti di stato qualora l’offerta di beni e servizi avvenga in concorrenza con quella di altri operatori che perseguono uno scopo di lucro.

2) Termine di trasmissione.

Così come previsto dalla circolare n. 128/2012, punto 8.4, la dichiarazione “de minimis”, deve essere inviata da parte delle aziende nel più breve tempo possibile dall’assunzione del lavoratore. Si evidenzia, infatti, che l’inserimento del codice di autorizzazione sulla posizione aziendale avverrà solo in seguito all’acquisizione della suddetta dichiarazione e decorrerà dalla data (mese) in cui è intervenuta l’assunzione dell’apprendista, evento che realizza la condizione per fruire dello sgravio di cui alla legge n. 183/11. Al fine di agevolare e velocizzare le operazioni, le aziende avranno cura di valorizzare, nella dichiarazione, il

campo riferito alla normativa interessata indicando anche la data di assunzione degli apprendisti che da luogo al beneficio.

3) Criteri di calcolo del limite “de minimis” (individuazione esercizi finanziari; modalità quantificazione apprendistato).

L'art. 2, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 1998/2006 stabilisce che l'importo complessivo degli aiuti “de minimis” concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Per il settore del trasporto su strada, l'importo “de minimis” non deve superare i 100.000 euro, sempre nell'arco di tre esercizi finanziari. Nell'ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli (Reg. CE 1535/2007) l'importo concedibile di aiuti “de minimis” è, invece, di 7.500 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Fermo restando quanto disposto dal Reg. CE 1998/2006, per le imprese di fornitura di servizi di interesse economico generale è fatta salva l'applicazione del limite “de minimis” più favorevole di 500.000 euro nell'ambito di tre esercizi finanziari, qualora ricorrano le condizioni stabilite dal Reg. CE 360/2012.

Come già indicato in circolare, la dichiarazione resa dall'impresa deve contenere la quantificazione degli incentivi “de minimis” nazionali, regionali o locali già fruiti a tale titolo nel triennio antecedente la data della richiesta.

Con riferimento allo sgravio ex lege n. 183/2011, l'ammontare complessivo del beneficio connesso all'assunzione di apprendisti non deve far superare all'impresa i limiti massimi predetti su un periodo di tre anni.

Ai fini della valutazione, occorre: determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di assunzione del singolo

contratto di apprendistato agevolato; è necessario individuare i due esercizi finanziari precedenti a quello di assunzione, indipendentemente dal periodo dell'anno nel quale la stessa è avvenuta (es. se l'assunzione avviene in data 15/03/2013, si dovranno dichiarare tutti gli aiuti “de minimis” fruiti negli esercizi finanziari 2011, 2012 e 2013); calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti “de minimis”, di qualsiasi tipologia, ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l'agevolazione da attribuire; verificare che lo sgravio concesso per il contratto di apprendistato non faccia superare i limiti “de minimis” previsti dai citati regolamenti comunitari.

Al fine della quantificazione degli aiuti “de minimis”, è necessario tenere presente che gli aiuti di stato devono essere considerati concessi nel momento in cui all'impresa è accordato, a norma del regime giuridico nazionale applicabile, il diritto giuridico di ricevere gli aiuti (non è rilevante né il momento della presentazione della domanda da parte del beneficiario, né quello dell'effettiva corresponsione dell'aiuto, ma piuttosto rileva la decisione definitiva che stabilisce il diritto a ricevere l'aiuto). Nel caso della stipulazione di un contratto di apprendistato, il diritto a ricevere l'aiuto sorge al momento dell'assunzione, evento che

realizza la condizione per fruire dello sgravio, così come previsto dalla legge n. 183/11.

Di tale criterio le imprese dovranno tenere conto anche ai fini dell'individuazione degli aiuti di stato "de minimis" concessi da altre Autorità nazionali, regionali o locali.

I sopra citati regolamenti comunitari "de minimis" specificano che gli aiuti erogabili in più quote sono attualizzati al loro valore al momento della concessione.

Per lo sgravio riferito alle assunzioni con contratto di apprendistato, si precisa, quindi, che l'impresa deve quantificare e dichiarare l'aiuto calcolato in percentuale degli oneri previdenziali stimati per tutto il triennio di agevolazione. L'ammontare del beneficio da indicare sarà, quindi, pari all'importo della contribuzione non versata per effetto del previsto incentivo che - per le aziende che occupano fino a 9 addetti - è pari a 1,5% per il primo anno, 3% per il secondo anno, e 10% per il terzo anno.

Poiché l'importo dichiarato rappresenta una stima della misura dell'aiuto, sarà cura del datore di lavoro comunicare all'Istituto eventuali variazioni negli importi fruiti nel limite del "deminimis".

4) Aiuti "de minimis" in campo previdenziale.

Limitatamente alle agevolazioni che hanno ad oggetto contributi previdenziali, si evidenzia che i più recenti provvedimenti normativi che hanno formalmente vincolato l'applicazione delle misure in essi contenute all'osservanza del regime "de minimis" nel periodo considerato, sono i seguenti: art. 33 comma 28 legge 12 novembre 2011 n. 183 (definizione agevolata dei contributi sospesi a seguito del sisma in Abruzzo del 2009); Decreto Ministero della Gioventù del 19 novembre 2010 (istituzione della banca dati giovani genitori); Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 5 ottobre 2012, in attuazione art. 24, co. 27, decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni, con legge 22 dicembre 2011, n. 214 (istituzione del "Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne"), incentivo per stabilizzazione, entro il 31 marzo 2013, di rapporti di lavoro a termine, di collaborazione coordinata - anche in modalità progetto - e di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e incentivi per assunzioni a tempo determinato di durata minima di 12 mesi.

19) INAIL – Regolamentazione comunitaria e accordi bilaterali con paesi extra-UE convenzionati – Prestazioni in abito sanitario – Nota n. 10322/2012

Con nota n. 10322 del 16 novembre 2012, che si pubblica in calce alla presente, l'Inail, su richiesta del Ministero della Salute, ha fornito precisazioni sulle competenze del Servizio Sanitario Nazionale e dell'Istituto in merito all'erogazione delle prestazioni sanitarie a favore degli infortunati e dei tecnopatici. Ciò al fine di individuare l'istituzione competente ad effettuare/ottenere i rimborsi per le prestazioni di natura sanitaria erogate ai suindicati soggetti, in applicazione dei Regolamenti (CE) n. 883/2004 del 29 aprile 2004 e n. 987/2009 del 16 settembre 2009, e degli Accordi bilaterali nella stessa materia con Paesi extra UE convenzionati. Nello specifico, la nota di cui trattasi rimarca che, in base alla vigente normativa, le prestazioni che l'INAIL è tenuto ad assicurare agli infortunati sul lavoro ed ai tecnopatici, per competenza propria ed esclusiva, sono:

- le prestazioni medico-legali;
- le prestazioni di assistenza protesica;
- le spese di viaggio e di soggiorno sostenute per l'effettuazione di cure idrofangotermali, prescritte dal Servizio Sanitario Nazionale.

Possono inoltre essere erogate dall'Inail, presso proprie strutture sanitarie, laddove esistenti, e con oneri a proprio carico:

- le prime cure ambulatoriali;
- le prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, anche in regime residenziale.

Queste ultime prestazioni, laddove vengano erogate da strutture del Servizio Sanitario Nazionale, sono a carico dello stesso, e non già dell'INAIL, che ne sostiene gli oneri soltanto se le eroga direttamente mediante le proprie strutture. Ogni prestazione rientrante nei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA), salvo le eccezioni sopra evidenziate, viene erogata dal Servizio Sanitario Nazionale, con oneri a carico del medesimo, anche quando la prestazione sia causalmente ricollegabile ad un infortunio sul lavoro o ad una malattia professionale.

Pertanto, sottolinea l'Inail nelle ipotesi di prestazioni sanitarie erogate da uno Stato estero a favore di un lavoratore italiano, una volta definito, ai sensi del Regolamento Europeo di Sicurezza Sociale, l'obbligo dello Stato italiano di rimborsare gli oneri delle suddette prestazioni, l'individuazione della istituzione statale competente ai fini del rimborso, non può che essere coerente con i principi definiti dall'ordinamento statale, così come riassunti dalla nota in esame. Di conseguenza, tutte le prestazioni rientranti nei LEA, siano esse connesse o meno ad un infortunio sul lavoro o ad una malattia professionale, sono a carico del Servizio Sanitario Nazionale; sono invece a carico dell'Inail le prestazioni medico-legali eseguite su richiesta dell'Istituto.

Inail

Roma, 16 novembre 2012

Nota Prot. 10322

Oggetto: Prestazioni sanitarie in regime comunitario in applicazione dei regolamenti (CE) nn. 883/2004 e 987/2009 e degli accordi bilaterali nella stessa materia con Paesi extra UE convenzionati.

Con nota dello scorso 6 settembre, il Ministero della salute ha espresso l'esigenza di procedere ad una puntuale distinzione tra le competenze del SSN e quelle dell'INAIL in merito all'erogazione delle prestazioni di natura sanitaria nei confronti degli infortunati e dei tecnopatici. Ciò, allo scopo di chiarire, nell'ambito dei rapporti creditori/debitori con Stati esteri, l'Istituzione competente a effettuare e/o ottenere i dovuti rimborsi per le prestazioni sanitarie erogate agli stessi infortunati e tecnopatici.

Sulla questione, allo scopo di fornire al suddetto Ministero il richiesto riscontro, si è provveduto a riassumere, a seguito di opportuni raccordi con le Strutture centrali interessate, l'evoluzione del quadro giuridico dell'attuale contesto di riferimento che si riporta, anche al fine di fornire indicazioni al territorio.

Come noto, fino al 1978, la tutela sanitaria differenziata e privilegiata degli invalidi del lavoro è stata garantita dall'INAIL con la prescrizione ed erogazione di tutte le cure "necessarie ed utili" per il recupero della capacità lavorativa, sia durante l'inabilità temporanea, sia anche dopo la guarigione clinica e la costituzione della rendita per inabilità permanente.

Con la riforma sanitaria di cui alla legge n. 833/1978 è stato istituito il Servizio Sanitario Nazionale al quale è stata attribuita una competenza generale per l'assistenza sanitaria ai cittadini - compresi gli infortunati sul lavoro e i tecnopatici - e sono stati trasferiti i compiti e le funzioni fino ad allora svolti dall'INAIL in favore dei propri assicurati.

Sono rimasti, invece, a carico dell'Istituto la fornitura delle protesi ed i connessi processi riabilitativi. Successivamente, si è verificato un processo di progressiva riattribuzione all'INAIL di alcune competenze in materia sanitaria. In tal senso, l'art. 12 della legge n. 67/1988, ha attribuito all'INAIL, congiuntamente agli accertamenti, alle certificazioni e ad ogni altra prestazione medico-legale in tema di infortunio e malattia professionale, anche l'erogazione delle prime cure ambulatoriali, con oneri a proprio carico, in convenzione con le Regioni.

L'assetto è stato, poi, sistematizzato con il D.Lgs. n. 81/2008, che all'art.9, dopo aver riconfermato quanto previsto dall'articolo 12 della sopracitata legge n. 67/1988 in ordine alle prime cure, nella lettera d-bis) prevede che l'Istituto possa erogare prestazioni riabilitative in regime non ospedaliero, previo accordo quadro stipulato in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Da ultimo, l'Accordo-quadro stipulato in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 2 febbraio 2012 ha stabilito, all'art. 2, che l'INAIL può erogare agli infortunati sul lavoro e ai tecnopatici, con oneri a proprio carico, le prime cure ambulatoriali di cui all' art. 12 della legge 11 marzo 1988, n. 67, con i correlati accertamenti diagnostici e prestazioni specialistiche, e le prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, anche in regime residenziale, presso le proprie strutture.

Pertanto, allo stato attuale dell'ordinamento, le prestazioni che l'INAIL è tenuto ad assicurare agli infortunati sul lavoro e ai tecnopatici, per competenza propria ed esclusiva, sono le seguenti:

a) prestazioni medico-legali; b) prestazioni di assistenza protesica; c) spese di viaggio e di soggiorno sostenute per l'effettuazione di cure idrofangotermaali prescritte dal SSN.

Possono, altresì, essere erogate dall'Istituto, presso proprie strutture sanitarie, laddove esistenti, e con oneri a proprio carico, le ulteriori seguenti prestazioni:

a1) prime cure ambulatoriali; b1) prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, anche in regime residenziale.

Le prestazioni sub a1) e b1), se erogate da strutture del Servizio Sanitario sono a carico dello stesso e non già dell'INAIL, che, come sopra specificato, ne sostiene gli oneri soltanto se le eroga direttamente per mezzo di proprie strutture.

Ogni prestazione rientrante nei LEA, salvo le eccezioni sopra elencate, è erogata dal Servizio Sanitario Nazionale con oneri a carico di quest'ultimo, anche quando la prestazione stessa sia causalmente ricollegabile ad un infortunio sul lavoro ad una malattia professionale.

Ne consegue che, nel caso di prestazioni sanitarie erogate da uno Stato estero a favore di un lavoratore italiano, una volta definito, ai sensi del Regolamento Europeo di sicurezza sociale, l'obbligo dello Stato Italiano di rimborsare gli oneri delle predette prestazioni, l'individuazione dell'Istituzione statale competente ai fini del rimborso, non può che essere coerente con i principi definiti dall'ordinamento statale così come sopra riassunti.

Pertanto, tutte le prestazioni rientranti nei LEA, siano esse connesse o meno ad un infortunio sul lavoro o ad una malattia professionale, sono a carico del Servizio Sanitario nazionale.

Sono, invece, a carico dell'Inail le prestazioni protesiche e quelle medico-legali eseguite su richiesta dell'Istituto.

Così ribadito il quadro normativo di riferimento, anche al fine di instaurare con le AASSLL un proficuo rapporto di collaborazione, si invitano le strutture in indirizzo ad attenersi scrupolosamente alle indicazioni richiamate nella presente nota.

Eventuali segnalazioni in relazione alle problematiche operative che dovessero evidenziarsi dovranno essere rappresentate direttamente alle strutture centrali competenti per materia

20) Dirigenti di aziende industriali - TMCG (Trattamento Minimo Di Garanzia) al 31 dicembre 2012 - PREVINDAI – Contribuzione minima per l’anno 2012 - FASI – Nuovi importi per il 2013 – Importi trasferta 2013

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle aziende industriali non determina la crescita del “*minimo tabellare*” ma prevede un “*trattamento minimo complessivo di garanzia*” annuo - TMCG - ossia un livello di retribuzione complessiva annua lorda - il TMCG - al di sotto del quale nessun dirigente può di fatto venirsi a trovare. Per l’anno 2012 l’importo del TMCG è pari:

- ad euro 61.000 lordi per i dirigenti con anzianità aziendale nella qualifica fino a 6 anni;
- ad euro 76.000 lordi per quelli con anzianità aziendale nella qualifica superiore a 6 anni.

Si fa presente che i valori del TMCG previsti per l’anno 2013, che dovranno essere assunti come parametro al 31 dicembre 2013, aumenteranno rispettivamente a 63.000,00 e 80.000,00 euro lordi.

Per effetto di tale meccanismo il TMCG, negli importi sopra citati, deve essere confrontato, entro il 31 dicembre 2012, con il trattamento economico annuo lordo percepito dal dirigente. Qualora dal confronto effettuato a fine anno fra il trattamento economico percepito dal dirigente ed il valore del TMCG dovesse risultare una differenza in negativo per il dirigente, l’azienda deve intervenire per assicurare il livello “di garanzia”. Si tratta di un intervento in due tempi:

- il primo, attraverso la corresponsione nello stesso mese di dicembre, di un importo una tantum erogato a titolo di “adeguamento al TMCG” che serve per ristabilire l’equilibrio rispetto al trattamento percepito nell’anno considerato;
- il secondo, attraverso la corresponsione - a partire dal mese di gennaio 2013 - di un aumento della retribuzione mensile pari all’importo che dovesse risultare necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del TMCG.

Nel caso la differenza tra il TMCG ed il trattamento annuo lordo sia pari a zero ovvero negativa (il che significa che il trattamento annuo lordo percepito è superiore al TMCG) nessuna somma dovrà essere riconosciuta, a questo titolo, al dirigente.

Per gli ulteriori aspetti si rinvia alle precedenti note in materia.

Con l’occasione si ricorda che il Previndai, con le circolari n. 32 e 33/2010, ha illustrato le innovazioni introdotte dall’Accordo per il rinnovo del ccnl per i dirigenti sottoscritto il 25 novembre 2009 sul versante contributivo. In particolare si segnala che a decorrere dall’anno 2010 viene istituito un livello minimo annuo di contribuzione a carico dell’azienda. Questa

disposizione opera a favore dei dirigenti che hanno un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a sei anni compiuti.

Il livello minimo è stabilito in euro 4.500 per l'anno 2012 ed euro 4.800 per il 2013.

Per le modalità operative si rinvia alle citate note del Previdai, rammentando, peraltro, che ai fini fiscali i contributi versati al Previdai (quota impresa più quota dirigente più quota di contribuzione aggiuntiva più versamenti volontari) sono oneri deducibili dal reddito complessivo per un importo complessivamente non superiore ad euro 5.164,57. La parte eccedente tale limite sconta invece la normale tassazione. Si segnala infine che a decorrere dal 2012, come previsto dall'Accordo di rinnovo del 25 novembre 2009, sono modificati gli importi dei contributi dovuti al FASI e quindi anche per il 2013 gli importi risultano essere quelli riportati nella seguente tabella:

	a carico azienda	a carico dirigente
Assistenza sanitaria integrativa per dirigenti in servizio iscritti al Fondo	435,00 euro al trimestre	220,00 euro al trimestre
Assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti in pensione	294,00 euro al trimestre	

- Si ricorda, infine, che a decorrere dal 1° gennaio 2012, l'importo in cifra fissa stabilito dall'articolo 10 del citato CCNL, a titolo di rimborso spese non documentabili spettante al dirigente in trasferta, è pari alla somma di 85 euro.

21) INAIL – Autoliquidazione dei premi per l'anno 2012/2013 – Quali sono gli adempimenti per le imprese

Entro il giorno 18 febbraio 2013 devono essere effettuate le operazioni connesse all'autoliquidazione dei premi assicurativi Inail relativi all'anno 2012 (regolazione del premio) ed all'anno 2013 (anticipo della rata di premio). In particolare le imprese dovranno:

- entro il 18 febbraio (essendo il giorno 16 sabato) provvedere al pagamento del premio (quale risultato della somma degli importi dovuti a titolo di regolazione e di rata del premio);
- entro il 18 marzo 2013 (essendo il giorno 16 sabato) inviare esclusivamente in via telematica le dichiarazioni delle retribuzioni.

Dichiarazione Retribuzioni Anno 2012

1) Presentazione della dichiarazione anno 2012

La presentazione della dichiarazione, entro il 18 marzo 2013, avviene esclusivamente in via telematica, fermo restando il termine del 18 febbraio 2013 per il versamento del premio.

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

A tal proposito si rammenta che, a partire dall'anno 2012, il modulo cartaceo (mod. 1031) deve essere utilizzato esclusivamente per effettuare la denuncia delle retribuzioni nel caso in cui si sia verificata la cessazione dell'attività assicurata nel corso dell'anno. Il modulo deve essere presentato entro il giorno 16 del secondo mese successivo a quello di cessazione dell'attività assicurata.

Per la trasmissione in via telematica, le imprese interessate potranno accedere a tale funzione dal sito internet dell'Inail all'indirizzo www.inail.it. Utilizzando il servizio "Invio dichiarazione salari" oppure tramite il servizio ALPI online che permette la presentazione telematica della dichiarazione delle retribuzioni calcolando il premio dovuto. Per poter utilizzare tale modalità di invio, è però necessario avvalersi del codice PIN aziendale e del codice ditta già in possesso delle imprese. In caso di smarrimento del codice PIN è possibile richiederne il duplicato alla locale sede dell'Istituto.

2) Modalità di redazione della dichiarazione

La dichiarazione delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti nell'anno 2012 dovrà essere effettuata esclusivamente in modalità telematica.

Tale modalità non presenta novità di particolare rilievo rispetto ai modelli cartaceo (mod. 1031) degli anni scorsi. Si ricorda che nel riquadro "RETRIBUZIONI COMPLESSIVE" non devono essere indicate le retribuzioni corrisposte agli apprendisti, ai dipendenti assunti con contratto di riallineamento con esenzione totale dalla contribuzione e quelle relative al titolare, ai soci ed ai collaboratori familiari di imprese artigiane. Vanno invece indicate, tra le altre, le retribuzioni erogate ai dipendenti con esenzioni inferiori al 100%, i compensi erogati ai collaboratori coordinati e continuativi ed ai collaboratori a progetto, nonché le retribuzioni dei soci, associati in partecipazione di aziende non artigiane.

3) Retribuzione per i dipendenti con qualifica di dirigente

Per effetto della normativa introdotta dal D.Lgs. n. 38/2000 per i lavoratori in parola l'imponibile retributivo cui fare riferimento ai fini del calcolo del premio dovuto è pari al massimale di legge per la liquidazione delle rendite. Tale massimale per l'anno 2012 è fissato nell'importo annuo di euro **28.813,20**. Si rammenta che per rapporti di durata inferiore all'anno il divisore da applicare è di 25 giorni/mese, pari a 300 giorni all'anno.

4) Retribuzione convenzionale per i soci di imprese industriali che prestano attività manuale o di sovrintendenza

Nel caso in cui non sia stato pattuito un compenso superiore ai valori che vengono più sotto indicati, la retribuzione convenzionale giornaliera che deve essere inserita nelle retribuzioni dell'anno 2012 per i soci di ogni tipo di società che prestino opera manuale o di sovrintendenza, per gli associati in partecipazione di cui all'art. 2549 e segg. del codice

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

civile che prestino opera manuale o di sovrintendenza e per il coniuge, i figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, gli affini, gli affiliati e gli affidati del datore di lavoro che prestano con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera manuale o di sovrintendenza al lavoro manuale dei dipendenti, agli associati in partecipazione che prestano opera manuale o di sovrintendenza al lavoro manuale subordinato altrui, per l'anno 2012 è così fissata:

Retribuzione convenzionale	1° gennaio - 31 dicembre 2012
Giornaliera	euro 51,72
Mensile	euro 1.292,90
Annuale	euro 15.514,80

5) Parasubordinati

Per i rapporti di lavoro a carattere parasubordinato, fermo restando l'ambito della tutela, l'obbligo assicurativo (che risulta essere in capo al committente), in applicazione del T.U. sugli infortuni, scatta solo se i soggetti interessati svolgono attività protette ovvero utilizzano in via non occasionale veicoli a motore. Il datore di lavoro è tenuto a tutti gli adempimenti previsti dal T.U. per gli altri lavoratori.

Il premio assicurativo (che è ripartito per 2/3 a carico del soggetto committente e 1/3 a carico del collaboratore) è calcolato sui compensi che sono stati effettivamente corrisposti al lavoratore nel rispetto del livello minimale e di quello massimale che sono stati stabiliti dal legislatore con il D.Lgs. n. 38/2000. Tale importo può essere frazionabile in tanti dodicesimi quanti sono i mesi, o frazioni di mese, di durata del rapporto di parasubordinazione. I valori in parola vengono così determinati:

		1° gennaio - 31 dicembre 2012
minimale	annuo	euro 15.514,80
	mensile	euro 1.292,90
massimale	annuo	euro 28.813,20
	mensile	euro 2.401,10

6) Retribuzione per i dipendenti occupati a tempo parziale

La determinazione dell'imponibile contributivo cui fare riferimento ai fini del calcolo del premio dovuto in caso di rapporto a tempo parziale - qualora stipulato, nell'ambito del settore edile, nel rispetto delle norme contrattuali - comporta, come è noto, il ragguaglio della retribuzione imponibile alle ore di lavoro effettivamente prestate. Pertanto l'applicazione della norma in parola dovrà essere eseguita come segue:

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

a) Calcolo della retribuzione tabellare

Tale importo si ottiene dividendo la retribuzione minima annua (con esclusione quindi di altri istituti contrattuali quali ad esempio contingenza, scatti di anzianità, indennità territoriale ecc.), prevista dal vigente c.c.n.l. per i lavoratori della stessa categoria lavoratori a orario pieno, per la durata annua espressa in ore della stessa prestazione. Si precisa che la retribuzione annua deve essere calcolata con riferimento anche alla 13^a e 14^a ed eventuale 15^a mensilità per gli impiegati ed alla maggiorazione del 23,45% per gli operai (18,50% + 4,95%).

b) Raffronto tra la retribuzione tabellare oraria ed il minimale orario

Calcolata la retribuzione tabellare oraria, si procede al raffronto fra tale retribuzione ed il minimale orario fissato, per i rapporti part-time per l'anno 2012, in euro **6,86** al fine di individuare quello di maggior importo.

c) Retribuzione da denunciare

Determinato l'importo orario cui si dovrà fare riferimento, lo stesso dovrà essere moltiplicato per le ore comunque retribuite al dipendente con contratto part-time (e dunque per le ore lavorate nonché per le ore retribuite in forza di legge o contratto, come, ad esempio per assenze per malattia, infortunio, permessi retribuiti, ferie, festività...; non vanno computate invece le ore non retribuite come ad esempio, per assenza per permesso non retribuito, aspettativa, Cig...) ottenendo in tale modo la retribuzione da denunciare.

7) Riduzione contributiva dell'11,50% - Adempimenti delle imprese

L'Inail con nota dello scorso 15 gennaio 2013 ha confermato che anche per l'anno 2012 trova applicazione la riduzione dell'11,50% del premio assicurativo a favore delle imprese del settore edile in possesso di determinati requisiti, introdotta dall'art. 29 della Legge n. 341/1995. Dunque la riduzione in parola riguarderà soltanto il premio infortuni e silicosi relativo all'anno 2012 (regolazione 2012) e non trova applicazione sui premi relativi alla rata 2013. Si rammenta che tale riduzione compete solo per gli operai con un orario di lavoro di 40 ore settimanali e ne possono fruire solo i datori di lavoro che:

- non hanno riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per la durata di cinque anni dalla pronuncia della sentenza;
- sono in possesso dei requisiti per il rilascio del Durc;
- applicano la parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi di lavoro;
- non abbiano riportato provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione di violazione in materia di tutela delle condizioni di lavoro di cui all'allegato A del Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007 (cfr. Not. n. 2/2008).

Sul modello di dichiarazione delle retribuzioni, l'ammontare delle retribuzioni che possono beneficiare della riduzione dell'11,50% deve essere riportato nella apposita sezione (campo 17) indicando il numero "1" nella casella corrispondente (campo 18) che contraddistingue il tipo di sconto per il settore edile.

Ciò premesso l'Inail ha sottolineato che i datori di lavoro dovranno presentare un apposito modello di autocertificazione predisposto dall'Inail per l'assenza di condanne passate in giudicato nel quinquennio ai sensi della legge 248/2006, alla Sede Inail competente, entro il 18 febbraio 2013. Tale modello è disponibile sul sito dell'Inail seguendo il percorso: Assicurazione - Modulistica - Download modelli - Autoliquidazione. Inoltre è pubblicato anche sul sito internet del Collegio in calce alla presente nota informativa.

Inoltre, si rammenta che la Legge n. 296/2006 subordina il godimento di benefici contributivi, tra cui la riduzione dell'11,50%, al possesso del Durc. A tal fine il Decreto Ministeriale 24.10.2007 ha previsto l'obbligo di inviare una apposita autocertificazione alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) attestante l'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giudiziari in ordine alla violazione delle disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro indicate nell'allegato A del medesimo Decreto ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato con riferimento a ciascun illecito.

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 34/2008 ha chiarito che l'invio della autocertificazione alla DTL deve precedere la prima richiesta del beneficio fermo restando che, in sede di prima applicazione di tale previsione, la autocertificazione doveva essere inviata alla DTL entro il 30 aprile 2009 (cfr suppl. n. 1 al Not. n. 3/2009). Tale autocertificazione è da inviare una sola volta salvo comunicare tempestivamente ogni eventuale modifica di quanto dichiarato.

In relazione a tale adempimento le imprese possono trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- è stata inviata la autocertificazione alla DTL e non sono intervenute modifiche: l'impresa non deve inviare nulla alla DTL ma deve trasmettere all'Inail la sopra richiamata dichiarazione;
- non è stata inviata la autocertificazione alla DTL: oltre ad inviare all'Inail il modello di dichiarazione, l'impresa deve inviare alla DTL l'autocertificazione prevista dal Decreto 24.10.2007 entro il 18 febbraio 2013;
- è stata inviata la autocertificazione alla DTL ma nel frattempo sono intervenute modifiche: oltre ad inviare all'Inail il modello di dichiarazione, l'impresa, deve inviare alla DTL l'autocertificazione prevista dal Decreto 24.10.2007 entro il 18 febbraio 2013.

8) Riduzione per imprese artigiane

Con determinazione del Presidente dell'Inail n. 60 del 14.9.2012 è stata fissata nella misura del 6,95% la riduzione per le imprese artigiane per l'anno 2012 da applicare alla sola regolazione 2012 (in recepimento di quanto previsto dal Decreto Ministeriale del

31.10.2012). La riduzione spetta sulla sola regolazione 2012. L'Istituto con nota dello scorso 15 gennaio 2013 ha chiarito che possono fruire dell'agevolazione le imprese iscritte alla gestione Artigianato in regola con tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e dalle specifiche normative di settore, che non abbiano registrato infortuni nel biennio 2010-2011 e che abbiano presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio barrando la casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella precedente dichiarazione delle retribuzioni 2011, inviata l'anno scorso (16 marzo 2012).

Si rammenta inoltre che per l'applicazione della riduzione per la prossima autoliquidazione 2013/2014, è subordinata alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio in occasione dell'invio della corrente Autoliquidazione 2012/2013. Infatti, la domanda - per fruire della riduzione nella prossima Autoliquidazione 2013/2014 - si considera presentata se l'impresa artigiana seleziona "SI" nel campo "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, articolo 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni 2013 telematica (da presentarsi entro il 18 marzo 2013 e relativa all'Autoliquidazione 2012/2013). Così facendo nella prossima autoliquidazione l'impresa potrà applicare la riduzione per la regolazione 2013.

Autoliquidazione Premi 2012 - 2013

Entro la sopra richiamata data del 18 febbraio 2013 le imprese dovranno provvedere all'operazione di autoconguaglio dei premi relativamente al saldo per l'anno 2012 ed all'anticipo per l'anno 2013. Le modalità di effettuazione di tali operazioni sono sostanzialmente immutate rispetto a quelle seguite negli scorsi anni.

Si ricorda che le retribuzioni presunte cui fare riferimento per la determinazione dell'anticipo 2013 sono quelle effettivamente denunciate per l'anno 2012 salvo importi inferiori che dovranno essere comunicati, in via telematica, entro il 18 febbraio 2013 alla competente sede Inail avvalendosi della apposita modulistica disponibile sul sito dell'Inail nella sezione Autoliquidazione (ad esempio riduzione delle retribuzioni 2013 per effetto di dimissioni, licenziamenti, trasferimento di ramo di azienda ecc.).

a) Pagamento rateale sia del premio di saldo 2012 che di acconto 2013. Modalità per la richiesta di rateazione

Il datore di lavoro potrà fruire della rateazione in quattro rate oltre che per il premio anticipato anche per quanto dovuto a titolo di regolazione. Le rate, di pari importo, dovranno essere versate alle scadenze: 18 febbraio, 16 maggio, 16 agosto e 16 novembre 2013. Le somme relative alle scadenze successive alla prima rata dovranno essere maggiorate di un tasso equivalente che l'Inail, con nota del 15 gennaio 2013, ha comunicato i coefficienti che devono essere applicati alle rate successive alla prima:

- 2^a rata, scadenza 16 maggio 2013: 0,00741288;

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

- 3[^] rata, scadenza 16 agosto 2013: 0,01525178;
- 4[^] rata, scadenza 16 novembre 2013: 0,02309068.

A decorrere dall'autoliquidazione 2007/2008 l'Istituto ha previsto nuove modalità per avvalersi della facoltà di rateizzare il premio stabilendo che la manifestazione di volontà di avvalersi della rateazione espressa una prima volta è valida anche per gli anni successivi.

A decorrere dall'autoliquidazione 2009/2010 l'Inail ha introdotto la possibilità di revocare direttamente sul modello di dichiarazione delle retribuzioni la precedente scelta di rateizzare il pagamento, barrando la casella NO (campo 89), eliminando così l'obbligo di inviare all'Inail una ulteriore e specifica comunicazione di revoca della precedente scelta circa la modalità di pagamento. Pertanto l'impresa che:

- intenda continuare ad avvalersi della rateazione ex lege 449/1997 ed abbia già espresso, in occasione di una precedente autoliquidazione, tale volontà è esonerata dall'obbligo di barrare l'apposita casella SI nel modello della dichiarazione delle retribuzioni;
- in una precedente autoliquidazione non ha scelto il pagamento rateale ma intenda avvalersi della rateazione in occasione della autoliquidazione 2012/2013, deve barrare l'apposita casella SI nel modello della dichiarazione delle retribuzioni. Tale scelta di pagamento rateale, per quanto detto, varrà, salvo successiva revoca negli anni futuri, anche per le successive autoliquidazioni;
- intenda modificare la modalità di pagamento rateale espressa in una precedente autoliquidazione, versando il premio in unica soluzione, deve esprimere tale volontà di revocare la scelta precedentemente effettuata barrando la casella NO nel modello della dichiarazione delle retribuzioni.

Per quanto riguarda le modalità operative l'Istituto ha precisato che il codice di "agevolazione" 70, che individua la facoltà di pagare in quattro rate, verrà ogni anno automaticamente "ribaltato" sull'autoliquidazione dell'anno in corso.

b) Modalità di compilazione del mod. F24

Il versamento deve essere effettuato tramite il mod. F24 indicando nella sezione Inail:

- nel campo codice Sede: 13200 per la sede Inail di Brescia; 13240 per la sede Inail di Palazzolo, 13232 per la sede Inail di Breno;
- nei campi posizione assicurativa e codice controllo: il codice ditta ed il relativo codice controllo. (Tali dati possono essere rilevati dal modulo della dichiarazione delle retribuzioni);
- nel campo numero di riferimento: il numero 902013;
- nel campo causale: la lettera P;
- nel campo importi a debito versati: dovrà essere indicato l'importo del premio dovuto al netto dell'eventuale compensazione tra regolazione passiva 2012 e rata anticipo 2013.

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

22) INPS – Aliquota gestione separata – Nuovi valori validi a partire dal 1° gennaio 2013

L'Inps con la circolare n. 27/2013, ha provveduto a rendere note le aliquote contributive dovute alla Gestione separata a decorrere dal 1° gennaio 2013. La Legge 28 giugno 2012, n. 92, ha stabilito, a partire dal 1° gennaio 2013, nella misura del 20% l'aliquota contributiva per gli iscritti alla Gestione separata assicurati presso altra forma pensionistica obbligatoria o titolari di pensione. Per l'anno 2013 rimane confermata per gli iscritti che non siano pensionati o che non risultino già assicurati ad altra forma previdenziale obbligatoria l'ulteriore aliquota contributiva per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera, alla malattia ed al congedo parentale. La predetta aliquota contributiva aggiuntiva, per l'anno 2013, è pari allo 0,72%.

Inoltre con la circolare in commento l'Inps ha comunicato il massimale entro il quale applicare le nuove aliquote dovute all'Istituto per gli iscritti alla Gestione separata, pari per l'anno 2013 ad euro 99.034,00. Il quadro definitivo, per l'anno 2013, della contribuzione dovuta per i soggetti iscritti alla Gestione separata è il seguente:

1) *iscritti che non risultano assicurati ad altre forme pensionistiche obbligatorie*, per i quali la contribuzione è fissata nella misura del 27,72% (27% aliquota IVS più 0,72% aliquota aggiuntiva) da applicarsi sul reddito imponibile Inps, e fino al raggiungimento del massimale di reddito pari, per l'anno 2013 ad euro 99.034,00;

2) *pensionati o iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria*, per i quali la contribuzione è fissata nella misura del 20,00% da applicarsi sul reddito imponibile Inps, e fino al raggiungimento del massimale di reddito pari, per l'anno 2013 ad euro 99.034,00.

Circa la ripartizione dell'onere contributivo si ricorda che è stabilita nella misura di un terzo a carico del collaboratore e per due terzi a carico del committente, salvo il caso di associazione in partecipazione per il quale la ripartizione avviene in misura pari rispettivamente al 55% e al 45%.

23) INAIL – Autoliquidazione premi afferenti all'annualità 2012/2013 – Adempimenti delle imprese

Come noto entro il 18 febbraio 2013 si sono effettuate le operazioni connesse all'autoliquidazione dei premi assicurativi Inail relativi all'anno 2012 (regolazione del premio) ed all'anno 2013 (anticipo rata premio). In particolare le imprese hanno dovuto:

- entro il 18 febbraio (essendo il giorno 16 sabato) provvedere al pagamento del premio (quale risultato della somma degli importi dovuti a titolo di regolazione e di rata del premio); ed dovranno:

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

- entro il 18 marzo 2013 (essendo il giorno 16 sabato) inviare esclusivamente in via telematica le dichiarazioni delle retribuzioni

Dichiarazione Retribuzioni Anno 2012

1) Presentazione della dichiarazione anno 2012

La presentazione della dichiarazione, entro il 18 marzo 2013, avviene esclusivamente in via telematica, fermo restando il termine del 18 febbraio 2013 per il versamento del premio. A tal proposito si rammenta che, a partire dall'anno 2012, il modulo cartaceo (mod. 1031) deve essere utilizzato esclusivamente per effettuare la denuncia delle retribuzioni in caso di cessazione dell'attività assicurata nel corso dell'anno, da presentare entro il giorno 16 del secondo mese successivo a quello di cessazione dell'attività assicurata. Per la trasmissione in via telematica, le imprese interessate potranno accedere a tale funzione dal sito internet dell'Inail all'indirizzo www.inail.it. Utilizzando il servizio "Invio dichiarazione salari" oppure tramite il servizio ALPI online che permette la presentazione telematica della dichiarazione delle retribuzioni calcolando il premio dovuto. Per poter utilizzare tale modalità di invio, è necessario avvalersi del codice PIN aziendale e del codice ditta già in possesso delle imprese. In caso di smarrimento del codice PIN è possibile richiederne il duplicato alla locale sede dell'Istituto.

2) Modalità di redazione della dichiarazione

La dichiarazione delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti nell'anno 2012 dovrà essere effettuata esclusivamente in modalità telematica. Tale modalità non presenta novità di particolare rilievo rispetto ai modelli cartaceo (mod. 1031) degli anni scorsi. Si ricorda che nel riquadro "RETRIBUZIONI COMPLESSIVE" non devono essere indicate le retribuzioni corrisposte agli apprendisti, ai dipendenti assunti con contratto di riallineamento con esenzione totale dalla contribuzione e quelle relative al titolare, ai soci ed ai collaboratori familiari di imprese artigiane. Vanno invece indicate, tra le altre, le retribuzioni erogate ai dipendenti con esenzioni inferiori al 100%, i compensi erogati ai collaboratori coordinati e continuativi ed ai collaboratori a progetto, nonché le retribuzioni dei soci, associati in partecipazione di aziende non artigiane.

3) Retribuzione per i dipendenti con qualifica di dirigente

Per effetto della normativa introdotta dal D.Lgs. n. 38/2000 per i lavoratori in parola l'imponibile retributivo cui fare riferimento ai fini del calcolo del premio dovuto è pari al massimale di legge per la liquidazione delle rendite. Tale massimale per l'anno 2012 è fissato nell'importo annuo di euro **28.813,20**. Si rammenta che per rapporti di durata inferiore all'anno il divisore da applicare è di 25 giorni/mese, pari a 300 giorni all'anno.

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

4) Retribuzione convenzionale per i soci di imprese industriali che prestano attività manuale o di sovrintendenza

Nel caso in cui non sia stato pattuito un compenso superiore ai valori più sotto indicati, la retribuzione convenzionale giornaliera da inserire nelle retribuzioni dell'anno 2012 per i soci di ogni tipo di società che prestino opera manuale o di sovrintendenza, per gli associati in partecipazione di cui all'art. 2549 e segg. del codice civile che prestino opera manuale o di sovrintendenza e per il coniuge, i figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, gli affini, gli affiliati e gli affidati del datore di lavoro che prestano con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera manuale o di sovrintendenza al lavoro manuale dei dipendenti, agli associati in partecipazione che prestano opera manuale o di sovrintendenza al lavoro manuale subordinato altrui, per l'anno 2012 è così fissata:

Retribuzione convenzionale	1° gennaio - 31 dicembre 2012
giornaliera	euro 51,72
Mensile	euro 1.292,90
Annual	euro 15.514,80

5) Parasubordinati

Per i rapporti parasubordinati, fermo restando l'ambito della tutela (cfr., l'obbligo assicurativo (in capo al committente), in applicazione del T.U. sugli infortuni, scatta solo se i soggetti interessati svolgono attività protette ovvero utilizzano in via non occasionale veicoli a motore. Il datore di lavoro è tenuto a tutti gli adempimenti previsti dal T.U. per gli altri lavoratori. Il premio assicurativo (così ripartito: 2/3 a carico committente e 1/3 a carico collaboratore) è calcolato sui compensi effettivamente percepiti nel rispetto del minimale e massimale stabiliti dal D.Lgs. n. 38/2000, frazionabile in tanti dodicesimi quanti sono i mesi, o frazioni di mese, di durata del rapporto di parasubordinazione. I valori in parola sono così determinati:

		1° gennaio - 31 dicembre 2012
minimale	annuo	euro 15.514,80
	mensile	euro 1.292,90
massimale	annuo	euro 28.813,20
	mensile	euro 2.401,10

6) Retribuzione per i dipendenti occupati a tempo parziale

La determinazione dell'imponibile contributivo cui fare riferimento ai fini del calcolo del premio dovuto in caso di rapporto a tempo parziale - qualora stipulato, nell'ambito del settore edile, nel rispetto delle norme contrattuali (cfr. Not. n.1/2011) - comporta, come è noto, il ragguaglio della retribuzione imponibile alle ore di lavoro effettivamente prestate. Pertanto l'applicazione della norma in parola dovrà essere eseguita come segue:

a) Calcolo della retribuzione tabellare

Tale importo si ottiene dividendo la retribuzione minima annua (con esclusione quindi di altri istituti contrattuali quali ad esempio contingenza, scatti di anzianità, indennità territoriale ecc.), prevista dal vigente c.c.n.l. per i lavoratori della stessa categoria lavoratori a orario pieno, per la durata annua espressa in ore della stessa prestazione. Si precisa che la retribuzione annua deve essere calcolata con riferimento anche alla 13^a e 14^a ed eventuale 15^a mensilità per gli impiegati ed alla maggiorazione del 23,45% per gli operai (18,50% + 4,95%).

b) Raffronto tra la retribuzione tabellare oraria ed il minimale orario

Calcolata la retribuzione tabellare oraria, si procede al raffronto fra tale retribuzione ed il minimale orario fissato, per i rapporti part-time per l'anno 2012, in euro **6,86** al fine di individuare quello di maggior importo.

c) Retribuzione da denunciare

Determinato l'importo orario cui si dovrà fare riferimento, lo stesso dovrà essere moltiplicato per le ore comunque retribuite al dipendente con contratto part-time (e dunque per le ore lavorate nonché per le ore retribuite in forza di legge o contratto, come, ad esempio per assenze per malattia, infortunio, permessi retribuiti, ferie, festività....; non vanno computate invece le ore non retribuite come ad esempio, per assenza per permesso non retribuito, aspettativa, Cig...) ottenendo in tale modo la retribuzione da denunciare.

7) Riduzione contributiva dell'11,50% - Adempimenti delle imprese

L'Inail con nota dello scorso 15 gennaio 2013 ha confermato che anche per l'anno 2012 trova applicazione la riduzione dell'11,50% del premio assicurativo a favore delle imprese del settore edile in possesso di determinati requisiti, introdotta dall'art. 29 della Legge n. 341/1995. Dunque la riduzione in parola riguarderà soltanto il premio infortuni e silicosi relativo all'anno 2012 (regolazione 2012) e non trova applicazione sui premi relativi alla rata 2013. Si rammenta che tale riduzione compete solo per gli operai con un orario di lavoro di 40 ore settimanali e ne possono fruire solo i datori di lavoro che:

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

- non hanno riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per la durata di cinque anni dalla pronuncia della sentenza;
- sono in possesso dei requisiti per il rilascio del Durc;
- applicano la parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi di lavoro;
- non abbiano riportato provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione di violazione in materia di tutela delle condizioni di lavoro di cui all'allegato A del Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.

Sul modello di dichiarazione delle retribuzioni, l'ammontare delle retribuzioni che possono beneficiare della riduzione dell'11,50% deve essere riportato nella apposita sezione (campo 17) indicando il numero "1" nella casella corrispondente (campo 18) che contraddistingue il tipo di sconto per il settore edile. Tutto ciò premesso l'Inail ha sottolineato che i datori di lavoro dovranno presentare un apposito modello di autocertificazione predisposto dall'Inail per l'assenza di condanne passate in giudicato nel quinquennio ai sensi della legge 248/2006, alla Sede Inail competente, entro il 18 febbraio 2013. Tale modello è disponibile sul sito dell'Inail seguendo il percorso: Assicurazione - Modulistica - Download modelli - Autoliquidazione. Inoltre è pubblicato anche sul sito internet del Collegio in calce alla presente nota informativa.

Inoltre, si rammenta che la Legge n. 296/2006 subordina il godimento di benefici contributivi, tra cui la riduzione dell'11,50%, al possesso del Durc. A tal fine il Decreto Ministeriale 24.10.2007 ha previsto l'obbligo di inviare una apposita autocertificazione alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) attestante l'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giudiziari in ordine alla violazione delle disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro indicate nell'allegato A del medesimo Decreto ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato con riferimento a ciascun illecito.

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 34/2008 ha chiarito che l'invio della autocertificazione alla DTL deve precedere la prima richiesta del beneficio fermo restando che, in sede di prima applicazione di tale previsione, la autocertificazione doveva essere inviata alla DTL entro il 30 aprile 2009. Tale autocertificazione è da inviare una sola volta salvo comunicare tempestivamente ogni eventuale modifica di quanto dichiarato. In relazione a tale adempimento le imprese possono trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- è stata inviata la autocertificazione alla DTL e non sono intervenute modifiche: l'impresa non deve inviare nulla alla DTL ma deve trasmettere all'Inail la sopra richiamata dichiarazione;

- non è stata inviata la autocertificazione alla DTL: oltre ad inviare all'Inail il modello di dichiarazione, l'impresa deve inviare alla DTL l'autocertificazione prevista dal Decreto 24.10.2007 entro il 18 febbraio 2013;
- è stata inviata la autocertificazione alla DTL ma nel frattempo sono intervenute modifiche: oltre ad inviare all'Inail il modello di dichiarazione, l'impresa, deve inviare alla DTL l'autocertificazione prevista dal Decreto 24.10.2007 entro il 18 febbraio 2013.

8) Riduzione per imprese artigiane

Con determinazione del Presidente dell'Inail n. 60 del 14.9.2012 è stata fissata nella misura del 6,95% la riduzione per le imprese artigiane per l'anno 2012 da applicare alla sola regolazione 2012 (in recepimento di quanto previsto dal Decreto Ministeriale del 31.10.2012). La riduzione spetta sulla sola regolazione 2012. L'Istituto con nota dello scorso 15 gennaio 2013 ha chiarito che possono fruire dell'agevolazione le imprese iscritte alla gestione Artigianato in regola con tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e dalle specifiche normative di settore, che non abbiano registrato infortuni nel biennio 2010-2011 e che abbiano presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio barrando la casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella precedente dichiarazione delle retribuzioni 2011, inviata l'anno scorso (16 marzo 2012). Si rammenta inoltre che per l'applicazione della riduzione per la prossima autoliquidazione 2013/2014, è subordinata alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio in occasione dell'invio della corrente Autoliquidazione 2012/2013. Infatti, la domanda - per fruire della riduzione nella prossima Autoliquidazione 2013/2014 - si considera presentata se l'impresa artigiana seleziona "SI" nel campo "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni 2013 telematica (da presentarsi entro il 18 marzo 2013 e relativa all'Autoliquidazione 2012/2013). Così facendo nella prossima autoliquidazione l'impresa potrà applicare la riduzione per la regolazione 2013.

Autoliquidazione Premi 2012 - 2013

Entro la sopra richiamata data del 18 febbraio 2013 le imprese dovranno provvedere all'operazione di autoconguaglio dei premi relativamente al saldo per l'anno 2012 ed all'anticipo per l'anno 2013. Le modalità di effettuazione di tali operazioni sono sostanzialmente immutate rispetto a quelle seguite negli scorsi anni. Si ricorda che le retribuzioni presunte cui fare riferimento per la determinazione dell'anticipo 2013 sono quelle effettivamente denunciate per l'anno 2012 salvo importi inferiori che dovranno essere comunicati, in via telematica, entro il 18 febbraio 2013 alla competente sede Inail avvalendosi della apposita modulistica disponibile sul sito dell'Inail nella sezione

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

Autoliquidazione (ad esempio riduzione delle retribuzioni 2013 per effetto di dimissioni, licenziamenti, trasferimento di ramo di azienda ecc.).

a) Pagamento rateale sia del premio di saldo 2012 che di acconto 2013. Modalità per la richiesta di rateazione

Il datore di lavoro potrà fruire della rateazione in quattro rate oltre che per il premio anticipato anche per quanto dovuto a titolo di regolazione. Le rate, di pari importo, dovranno essere versate alle scadenze: 18 febbraio, 16 maggio, 16 agosto e 16 novembre 2013. Le somme relative alle scadenze successive alla prima rata dovranno essere maggiorate di un tasso equivalente che l'Inail, con nota del 15 gennaio 2013, ha comunicato i coefficienti che devono essere applicati alle rate successive alla prima:

- 2^a rata, scadenza 16 maggio 2013: 0,00741288;
- 3^a rata, scadenza 16 agosto 2013: 0,01525178;
- 4^a rata, scadenza 16 novembre 2013: 0,02309068.

A decorrere dall'autoliquidazione 2007/2008 l'Istituto ha previsto nuove modalità per avvalersi della facoltà di rateizzare il premio stabilendo che la manifestazione di volontà di avvalersi della rateazione espressa una prima volta è valida anche per gli anni successivi.

A decorrere dall'autoliquidazione 2009/2010 l'Inail ha introdotto la possibilità di revocare direttamente sul modello di dichiarazione delle retribuzioni la precedente scelta di rateizzare il pagamento, barrando la casella NO (campo 89), eliminando così l'obbligo di inviare all'Inail una ulteriore e specifica comunicazione di revoca della precedente scelta circa la modalità di pagamento. Pertanto l'impresa che:

- intenda continuare ad avvalersi della rateazione ex lege 449/1997 ed abbia già espresso, in occasione di una precedente autoliquidazione, tale volontà è esonerata dall'obbligo di barrare l'apposita casella SI nel modello della dichiarazione delle retribuzioni;
- in una precedente autoliquidazione non ha scelto il pagamento rateale ma intenda avvalersi della rateazione in occasione della autoliquidazione 2012/2013, deve barrare l'apposita casella SI nel modello della dichiarazione delle retribuzioni. Tale scelta di pagamento rateale, per quanto detto, varrà, salvo successiva revoca negli anni futuri, anche per le successive autoliquidazioni;
- intenda modificare la modalità di pagamento rateale espressa in una precedente autoliquidazione, versando il premio in unica soluzione, deve esprimere tale volontà di revocare la scelta precedentemente effettuata barrando la casella NO nel modello della dichiarazione delle retribuzioni.

Per quanto riguarda le modalità operative l'Istituto ha precisato che il codice di "agevolazione" 70, che individua la facoltà di pagare in quattro rate, verrà ogni anno automaticamente "ribaltato" sull'autoliquidazione dell'anno in corso.

b) Modalità di compilazione del mod. F24

Il versamento deve essere effettuato tramite il mod. F24 indicando nella sezione Inail:

- nel campo codice Sede: 13200 per la sede Inail di Brescia; 13240 per la sede Inail di Palazzolo, 13232 per la sede Inail di Breno;
- nei campi posizione assicurativa e codice controllo: il codice ditta ed il relativo codice controllo. (Tali dati possono essere rilevati dal modulo della dichiarazione delle retribuzioni);
- nel campo numero di riferimento: il numero 902013;
- nel campo causale: la lettera P;
- nel campo importi a debito versati: dovrà essere indicato l'importo del premio dovuto al netto dell'eventuale compensazione tra regolazione passiva 2012 e rata anticipo 2013.

24) Funzione Pubblica: il congedo straordinario retribuito - computabilità ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione economica

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la nota prot. DFP n. 2285 del 15 gennaio 2013, ha fornito un parere al Dipartimento per l'istruzione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, in merito all'istituto del congedo straordinario di cui all'art. 42, commi 5 e ss., del D.L.vo. n. 151 del 2001, con particolare riferimento agli effetti che l'assenza produce sulla maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della progressione economica e della pensione. uno stralcio di quella è la nota ministeriale:

"... il periodo del congedo deve essere riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio valevole per il raggiungimento del diritto a pensione e per la sua misura; questo si desume dalla circostanza che la legge ha previsto l'istituto della contribuzione figurativa (la quale, si ricorda, nel caso di specie vale solo per i lavoratori del settore privato, atteso che per i pubblici dipendenti la contribuzione è connessa alla retribuzione effettivamente versata dal datore di lavoro) che è valida per il diritto e per la misura della pensione. Occorre poi considerare il richiamo all'art. 4, comma 2, della Legge n. 53 del 2000, nel quale è previsto che il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, lì dove l'anzianità di servizio è tenuta distinta dai "fini previdenziali". Pertanto, ad avviso dello scrivente, nell'esaminare l'istituto occorre distinguere la valenza dell'anzianità maturata nel corso della fruizione del congedo e, cioè, l'effetto che si produce rispetto al trattamento pensionistico e quello che riguarda invece il conseguimento del requisito per la progressione a fini economici e, quindi, i periodi di congedo sono validi ai fini pensionistici, ma non ai fini della progressione

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

economica. Questa conclusione è confermata dalla considerazione che, di regola, i periodi rilevanti ai fini delle progressioni economiche presuppongono un'attività lavorativa effettivamente svolta, che porta ad un arricchimento della professionalità e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente, situazione che non ricorre nel momento in cui il dipendente si assenta dal servizio e non svolge la propria attività lavorativa."

25) INPS: aziende ammesse ai benefici per le assunzioni effettuate nel 2011

L'INPS, con la circolare n. 3311 del 25 febbraio 2013, comunica che si sono concluse le attività istruttorie e di verifica previste per gli incentivi all'occupazione della legge 191/2009, art. 2, commi 134, 135 e 151.

Le aziende ammesse agli incentivi potranno consultare la comunicazione di accoglimento accedendo al sito www.inps.it, mediante l'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di responsabilità del contribuente", che è stata utilizzata per inviare la richiesta del beneficio.

25) Dipartimento della Funzione Pubblica: congedo straordinario retribuito - computabilità ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione economica

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la nota prot. DFP n. 2285 del 15 gennaio 2013, ha fornito un parere al Dipartimento per l'istruzione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, in merito all'istituto del congedo straordinario di cui all'articolo 42, commi 5 e seguenti, del D.L.vo. n. 151 del 2001, con particolare riferimento agli effetti che l'assenza produce sulla maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della progressione economica e della pensione.

uno stralcio della nota ministeriale

"... il periodo del congedo deve essere riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio valevole per il raggiungimento del diritto a pensione e per la sua misura; questo si desume dalla circostanza che la legge ha previsto l'istituto della contribuzione figurativa (la quale, si ricorda, nel caso di specie vale solo per i lavoratori del settore privato, atteso che per i pubblici dipendenti la contribuzione è connessa alla retribuzione effettivamente versata dal datore di lavoro) che è valida per il diritto e per la misura della pensione. Occorre poi considerare il richiamo all'art. 4, comma 2, della Legge n. 53 del 2000, nel quale è previsto che il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, lì dove l'anzianità di servizio è tenuta distinta dai "fini previdenziali". Pertanto, ad avviso dello scrivente, nell'esaminare l'istituto occorre distinguere la valenza dell'anzianità maturata nel corso della fruizione del congedo e, cioè, l'effetto che si produce rispetto al trattamento pensionistico e quello che

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

riguarda invece il conseguimento del requisito per la progressione a fini economici e, quindi, i periodi di congedo sono validi ai fini pensionistici, ma non ai fini della progressione economica. Questa conclusione è confermata dalla considerazione che, di regola, i periodi rilevanti ai fini delle progressioni economiche presuppongono un'attività lavorativa effettivamente svolta, che porta ad un arricchimento della professionalità e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente, situazione che non ricorre nel momento in cui il dipendente si assenta dal servizio e non svolge la propria attività lavorativa."

27) TFR - Il coefficiente di rivalutazione

Le informazioni che sono sotto riportate hanno carattere unicamente informativo

MESE	TFR maturato fino al periodo compreso tra	coefficiente di rivalutazione
2013 da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2012 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2013	
novembre	15 novembre - 14 dicembre	
ottobre	15 ottobre - 14 novembre	
settembre	15 settembre - 14 ottobre	
agosto	15 agosto - 14 settembre	
luglio	15 luglio - 14 agosto	
giugno	15 giugno - 14 luglio	
maggio	15 maggio - 14 giugno	
aprile	15 aprile - 14 maggio	
marzo	15 marzo - 14 aprile	

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

febbraio	15 febbraio - 14 marzo	
gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0,265845 %
2012 da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2011 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2013	3,302885 %
novembre	15 novembre - 14 dicembre	2,961538 %
ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2,980769 %
settembre	15 settembre - 14 ottobre	2,855769 %
agosto	15 agosto - 14 settembre	2,730769 %
luglio	15 luglio - 14 agosto	2,245192 %
giugno	15 giugno - 14 luglio	2,048077 %
maggio	15 maggio - 14 giugno	1,778846 %
aprile	15 aprile - 14 maggio	1,725962 %
marzo	15 marzo - 14 aprile	1,240385 %
febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0,826923 %
gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0,413462 %
2011 da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2010 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2012	3,880058 %

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

novembre	15 novembre - 14 dicembre	3,531846 %
ottobre	15 ottobre - 14 novembre	3,332442 %
settembre	15 settembre - 14 ottobre	2,909827 %
agosto	15 agosto - 14 settembre	2,784827 %
luglio	15 luglio - 14 agosto	2,436615 %
giugno	15 giugno - 14 luglio	2,088403 %
maggio	15 maggio - 14 giugno	1,888999 %
aprile	15 aprile - 14 maggio	1,689595 %
marzo	15 marzo - 14 aprile	1,192576 %
febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0,769960 %
gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0,421749 %
2010 da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2009 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2011	2,935935%
novembre	15 novembre - 14 dicembre	2,534794%
ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2,354566%
settembre	15 settembre - 14 ottobre	2,063881%
agosto	15 agosto - 14 settembre	2,159794%
luglio	15 luglio - 14 agosto	1,869109%
giugno	15 giugno - 14 luglio	1,467968%
maggio	15 maggio - 14 giugno	1,342968 %
aprile	15 aprile - 14 maggio	1,162739 %
marzo	15 marzo - 14 aprile	0,761598 %
febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0,470913 %
gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0,235457 %

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

2009 da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2008 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2010	2,224907 %
novembre	15 novembre - 14 dicembre	1,988383 %
ottobre	15 ottobre - 14 novembre	1,807621 %
settembre	15 settembre - 14 ottobre	1,626859 %
agosto	15 agosto - 14 settembre	1,724907 %
luglio	15 luglio - 14 agosto	1,321097 %
giugno	15 giugno - 14 luglio	1,196097 %
maggio	15 maggio - 14 giugno	0,959572 %
aprile	15 aprile - 14 maggio	0,667286 %
marzo	15 marzo - 14 aprile	0,375000 %
febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0,250000 %
gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0,125000 %
2008 da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2007 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2009	3,036419 %
novembre	15 novembre - 14 dicembre	3,025228 %

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

ottobre	15 ottobre - 14 novembre	3,184750 %
settembre	15 settembre - 14 ottobre	3,059750 %
agosto	15 agosto - 14 settembre	3,105463 %
luglio	15 luglio - 14 agosto	2,923558 %
giugno	15 giugno - 14 luglio	2,457132 %
maggio	15 maggio - 14 giugno	1,990706 %
aprile	15 aprile - 14 maggio	1,467375 %
marzo	15 marzo - 14 aprile	1,171662 %
febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0,648331 %
gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0,352618 %
2007 da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2006 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2008	3,485981 %
novembre	15 novembre - 14 dicembre	3,068925 %
ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2,651869 %
settembre	15 settembre - 14 ottobre	2,293224 %
agosto	15 agosto - 14 settembre	2,168224 %
luglio	15 luglio - 14 agosto	1,926402 %
giugno	15 giugno - 14 luglio	1,626168 %
maggio	15 maggio - 14 giugno	1,325935 %
aprile	15 aprile - 14 maggio	0,967290 %
marzo	15 marzo - 14 aprile	0,725467 %
febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0,483645 %
gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0,183411 %
2006		

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

da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2005 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2007	2,747031 %
novembre	15 novembre - 14 dicembre	2,562648 %
ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2,378266 %
settembre	15 settembre - 14 ottobre	
agosto	15 agosto - 14 settembre	
luglio	15 luglio - 14 agosto	2,003266 %
giugno	15 giugno - 14 luglio	1,700119 %
maggio	15 maggio - 14 giugno	1,515736 %
aprile	15 aprile - 14 maggio	1,153207 %
marzo	15 marzo - 14 aprile	0,850059 %
febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0,606295 %
gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0,303147 %
2005 da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2004 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2006	2,952785 %
novembre	15 novembre - 14 dicembre	2,706719 %
ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2,581719 %
settembre	15 settembre - 14 ottobre	2,335654 %

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

agosto	15 agosto - 14 settembre	2,150121 %
luglio	15 luglio - 14 agosto	1,904056 %
giugno	15 giugno - 14 luglio	1,597458 %
maggio	15 maggio - 14 giugno	1,351392 %
aprile	15 aprile - 14 maggio	1,105327 %
marzo	15 marzo - 14 aprile	0,738196 %
febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0,492131 %
gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0,125000 %
2004 da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2003 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2005	2,793103 %
novembre	15 novembre - 14 dicembre	2,668103 %
ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2,358374 %
settembre	15 settembre - 14 ottobre	2,233374 %
agosto	15 agosto - 14 settembre	2,108374 %
luglio	15 luglio - 14 agosto	1,860222 %
giugno	15 giugno - 14 luglio	1,673645 %
maggio	15 maggio - 14 giugno	1,363916 %
aprile	15 aprile - 14 maggio	1,115764 %
marzo	15 marzo - 14 aprile	0,806034 %
febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0,619458 %
gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	
2003 da computare su quanto risultava accantonato		

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

al 31 dicembre 2002 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2004	3,200252 %

28) CIGS e procedure concorsuali: il Ministero del lavoro, con decreto 70750 emanato il 4 dicembre 2012, provvede ad illustrare i nuovi parametri oggettivi per l'ammissione al trattamento di Cigs delle imprese assoggettate a procedura concorsuale

L'articolo 2, comma 70, della Legge Fornero (Legge n. 92/2012), così come è stato modificato dall'articolo 46-bis, comma 1, lettera h), del D.L. 22 giugno 2012, n. 83 (convertito nella Legge 7 agosto 2012, n. 134), ha introdotto due importanti novità nella disciplina della Cigs per le aziende interessate da procedure concorsuali. In primo luogo, a partire dal 1° gennaio 2016, viene abrogato l'intero articolo 3 della L. n. 223/1991, sicché l'intervento straordinario di integrazione salariale per le imprese citate non sarà più concedibile. Altresì, per il periodo transitorio, vengono modificati i requisiti previsti per la concessione del trattamento (art. 3, co. 1, della L. n. 223/1991), che dunque potrà riguardare soltanto le aziende per le quali "sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione". A tale riguardo, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, vengono individuati gli specifici "parametri oggettivi" sulla base dei quali il Ministero stesso, nella fase istruttoria, valuterà l'ammissibilità delle richieste presentate dal curatore fallimentare, dal commissario liquidatore o dal commissario straordinario. In particolare, nei casi di dichiarazione di fallimento, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, ovvero sottoposizione ad amministrazione straordinaria, per quanto attiene alla sussistenza di prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività, occorrerà verificare la presenza nell'istanza, anche in via alternativa, di:

- misure volte all'attivazione di azioni miranti alla prosecuzione o alla ripresa dell'attività aziendale, adottate o da adottarsi da parte del responsabile della procedura concorsuale;
- manifestazioni di interesse da parte di terzi, anche conseguenti a proposte di cessione, anche parziale dell'azienda, ovvero a proposte di affitto a terzi dell'azienda o di rami di essa;
- tavoli, in sede governativa o regionale, finalizzati all'individuazione di soluzioni operative tese alla continuazione o alla ripresa dell'attività, anche mediante la cessione, totale o parziale, ovvero l'affitto a terzi dell'azienda o di rami di essa.

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

-

Con riferimento, invece, alla salvaguardia, anche parziale dei livelli di occupazione, occorrerà valutare, in aggiunta ai parametri ora citati, la sussistenza, in via anche alternativa, di:

- piani volti al distacco dei lavoratori presso imprese terze;
- stipula di contratti a tempo determinato con datori di lavoro terzi;
- piani di ricollocazione dei soggetti interessati, programmi di riqualificazione delle competenze, di formazione o di politiche attive in favore dei lavoratori, predisposti da soggetti pubblici, dai Fondi di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 e dai soggetti autorizzati o accreditati di cui al Capo I del Titolo II del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

Le disposizioni si applicano alle istanze presentate successivamente alla data del 2 febbraio 2013

29) CUD ON LINE

A decorrere dal 2013, l'INPS rilascerà la certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente, pensione e assimilati (CUD), attraverso il canale telematico. Rimane la facoltà del cittadino di richiedere la trasmissione del CUD in forma cartacea (INPS - circolare n. 32/2012) Anche per i pensionati il CUD potrà essere rilasciato telematicamente: è questa la principale novità sul CUD on line prevista dalla legge di stabilità 2013. Entro il 28 febbraio dell'anno d'imposta successivo a quello cui i redditi si riferiscono, il modello CUD, sarà reso disponibile nella sezione Servizi al cittadino del sito istituzionale www.inps.it. e potrà essere visualizzato, previa identificazione tramite PIN. Ai cittadini in possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata CEC-PAC, il CUD verrà recapitato alla casella PEC corrispondente. Per tali utenti, verrà messo a disposizione il seguente indirizzo "richiestaCUD@postacert.inps.gov.it" per l'invio di richieste di trasmissione del CUD. All'atto della richiesta del PIN, i cittadini che hanno specificato un indirizzo di posta elettronica ordinaria, saranno informati via email della disponibilità del CUD sul sito dell'INPS. Per gli utenti sprovvisti delle dotazioni e delle competenze necessarie per la fruizione dei servizi online, l'INPS, ha individuato le seguenti modalità alternative, attraverso le quali, sarà possibile ottenere il CUD in formato cartaceo:

- Sportelli veloci delle Agenzie dell'Istituto: tutte le agenzie dell'INPS saranno dotate di sportelli veloci adibiti al rilascio del CUD;
- Postazioni informatiche self service presso le quali tutti gli utenti in possesso di PIN potranno interagire on line con gli archivi dell'istituto;
- Centri di assistenza fiscale previo mandato conferito dal cittadino;

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

- Uffici postali appartenenti alla rete "Sportello Amico". Tali sportelli rilasciano per conto dell'INPS, il CUD pensionati e il CUD Assicurati dietro corrispettivo a carico dell'utente;
 - Sportello mobile per utenti ultraottantacinquenni e pensionati residenti all'estero. Attraverso tale Sportello mobile, gli utenti disagiati possono contattare un operatore della sede INPS territorialmente competente per la fornitura di diversi servizi;
 - Spedizione del CUD al domicilio del titolare, su espressa richiesta.
- Il CUD può essere rilasciato anche a persona delegata dal titolare. In tal caso la richiesta di rilascio del CUD deve essere corredata dalla delega o del mandato con il quale si autorizza l'INPS a rilasciare la certificazione richiesta.

GLI APPROFONDIMENTI DELLA RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE

1) Il dettato della legge 28 giugno 2012 n. 92 *“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”*: le indennità di mobilità ordinaria ed i trattamenti speciali di disoccupazione per il settore produttivo dell'edilizia.

2) Tirocini formativi: approvate le linee guida - Cambiano le regole dei tirocini formativi. In data 24 gennaio 2013 sono state approvate, ma non ancora pubblicate in Gazzetta, le linee guida per una uniforme applicazione del tirocinio su tutto il territorio nazionale. Le Regioni, seguendo le indicazioni fornite dall'Accordo della Conferenza Stato/Regioni, potranno normare il tirocinio con le implementazioni previste dalla Riforma del mercato del lavoro.

3) Il Lavoro occasionale di tipo accessorio

La prestazione occasionale di tipo accessorio rappresenta una forma «speciale» di lavoro, caratterizzata, oltre che da un residuale ambito applicativo, da un sistema di pagamento del compenso attraverso i buoni lavoro (voucher).

1) Il dettato della legge 28 giugno 2012 n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”: le indennità di mobilità ordinaria ed i trattamenti speciali di disoccupazione per il settore produttivo dell’edilizia.

Premessa e quadro normativo

La legge 28 giugno 2012 n. 92 (da ora legge di riforma “Fornero”) e successive modificazioni, recante “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*” ha dettato nuove norme in materia di mercato del lavoro e di ammortizzatori sociali, introducendo un sistema di protezione sociale basato su una tutela universale contro gli eventi che possono determinare una situazione di disoccupazione involontaria, attraverso l’introduzione delle indennità di disoccupazione (ASpI) e della mini AspI (cfr. circolare INPS n.42/2012). La legge che ci accingiamo a commentare ha abrogato i seguenti trattamenti a partire dal 1° gennaio 2017:

- l’indennità di mobilità ordinaria;
- il trattamento speciale di disoccupazione per il settore dell’edilizia istituito dal decreto legge 16 maggio 1994 n. 299, convertito con modificazioni dalla Legge 19 luglio 1994 n. 451;
- il trattamento speciale di disoccupazione per il settore dell’edilizia previsto dagli articoli da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975 n. 427.

Di seguito si riassumono, per ognuna delle prestazioni integrative del reddito personale che sopra sono state elencate, quelle che sono le novità normative e le istruzioni operative che andranno ad entrare in vigore durante il periodo di transizione che intercorre dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016.

Indennità di mobilità ordinaria. Regime transitorio - Durata della prestazione

L’articolo 2, comma 71 della legge di riforma dispone l’abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, degli articoli da 6 a 9 della legge 23 luglio 1991 n. 223, articoli che disciplinano i seguenti istituti: la lista di mobilità, l’indennità di mobilità, il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità. Di conseguenza, i lavoratori che saranno licenziati a far data dal 31 dicembre del 2016 non potranno più essere inseriti nelle liste di mobilità ordinaria, in quanto l’iscrizione nelle liste decorrerebbe dal 1° giorno del mese di gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento e giorno di cessazione dell’istituto.

I suddetti lavoratori potranno beneficiare a tale data, nel caso in cui ne ricorrano i requisiti, esclusivamente dell’indennità di disoccupazione (ASpI) o della mini AspI, anche se sono provenienti da una procedura di licenziamento collettivo.

Al fine di garantire un passaggio il più graduale possibile dal vecchio sistema al nuovo sistema di prestazioni a tutela del reddito del lavoratore, l’articolo 2, comma 46, della legge

di 28 giugno 2012 n. 92 – così come è stato modificato dall'articolo 46 bis comma 1 lettera e) del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 134 – provvede ad introdurre un regime di trattamento a carattere transitorio, in base al quale per i lavoratori che sono stati collocati in mobilità a decorrere dal 1° giorno del mese di gennaio 2013 e fino al 31 del mese di dicembre del 2016 viene definito un ridimensionamento progressivo del periodo massimo in cui possono fruire dell'indennità di mobilità, fino al momento in cui l'indennità di mobilità stessa non viene pienamente assorbita nell'ambito dell'AsPI, momento che verrà a cadere dal 1° gennaio 2017, nei termini che sono indicati nella seguente tabella:

	2013	2014	2015	2016	2017
C/N fino a 39 anni	12	12	12	12	12 ASpI
C/N da 40 a 49 anni	24	24	18	12	12 ASpI
C/N 50 anni e oltre	36	30	24	18	12 ASpI
Sud fino a 39 anni	24	18	12	12	12 ASpI
Sud da 40 a 49 anni	36	30	24	18	12 ASpI
Sud 50 anni e oltre	48	42	36	24	12 ASp

Il previsto regime transitorio in merito alla durata dell'indennità di mobilità, tuttavia, potrà essere oggetto di una eventuale revisione. Infatti, in base a quanto viene disposto dall'articolo 2 comma 46 bis - introdotto dall'articolo 46 bis comma 1 lettera f) del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 134 - il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, entro la data del 31 ottobre 2014 procederà, insieme alle Organizzazioni sindacali più rappresentative, ad una ricognizione della corrispondenza della predetta disciplina transitoria con le prospettive economiche ed occupazionali correnti a tale data, proponendo, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative. Durante detto periodo transitorio, per quanto riguarda la determinazione dei regimi di durata previsti per il trattamento indennitario di disoccupazione nei diversi anni del quadriennio 2013 – 2016, continua ad essere applicato il criterio della data di licenziamento del lavoratore. Ciò precisato, appare opportuno evidenziare che – relativamente al predetto regime transitorio - nulla viene modificato riguardo alla durata attuale della prestazione per i lavoratori collocati in mobilità fino alla data del 31 dicembre 2014. Per il periodo immediatamente successivo, e cioè a partire dal 1° del mese di gennaio 2015 al 31 dicembre 2016, la durata della prestazione di mobilità subirà le riduzioni che sono evidenziate nella tabella, salvo gli esiti della predetta ricognizione di cui al citato articolo 2, comma 46 bis, legge 134 del 2012.

Quali sono i requisiti e disciplina generale

Durante il periodo transitorio che, come detto, va dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016, appare opportuno precisare che resta del tutto invariata, in quanto non modificata dalla riforma in esame, la seguente disciplina in materia di mobilità:

1. la disposizione previste dall'articolo 7, comma 4 della legge n. 223 del 1991 relativa alla durata della prestazione, che non può essere superiore all'anzianità aziendale maturata dal lavoratore oggetto del trattamento di sostegno al reddito personale;
2. i requisiti oggettivi e soggettivi del lavoratore così come sono disciplinati dalla legge 223 del 1991;
3. i seguenti istituti della mobilità ordinaria:
 - a. la necessaria presentazione della domanda entro i termini decadenziali di 68 giorni dalla data del licenziamento;
 - b. la determinazione della decorrenza della prestazione;
 - c. l'importo della prestazione che continuerà ad essere ricavato utilizzando la retribuzione teorica presente in uni-emens così come viene riportato nella circolare Inps n.115 del 2008;
 - d. le sospensioni e i relativi slittamenti;
 - e. la disciplina della incompatibilità, compatibilità, cumulabilità;
4. la disciplina dell'assegno al nucleo familiare, che continua ad essere riconosciuto secondo quanto previsto dal contenuto dell'articolo 2 del decreto, legge 13 marzo 1988, n. 69 convertito con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.

Ai fini della verifica della compatibilità e della cumulabilità della prestazione di mobilità in caso di svolgimento di attività lavorativa sia in forma autonoma che parasubordinata, il lavoratore è tenuto a comunicare all'INPS l'inizio della attività lavorativa.

L'articolo 1, comma 32, lettera a) della legge di riforma così come integrato dall'articolo 46 bis, lettera d) della legge 134 del 2012, ha previsto che, per l'anno 2013, le prestazioni di lavoro accessorio possano essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali nel limite massimo di 3.000 euro (cifra calcolata al netto dei contributi previdenziali) di corrispettivo per anno solare, da soggetti che si trovano a percepire prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. È inoltre previsto che l'INPS provveda a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito personale gli accrediti contributivi che derivano dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Quali sono i soggetti beneficiari: estensione dell'indennità di mobilità ad altri settori produttivi

Settori commercio, turismo e vigilanza

L'articolo 3, comma 1, della legge di riforma, introduce il comma 3 bis all'articolo 12 della legge n. 223 del 1991, prevedendo l'estensione dell'applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria ad alcuni settori per i quali fino ad oggi quest'ultima era concessa solo in base a proroghe annuali, attraverso lo stanziamento specifico di fondi nella legge di stabilità o attraverso normative specifiche di settore. In particolare, dal 1° del mese di gennaio 2013 viene concesso il trattamento straordinario di integrazione salariale ai lavoratori delle seguenti imprese:

- a. imprese esercenti attività commerciali, con più 50 dipendenti fino ad un numero massimo di 200;
- b. agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
- c. imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti.

Il combinato disposto del predetto articolo 3, comma 1, della legge di riforma e degli articoli 4 e 7 della legge n. 223 del 1991, estendendo la cassa integrazione guadagni alle aziende di cui ai punti a), b) e c), autorizza automaticamente l'estensione della mobilità ai medesimi settori. Infatti, da un lato, l'articolo 4 comma 1 della legge 223 del 1991 prevede che l'impresa i cui dipendenti siano stati ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale dispone della facoltà di avviare le procedure di mobilità (definite ora: "*procedure di licenziamento collettivo*" ai sensi dell' articolo 2, comma 72, lettera a, della legge di riforma) qualora nel corso di attuazione del programma di integrazione salariale ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori che sono stati sospesi; dall'altro l'articolo 7 della predetta legge prevede che "*i lavoratori collocati in mobilità* (ora: "*licenziati*" secondo la dizione dell'articolo 2, comma 72, lettera d) *ai sensi dell'articolo 4*", in possesso dei requisiti previsti, hanno diritto all'indennità di mobilità. Di conseguenza, posto che con la citata disposizione di cui al comma 1 dell'articolo 3 della legge di riforma si estendono, a regime (cioè senza un'apposita previsione della legge di stabilità e conseguente decretazione da parte del ministero), le disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni alle imprese di cui ai punti a) b) e c), deve intendersi, con concorde avviso del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che conseguentemente viene estesa alle stesse imprese la tutela in materia di mobilità e quindi l'applicazione alle medesime della contribuzione per la mobilità prevista dalla normativa vigente. Coerentemente, nelle domande di mobilità ordinaria, presentate dai lavoratori delle aziende summenzionate, collocati in mobilità a far data dal 1° del mese di gennaio 2013, non dovranno più essere inseriti nelle procedure di pagamento i codici di intervento 13 e 14 che sono rimasti attivi per le domande dei collocati in mobilità fino al 31 dicembre 2012. Le indennità percepire dai lavoratori che sono stati collocati in mobilità fino

al 31 dicembre 2012, riferite alle predette aziende, dovranno continuare ad essere versate fino alla loro naturale scadenza, comprensiva di eventuali “slittamenti” così come previsti ai sensi dell’articolo 8, comma 7 della legge n. 223 del 1991.

Va da sé che le prestazioni di mobilità, riferite alle predette aziende e decorrenti dal 1° di gennaio 2013, devono essere imputate sui conti della mobilità ordinaria e non devono essere monitorate ai fini della coerenza con le provviste finanziarie stabilite annualmente nelle leggi di stabilità.

I settori del trasporto aereo e del sistema aeroportuale

Oltre ai settori indicati nel precedente paragrafo, l’articolo 3, comma 1 della legge di riforma provvede ad estendere l’applicazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria anche:

- alle imprese del settore produttivo del trasporto aereo, a prescindere dal numero dei dipendenti che le aziende hanno in forza;
- alle imprese del sistema aeroportuale, a prescindere dal numero dei loro dipendenti.

Per quanto riguarda l’aspetto relativo all’assoggettamento alla contribuzione sia della CIGS che della mobilità, si richiamano le considerazioni che sono già state espresse per i predetti settori del commercio, turismo e vigilanza con la conseguente applicazione delle aliquote ordinarie relative a dette prestazioni. Del resto, la contribuzione che è connessa alla prestazione dell’indennità di mobilità ordinaria, per le aziende di cui sopra, era già prevista: infatti l’articolo 1-*bis* del D.L. 5 ottobre 2004, n. 249 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291 e ulteriormente variato dall’articolo 2, comma 1, della Legge n. 166 del 2008 prevedeva misure volte a fronteggiare la crisi occupazionale nel settore del trasporto aereo, anche attraverso l’estensione dell’istituto della mobilità; inoltre l’articolo 2, comma 37, della L. 22 dicembre 2008, n. 203, stabiliva, in deroga alla normativa allora vigente, che i trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria, per una durata massima di ventiquattro mesi e di mobilità possono essere concessi a favore del personale dipendente dalle società di gestione aeroportuale e dalle società derivate da queste ultime.

Entrambi gli articoli, tuttavia, sono stati abrogati, dal 1° gennaio 2013 dall’articolo 3, comma 46, della legge di riforma in esame. Detta abrogazione, quindi, riguardando anche la già citata norma dell’articolo 2, comma 1 della legge n. 166 del 2008, riconduce dal 1° gennaio 2013 la disciplina della durata “speciale” della cassa integrazione guadagni straordinaria e dell’indennità di mobilità per le crisi in questi settori alla durata ordinaria di queste prestazioni.

Pertanto, per il personale, anche navigante, delle imprese operanti nel settore del trasporto aereo e delle società di gestione aeroportuale, collocato in mobilità dal 1° gennaio 2013, la durata dell’indennità di mobilità sarà quella prevista dall’articolo 2, comma 46 della legge di

riforma, così come richiamata nella tabella precedente. Da un punto di vista operativo, quindi, nelle domande di mobilità ordinaria, presentate dai lavoratori delle aziende sopra accennate, che siano stati collocati in mobilità a partire dal 1° del mese di gennaio 2013 nella procedura di pagamento non dovranno più essere inseriti i codici di intervento 561 e 562.

Detti codici, a cui si riconduce la durata speciale (36 mesi) e la possibilità di monitoraggio della spesa, rimarranno attivi fino alla naturale scadenza delle prestazioni erogate a favore dei soggetti collocati in mobilità fino alla data del 31 dicembre 2012.

Si fa presente, inoltre, che a partire dal 1° gennaio 2014, l'articolo 3, comma 47, lettera c) della legge di riforma, abroga l'articolo 1 *ter* del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, istitutivo del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo.

Corresponsione anticipata della mobilità.

In riferimento alla richiesta di corresponsione anticipata dell'indennità da parte di lavoratori collocati in trattamento di mobilità a decorrere dalla data del 1° gennaio 2013 da aziende appartenenti ai predetti settori del commercio, del turismo e della vigilanza, si ritiene opportuno precisare che, non essendo più legata la prestazione alla provvista finanziaria annuale della legge di stabilità, non saranno più applicate le istruzioni ricomprese nel messaggio n. 33100 emanato dall'INPS il 13 dicembre 2006 ai sensi del quale l'anticipazione della prestazione non poteva essere accordata oltre l'anno finanziario; pertanto, la liquidazione della prestazione anticipata potrà essere erogata per l'importo complessivo spettante in base a quanto viene previsto dall'articolo 7 comma 5 della Legge n. 223 del 1991. L'estensione delle disposizioni della mobilità ordinaria ai predetti settori di attività consente anche l'erogazione anticipata dell'intera prestazione a coloro che sono stati collocati in mobilità e che hanno presentato la relativa domanda di anticipazione a partire dalla data del 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge di riforma oggetto del presente commento.

Pertanto, le domande che sono già state presentate dovranno essere riesaminate d'ufficio ai fini della liquidazione dell'intero importo residuo spettante in base a quanto previsto dall'articolo 7, comma 5 della legge n. 223 del 1991 e salvo quanto già corrisposto al 31 dicembre 2012. Relativamente settori del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, invece, la corresponsione anticipata della mobilità continua a seguire le attuali istruzioni operative.

Dichiarazione di immediata disponibilità (DID)

La dichiarazione di immediata disponibilità (DID) che viene prevista dall'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 185/2008 convertito nella legge n. 2 del 2009, che avrebbe dovuto essere rilasciata da tutti i destinatari di qualsiasi trattamento previdenziale, non deve essere

più resa, tra l'altro, per le domande di indennità di mobilità ordinaria a far data dal 18 luglio 2012, per effetto dell'abrogazione del predetto comma da parte dell'articolo 4, comma 47, della legge di riforma.

Le ipotesi di decadenza dalla prestazione

L'articolo 4, comma 41, della legge di riforma indica i seguenti motivi che possono comportare la decadenza dall'indennità di mobilità nonché dalle indennità o dai sussidi la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, per i lavoratori che decidano di rifiutare di partecipare a iniziative di politiche attive di lavoro proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipino regolarmente senza un giustificato motivo oppure non accettino un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto. Il comma 42 del predetto articolo specifica inoltre che la decadenza di cui sopra viene a verificarsi nel momento in cui le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione, prevista dal comma 41, si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque è raggiungibile con mezzi di trasporto pubblici mediamente in 80 minuti. Nelle ipotesi che sono state menzionate qualora sia dichiarata la decadenza dalla prestazione, pur venendo meno il diritto alla prestazione, rimangono salvi i diritti già che sono stati già maturati. Viene fatto obbligo ai Servizi competenti ricompresi all'articolo 1, comma 2 lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181 e successive modificazioni e integrazioni, di comunicare tempestivamente all'INPS gli eventi che sono stati sopra indicati. A seguito della comunicazione, l'Istituto adotta il provvedimento di decadenza, recuperando le somme che eventualmente siano già state erogate per i periodi di non spettanza del trattamento. Nei confronti del provvedimento di decadenza è ammesso proporre ricorso nei confronti del Comitato provinciale di cui all'articolo 34 del DPR 30 aprile 1970, n. 639.

Abrogazioni, modifiche relative alla mobilità.

L'articolo 2, comma 70 della legge di riforma, come sostituito dall'articolo 46 bis, comma 1, lettera h) del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 134, dispone l'abrogazione, a partire dal 1° gennaio 2016, dell'articolo 3 della legge n. 223 del 1991; di conseguenza, per quanto riguarda la mobilità, da questa data non potrà più essere erogata la detta prestazione per coloro i quali sono dipendenti da imprese di trasporto pubblico, fallite o sottoposte ad altre procedure concorsuali. L'articolo 2, comma 71, lettera b) della legge di riforma dispone l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, degli articoli da 6 a 9 della legge n. 223 del 1991 che disciplinano rispettivamente:

- ³⁵/₁₇ la lista di mobilità;
- ³⁵/₁₇ i compiti della Commissione regionale per l'impiego;
- ³⁵/₁₇ l'indennità di mobilità;

- ³⁵₁₇ il collocamento dei lavoratori in mobilità;
³⁵₁₇ la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità.

La legge di riforma stabilisce, pertanto, che i lavoratori che sono stati oggetto di un provvedimento disciplinare di licenziamento a partire dalla data del 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto, come più sopra è già stato accennato, l'iscrizione nelle liste e la relativa indennità vengono a decorrere a partire dal giorno successivo alla data in cui è avvenuto il provvedimento disciplinare di licenziamento. I suddetti lavoratori, di conseguenza, potranno beneficiare, nel caso in cui ne ricorrano i richiesti requisiti, dell'indennità di disoccupazione ("ASpI") o della "mini AspI".

L'articolo 2, ai commi 72 e 73, della legge di riforma prevede alcune modificazioni agli articoli 4 e 5 della legge n. 223 del 1991 stabilendo di sostituire le parole:

- ³⁵₁₇ "procedura di mobilità" con "procedura di licenziamento collettivo";
³⁵₁₇ "dichiarazione di mobilità" con "licenziamento collettivo";
³⁵₁₇ "programma di mobilità" con "programma di riduzione del personale";
³⁵₁₇ "collocare in mobilità" con "licenziare"
³⁵₁₇ "posti in mobilità" con "licenziati"

Queste modifiche hanno l'effetto di rafforzare ulteriormente, durante il periodo transitorio, la distinzione che è vigente tra il licenziamento che è stato effettuato dal datore di lavoro ed il collocamento in mobilità disposto dai servizi territoriali per l'impiego; tale collocazione in mobilità è preceduta dall'iscrizione nelle liste di mobilità.

I trattamenti speciali di disoccupazione per il settore dell'edilizia.

Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia così come previsto dal decreto legge del 16 maggio 1994 n. 299 convertito con modificazioni nella Legge n. 451 del 1994

Il trattamento speciale che viene citato dall'articolo 3, commi 3 e 4, del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, decreto che è stato successivamente convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994 n. 451, è stato abrogato con decorrenza a partire dalla data del 1° gennaio 2017, secondo quanto viene disposto dell'articolo 2, comma 71, lettera f) della legge di riforma. Di conseguenza, le domande che fanno riferimento alla prestazione in parola, identificate nella procedura di pagamento con la numerazione domanda di tipo "7", con codice "motivo cessazione 81", potranno essere perfezionate per i fatti consistenti in provvedimenti disciplinari di licenziamento intervenuti entro la data del 30 dicembre 2016. Le domande di trattamento speciale per l'edilizia, in esame con data di licenziamento cadenti al 31 dicembre 2016, non dovranno più essere gestite in quanto la norma sarà abrogata con effetto dal 1° gennaio 2017. Si ritiene opportuno precisare inoltre che per il suddetto

trattamento valgono le valutazioni che sono già state formulate nei paragrafi precedenti relativi alla dichiarazione di immediata disponibilità (DID) e decadenza.

Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui alla Legge n. 427 del 1975

La legge di riforma prevede che venga introdotta a partire dal 1° gennaio 2013, l'indennità di disoccupazione Aspi e mini Aspi e all'articolo 2 comma 71 lettera g) l'abrogazione, a far data dal 1° del mese di gennaio dell'anno 2017, del trattamento speciale per il settore dell'edilizia previsto dagli articoli che vanno da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975, n. 427. Ai fini di una corretta gestione di tale trattamento di disoccupazione speciale durante il periodo transitorio, l'importo e la durata della prestazione di disoccupazione speciale è sempre meno favorevole delle indennità collegate all'Aspi che sono state introdotte dall'articolo 2 della legge di riforma. Pertanto, durante il periodo transitorio, dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016, il lavoratore licenziato dell'edilizia, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 427 del 1975, può presentare in alternativa alla domanda di disoccupazione speciale una domanda di miniAspi. Allo stesso tempo, il lavoratore oggetto del provvedimento disciplinare di licenziamento, che sia in possesso del requisito soggettivo delle 52 settimane di contribuzione, può presentare alternativamente la domanda di disoccupazione speciale in argomento o la domanda di indennità di disoccupazione Aspi.

Quanto sopra potrà trovare applicazione per le domande di prestazione di trattamento speciale edile presentate entro il periodo di 68 giorni dalla data in cui è stato deciso il licenziamento, termine quest'ultimo di presentazione, a pena di decadenza, delle domande di Aspi e mini Aspi. Si rammenta che le domande di trattamento speciale di disoccupazione edile in argomento possono essere utilmente presentate anche oltre il 68° giorno dal licenziamento e nel limite decadenziale di 24 mesi dallo stesso.

Il trattamento speciale di disoccupazione per il settore dell'edilizia previsto dalla Legge n. 223 del 1991

Per quanto riguarda il trattamento speciale che viene previsto per il settore dell'edilizia secondo quanto stabilito dall'articolo 11, comma 2 della legge n. 223 del 1991 è stata decisa l'abrogazione a far data dal 1° del mese di gennaio del 2017 secondo quanto viene deciso dall'articolo 2, comma 71, lettera c) della legge di riforma, così come è stato sostituito dall'articolo unico, comma 250, lettera h) della legge di stabilità promulgata in data 24 dicembre 2012 n. 228. Di conseguenza, le domande che fanno riferimento alla prestazione in parola, identificate nella procedura di pagamento con la numerazione domanda di tipo "7", con codice "motivo cessazione 80", potranno essere lavorate per gli eventi di licenziamento individuale che siano intervenuti entro la data del 30 dicembre dell'anno 2016. Le domande di trattamento speciale per l'edilizia in esame con data di licenziamento al 31 dicembre 2016 non dovranno più essere gestite in quanto la norma sarà abrogata con effetto dal 1° gennaio

2017. Si precisa inoltre che per il suddetto trattamento valgono le valutazioni che sono state già formulate nei paragrafi precedenti relativi alla dichiarazione di immediata disponibilità (DID) e decadenza.

2) Tirocini formativi: approvate le linee guida - Cambiano le regole dei tirocini formativi. In data 24 gennaio 2013 sono state approvate le linee guida per una uniforme applicazione del tirocinio su tutto il territorio nazionale. Le Regioni, seguendo le indicazioni fornite dall'Accordo della Conferenza Stato/Regioni, potranno normare il tirocinio con le implementazioni previste dalla Riforma del mercato del lavoro.

I nuovi tirocini formativi

La Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, nella riunione che si è tenuta in data 24 gennaio 2013, proceduto ad approvare le Linee guida in materia di tirocini, in base alle indicazioni che sono state fornite dalla Riforma del mercato del lavoro.

La definizione delle Linee guida è stata prodotta affinché fosse disponibile un quadro di riferimento comune a tutte le Regioni ed alle Province autonome nel quale fossero precisati i principi e gli *standard* minimi condivisi, al fine di fornire un'uniformità nazionale per la disciplina dei tirocini formativi e di orientamento, sulla base della seguente serie di criteri:

³⁵₁₇ valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

³⁵₁₇ previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dei tirocini formativi, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività lavorativa;

³⁵₁₇ individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro mancanza;

³⁵₁₇ riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta dal tirocinante.

Passiamo ora ad esaminare quali sono le linee guida che le Regioni dovranno far proprie nell'applicazione dei tirocini formativi e di orientamento.

Le diverse tipologie di tirocinio

In primo luogo va sottolineato che le linee guida non interessano tutti i tirocini, ma soltanto quelli che presentano gli aspetti "più problematici" da gestire; quelli che potrebbero invadere il campo dell'apprendistato, sottraendo lavoratori a questa tipologia contrattuale.

I principi *standard* condivisi dalle Regioni interessano le seguenti tipologie di tirocinio:

³⁵₁₇ tirocini formativi e di orientamento: finalizzati alla transizione dei giovani, neodiplomati o neolaureati, dalla scuola al mondo del lavoro;

³⁵₁₇ tirocini di inserimento/reinserimento: finalizzati alla collocazione o ricollocazione di soggetti in età da lavoro che si trovano ad essere nelle condizioni di inoccupati, disoccupati (anche in mobilità) o in cassa integrazione;

³⁵₁₇ tirocini in favore di persone svantaggiate: disabili; richiedenti asilo; titolari di protezione internazionale; persone considerate svantaggiate, ai sensi della L. n.381/91.

Non rientrano tra i tirocini che sono oggetto dell'Accordo Stato/Regioni i tirocini curriculari previsti nei percorsi scolastici, universitari e dei centri di formazione abilitati, i tirocini transnazionali previsti nell'ambito di programmi per la formazione e l'istruzione nei Paesi comunitari, tirocini per soggetti extracomunitari previsti all'interno di apposite quote di ingresso, i tirocini estivi, i periodi di pratica professionale ed tirocini previsti per l'accesso alle professioni.

Durata

In base alla tipologia del singolo tirocinio formativo viene prevista una durata massima che non può essere superata, pena la possibile conversione del tirocinio in rapporto di lavoro

Subordinato:

³⁵₁₇ Tirocini formativi e di orientamento: durata massima non superiore a 6 mesi

³⁵₁₇ Tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro: durata massima non superiore a 12 mesi

³⁵₁₇ Tirocini in favore di persone svantaggiate: durata massima non superiore a 12 mesi

³⁵₁₇ Tirocini a favore di soggetti disabili: durata massima non superiore a 24 mesi

La durata iniziale del tirocinio, stabilita sulla base delle caratteristiche del singolo progetto formativo, può essere comunque essere inferiore a quella massima, consentendo però una proroga per il raggiungimento del periodo massimo consentito (es. tirocinio di inserimento al lavoro: 6 mesi + 6 mesi di proroga). Durante il periodo di *stage*, il tirocinante ha diritto a una sospensione in caso di maternità o di malattia di lunga durata (inteso come periodo pari o superiore ad un terzo della durata del tirocinio). Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio secondo i limiti massimi precedentemente indicati (ad esempio nel caso di un tirocinio formativo e di orientamento avente una durata massima di 6 mesi istituito il 1° marzo 2013, nel caso in cui il periodo di malattia duri per 2 mesi, il termine del tirocinio avverrà il 31 ottobre anziché il 31 agosto). Il tirocinante potrà effettuare al massimo un tirocinio con lo stesso soggetto ospitante (es. azienda), mentre potrà effettuare più tirocini presso più aziende.

Tirocinante

Passiamo ora a descrivere quali sono i requisiti che devono essere posseduti dai soggetti per essere considerati dei tirocinanti in base alle diverse tipologie di *stage*. Nel caso del tirocinio formativo e di orientamento i soggetti partecipanti sono ragazzi che abbiano conseguito un titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi precedenti l'inizio dello stage. Non è necessario che il tirocinio si concluda entro i 12 mesi successivi al conseguimento del diploma o della laurea, l'importante è che esso abbia inizio entro tale data (ad esempio un ragazzo che abbia ottenuto il diploma il 30 luglio 2013 può avviare un tirocinio entro il 30 luglio 2014, per una durata massima di 6 mesi). I tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro si rivolgono invece a soggetti in stato di inoccupazione o disoccupazione, a lavoratori in mobilità o sospesi in regime di cassa integrazione (in questo caso è possibile attivare il tirocinio sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali). Per quanto riguarda i tirocini organizzati in favore di persone svantaggiate, essi si rivolgono ad invalidi fisici, psichici e sensoriali, ad *ex* degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, a soggetti in corso di trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, persone detenute o internate negli istituti penitenziari, condannati e internati ammessi a misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno. I tirocini a favore di soggetti disabili si rivolgono invece a soggetti in stato di disabilità, secondo le previsioni dell'articolo 1, comma 1, della Legge n. 68/99.

Numero massimo di tirocini attivabili a cura del soggetto ospitante

Il numero di tirocinanti presenti, contemporaneamente, in azienda è proporzionato al numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato presso il soggetto ospitante. In considerazione di ciò è possibile instaurare:

³⁵₁₇ 1 tirocinio nelle unità operative che abbiano un massimo di 5 dipendenti;

³⁵₁₇ 2 tirocini nelle unità operative che abbiano da 6 a 20 dipendenti;

³⁵₁₇ un numero di tirocinanti pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato complessivamente presenti nelle aziende con più di 20 dipendenti.

La regolamentazione regionale avrà facoltà di deroga in riferimento ai limiti sopraindicati, inoltre, sono esclusi dai suddetti limiti i tirocini organizzati in favore dei disabili e delle persone svantaggiate, nonché dei soggetti che hanno richiesto asilo alle Autorità italiane e dei titolari di protezione internazionale.

Soggetti promotori

I soggetti promotori dei tirocini formativi vengono individuati dalle Regioni e dalle Province Autonome. Essi possono essere soggetti sia pubblici che privati, accreditati o autorizzati ed

hanno le carte in regola per promuovere il tirocinio nel territorio di loro competenza. A titolo esemplificativo, rientrano tra i soggetti promotori:

³⁵₁₇ i servizi per l'Impiego;

³⁵₁₇ le Agenzie regionali per il lavoro;

³⁵₁₇ le Università statali e non statali abilitate al rilascio di titoli accademici;

³⁵₁₇ i Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento;

³⁵₁₇ le Comunità terapeutiche, gli Enti ausiliari e le cooperative sociali iscritte negli appositi albi;

³⁵₁₇ i Servizi di inserimento lavoratori per soggetti disabili gestiti dagli Enti Pubblici delegati dalle Amministrazioni regionali;

³⁵₁₇ le istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro e autorizzate dalle Regioni;

³⁵₁₇ i soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche

³⁵₁₇ Sociali ai sensi del D.Lgs. n.276/03.

Soggetti ospitanti

Hanno titolo per ospitare un tirocinio formativo tutti gli enti siano essi pubblici o privati. Le Regioni e le Province Autonome possono modificare, implementandole, le caratteristiche soggettive e/o oggettive che devono essere possedute dal soggetto ospitante. Nel caso in cui il soggetto ospitante, facciamo il caso che sia un'azienda privata, abbia più unità produttive, il tirocinio verrà regolato dalla normativa della Regione nel cui territorio il tirocinio viene realizzato. L'Accordo Stato/Regioni evidenzia alcuni compiti di cui il soggetto ospitante è responsabile:

³⁵₁₇ stipulare la convenzione che regola l'erogazione del tirocinio formativo con il soggetto promotore e definire il progetto formativo, in collaborazione con il soggetto promotore;

³⁵₁₇ designare un *tutor* le cui funzioni sono di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro: il tutor deve essere individuato tra i lavoratori dipendenti del soggetto ospitante e deve essere in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con le esigenze del progetto formativo individuale;

³⁵₁₇ assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal progetto;

³⁵₁₇ valutare l'esperienza lavorativa che è stata svolta dal tirocinante ai fini del rilascio, da parte del soggetto promotore, dell'attestazione dell'attività svolta e delle eventuali competenze acquisite.

Il procedimento di attivazione del tirocinio formativo

Al fine di attivare un tirocinio formativo deve essere stipulata una apposita convenzione tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante che eroga il percorso formativo. Non necessariamente la convenzione deve riguardare ogni singolo percorso formativo, essendo previsto che possa essere anche generale e riferirsi a più tirocini anche di diverse tipologie.

I tirocini sono soggetti all'obbligo di comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego: tale comunicazione deve avvenire almeno il giorno antecedente all'inizio del tirocinio stesso. L'eventuale ritardo o omissione della comunicazione obbligatoria porta all'applicazione, da parte degli organi di vigilanza, di una sanzione amministrativa da € 100,00 a € 500,00 per ogni lavoratore che risulti essere in capo all'azienda ospitante.

In cosa consiste un Progetto formativo

Il Progetto formativa che deve essere sviluppato nel corso del tirocinio consiste in un progetto di formazione che accompagna il tirocinante e il *tutor* per tutti il periodo di durata del tirocinio medesimo. Il progetto deve essere predisposto sulla base di modelli definiti dalla Regione ove ha sede il tirocinio e deve essere sottoscritto dalle parti coinvolte: tirocinante; soggetto promotore; soggetto ospitante.

Il progetto deve essere strutturato seguendo lo schema qui sotto:

anagrafica

³⁵₁₇ dati identificativi del tirocinante, dell'azienda o della Pubblica Amministrazione ospitante, del soggetto impegnato nello ruolo di promotore, del *tutor* individuato dal soggetto ospitante e del referente nominato del soggetto promotore;

elementi descrittivi del tirocinio

³⁵₁₇ tipologia di tirocinio;

³⁵₁₇ settore di attività economica dell'azienda ospitante (codici di classificazione ATECO) o dell'Amministrazione Pubblica;

³⁵₁₇ area professionale di riferimento dell'attività del tirocinio (codici di classificazione CP Istat);

³⁵₁₇ estremi identificativi delle assicurazioni;

³⁵₁₇ durata e periodo di svolgimento del periodo formativo;

³⁵₁₇ entità dell'importo corrisposto a titolo di indennità al tirocinante;

³⁵₁₇ sede prevalente in cui il tirocinio viene svolto;

specifiche del progetto formativo

³⁵₁₇ indicazione, se ciò è possibile, della figura professionale di riferimento nel Repertorio nazionale, ed eventuale livello EQF;

³⁵₁₇ attività da affidare al tirocinante durante il periodo trascorso presso l'azienda o la
Pubblica Amministrazione ospitante;
³⁵₁₇ obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio;
³⁵₁₇ competenze di cui il progetto formativo prevede l'acquisizione con riferimento alla
figura professionale di riferimento;

descrizione dei diritti e dei doveri delle parti che sono coinvolte nel progetto di tirocinio

³⁵₁₇ tirocinante;
³⁵₁₇ *tutor* del soggetto ospitante;
³⁵₁₇ referente del soggetto promotore;

Tutor

Così come era previsto dalla normativa previgente, anche con il nuovo Accordo devono essere individuati i due *tutor*; uno organizzativo ed uno tecnico che devono affiancare il tirocinante per tutta la durata dello *stage* presso l'azienda o la Pubblica Amministrazione ospitante. Il *tutor* organizzativo è un soggetto che viene designato dal soggetto promotore, i cui compiti sono i seguenti:

³⁵₁₇ collabora alla stesura del progetto formativo in cui si sostanzia tirocinio;
³⁵₁₇ coordina l'organizzazione e programma il percorso di tirocinio;
³⁵₁₇ verifica l'andamento del tirocinio garantendo il rispetto di quanto previsto nel progetto con l'obiettivo di assicurare la soddisfazione da parte del soggetto ospitante e la corretta formazione del tirocinante attraverso il raggiungimento degli obiettivi individuati nel contesto del piano formativo;
³⁵₁₇ acquisisce dal tirocinante i necessari elementi di valutazione che si riferiscono all'esperienza svolta e agli esiti della stessa, in particolare al fine di concretizzare alla conclusione del periodo formativo una prosecuzione del rapporto con il soggetto ospitante, ove questo sia diverso da una Pubblica Amministrazione;
³⁵₁₇ concorre, sulla base degli elementi forniti dal soggetto ospitante, alla redazione dell'attestazione finale.

Il *tutor* tecnico viene invece Individuato dall'azienda ospitante tra i soggetti alle proprie dipendenze che dispongano di una adeguata esperienza e competenza professionale, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi che sono stati prefissati nel progetto formativo relativo al tirocinio. Ogni *tutor* tecnico può occuparsi di un massimo di 3 tirocinanti. Questi deve svolgere le seguenti funzioni:

³⁵₁₇ favorisce con la sua attività di sorveglianza, insegnamento e sostegno l'inserimento del tirocinante;

³⁵₁₇ promuove l'acquisizione delle competenze secondo quanto è stato previsto nel progetto formativo, anche coordinandosi con altri lavoratori del soggetto ospitante;

³⁵₁₇ aggiorna la documentazione relativa al tirocinio (registri etc) per l'intero periodo di durata del periodo formativo;

³⁵₁₇ accompagna e supervisiona il percorso formativo del tirocinante.

Entrambi i *tutor* collaborano al fine di:

³⁵₁₇ definire le condizioni organizzative e didattiche più favorevoli al processo di apprendimento da parte del partecipante delle competenze previste dal piano formativo;

³⁵₁₇ garantire il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo del tirocinante, attraverso modalità di verifica *in itinere* ed al momento della conclusione dell'intero processo;

³⁵₁₇ garantire il processo di attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite dal tirocinante.

Divieti previsti dalle Linee Guida

Le linee guida che la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, nella riunione che si è tenuta in data 24 gennaio 2013, ha approvato in materia di tirocini, prevedono anche una serie di divieti il cui fine è quello di evitare che il tirocinio venga considerato, dall'azienda, un vero e proprio rapporto di lavoro a costo zero:

³⁵₁₇ il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo;

³⁵₁₇ i tirocinanti non possono essere utilizzati per sostituire lavoratori con contratto a termine che, generalmente, vengono assunti durante i picchi di attività dell'azienda;

³⁵₁₇ i tirocinanti non possono essere utilizzati per sostituire il personale dell'azienda che si trova in malattia, maternità o ferie;

³⁵₁₇ i tirocinanti non possono essere utilizzati per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione aziendale del soggetto ospitante;

³⁵₁₇ il tirocinante non può essere utilizzato per attività non coerenti con gli obiettivi formativi previsti dal piano formativo;

³⁵₁₇ il soggetto ospitante deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e con la normativa per il diritto al lavoro dei disabili;

³⁵₁₇ il soggetto ospitante non deve aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, fatti salvi quelli per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e fatti salvi specifici accordi sindacali con le organizzazioni territoriali più rappresentative;

³⁵₁₇ il soggetto ospitante non deve avere in atto procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità operativa.

Assicurazioni obbligatorie che devono essere stipulate a favore dei partecipanti ed a copertura dei rischi connessi all'attività

Il soggetto promotore deve assicurare i tirocinanti:

presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro;

presso una compagnia assicuratrice abilitata per la responsabilità civile.

Nel caso in cui il soggetto promotore sia una Pubblica Amministrazione, il soggetto ospitante può sostituirsi nel pagamento delle assicurazioni.

L'Indennità di partecipazione erogata al partecipante

Una delle novità di maggior interesse in materia di tirocinio, prevista dalla Riforma Fornero e ripresa dall'Accordo Stato/Regioni, è l'obbligo costituito in capo al soggetto ospitante, di corrispondere al tirocinante un'indennità, anche forfettaria, in relazione all'attività prestata da quest'ultimo in favore all'ospitante stesso. L'importo mensile lordo che deve essere erogato al tirocinante, a titolo di indennità di partecipazione, non potrà essere inferiore a € 300,00. Nel caso di tirocinio di orientamento o di inserimento/reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate, nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, le Regioni potranno definire sia agevolazioni che misure di sostegno o deroghe in materia di corresponsione e dell'ammontare dell'indennità. Da un punto di vista fiscale, l'indennità di partecipazione deve essere considerata reddito assimilato al reddito di lavoro dipendente. L'indennità non sarà erogata nel caso in cui il tirocinante sia un lavoratore in regime di cassa integrazione ordinaria, di cassa integrazione speciale e di cassa integrazione *c.d. in deroga*, ciò in quanto il tirocinante risulta già essere percettore di forme di sostentamento al reddito. Inoltre, il tirocinante non avrà diritto all'indennità nell'eventuale periodo di sospensione per malattia lunga o per maternità. Infine, la percezione dell'indennità non comporta la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante.

L'Attestazione dell'attività

Al termine del tirocinio il soggetto promotore dovrà rilasciare al tirocinante, anche sulla base della valutazione effettuata dal soggetto ospitante, un'attestazione dei risultati con, eventualmente, le competenze acquisite nel corso del tirocinio.

L'esperienza effettuata potrà essere registrata sul "Libretto formativo del cittadino". Nel caso in cui la partecipazione del tirocinante abbia avuto una durata pari almeno al 70% della previsione indicata nel progetto formativo.

Cenni sulla disciplina sanzionatoria prevista

Se il tirocinio non dovesse conforme alla nuova disciplina e alla relativa regolamentazione regionale di riferimento, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro potrà procedere, sussistendone le condizioni, a riqualificare il tirocinio in un rapporto di natura subordinata, con applicazione delle relative sanzioni amministrative, disponendo, altresì, il recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi. Inoltre, ad avviso dell'autore del presente articolo, potrebbe anche essere applicata, da parte degli ispettori, anche la diffida accertativa per il recupero delle differenze retributive tra quanto effettivamente è stato o deve essere corrisposto (ovvero indennità di partecipazione) e quanto è previsto dal contratto collettivo di riferimento per un lavoratore subordinato con le stesse mansioni. Se, invece, l'unico inadempimento accertato in capo al datore di lavoro si riferisce alla mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione, il tirocinio sarà considerato genuino e verrà applicata unicamente una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito che è stato commesso, in misura che può andare da un minimo di € 1.000,00 a un massimo di € 6.000,00.

6 marzo 2013

Massimo Pipino