

RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE 28 MARZO 2013

A cura di Massimo Pipino

- 1) **Industria chimica: è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL**
- 2) **INPS: corresponsione dell'indennità di disoccupazione ASpI ai lavoratori sospesi**
- 3) **INPS: indennità di disoccupazione ASpI e mini-ASpI - modifiche dalla Legge di stabilità 2013**
- 4) **INPS: diramati alcuni chiarimenti sulle nuove modalità di rilascio del CUD 2013**
- 5) **È stato rinnovato il CCNL energia e petrolio. In costruzione il CCNL industria energetica 2013-2015**
- 6) **Amministratori di condomino aderenti SACI-ANACI-CISAL: accordo sull'apprendistato**
- 7) **La nuova indennità corrisposta una tantum ai co.co.pro.: le istruzioni Inps**
- 8) **Lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo e trattamento di mobilità**
- 9) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 6711 del 18 marzo 2013: i limiti per superamento del periodo di comporto devono comprendere anche l'aspettativa**
- 10) **Sicurezza sul lavoro: i criteri di qualificazione della figura del formatore**
- 11) **Anno 2013, flussi di ingresso dei lavoratori extraUE stagionali**
- 12) **Chiarimenti sui lavoratori esodati**
- 13) **INPS: diritto del padre al congedo obbligatorio e al congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre**
- 14) **La partita IVA nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**
- 15) **TFR: aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di febbraio 2013**
- 16) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 9725 del 28 febbraio 2013: Esercizio della professione di Consulente del Lavoro**
- 17) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 5963 dell'11 marzo 2013: *Repechage* e formazione del dipendente**
- 18) **INAIL circolare 19 marzo 2013, n. 14: limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi. Determinazione per l'anno 2013**
- 19) **Congedo obbligatorio o facoltativo del padre: fornite dall'INPS le istruzioni applicative**

1) **Industria chimica: è stato firmato l'accordo di rinnovo del CCNL**

In data 4 marzo 2013 è stato sottoscritto tra la FEDERCHIMICA, la FARMINDUSTRIA e la FILCTEM-CGIL, la FEMCA-CISL, la UILCEM-UIL il rinnovo del CCNL del 22/9/2012 per i lavoratori addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica e di produzione delle fibre chimiche,

dei settori abrasivi, dei lubrificanti e del GPL. L'accordo decorre a partire dal 1° del mese di gennaio 2013 sino al 31 dicembre 2015.

Minimi contrattuali

Gli incrementi dei trattamenti contrattuali mensili stabiliti con il CCNL 22/9/2012 potranno avere una decorrenza posticipata a seguito di specifici accordi aziendali fino ad un massimo di sei mesi nel caso in cui si verificano situazioni di crisi e nel caso in cui le aziende datrici siano classificabili come start-up. Il posticipo non potrà comunque superare la vigenza contrattuale (e pertanto gli incrementi contrattuali mensili non potranno slittare oltre il 31 dicembre 2015). Per i giovani per i quali non ricorrano i termini di assunzione con contratto di apprendistato, ma che vengano invece assunti con contratto a tempo indeterminato, fermo restando l'impegno da parte del datore di lavoro a provvedere alla loro formazione, potranno essere definite con intese a livello aziendale modifiche temporanee anche ai trattamenti minimi contrattuali. Il periodo di prova per i suddetti giovani, sarà pari a 6 mesi. Le eventuali modifiche relative ai minimi contrattuali non potranno avere una durata superiore a 36 mesi, dovranno garantire, nel momento in cui avviene l'assunzione, un trattamento salariale minimo contrattuale il cui ammontare non sia inferiore all'80% di quello previsto per la categoria di inquadramento e potranno prevedere, a metà dell'arco di tempo concordato per la modifica, un incremento del minimo previsto all'atto dell'assunzione.

L'inquadramento del personale

Informatore scientifico del farmaco:

- L'informatore scientifico del farmaco svolge, secondo quelle che sono le direttive aziendali e nel rispetto delle norme di legge, un'attività di informazione scientifica presso i medici e gli operatori sanitari illustrando loro le caratteristiche farmacologiche e terapeutiche dei farmaci prodotti dal proprio datore di lavoro al fine di assicurarne la conoscenza ed il corretto impiego. Per favorire e fare fronte all'evoluzione del ruolo dell'ISF ed anche al fine di sostenere l'occupabilità, gli Informatori Scientifici del Farmaco che non posseggono un'esperienza specifica nella mansione, assunti a tempo indeterminato nell'arco della vigenza contrattuale, saranno inquadrati nella posizione organizzativa C1 - C2. La permanenza in C dei lavoratori assunti quali ISF senza esperienza specifica nella mansione, sarà di 36 mesi. Tale periodo decorre dalla data dell'assunzione.
- L'informatore scientifico del farmaco riferisce all'impresa datrice le osservazioni registrate nell'utilizzo dei farmaci da essa prodotti che emergono dal colloquio con gli operatori sanitari ed in particolare le informazioni sugli effetti secondari dei farmaci ad uso umano.
- L'informatore scientifico del farmaco possiede un titolo di studio idoneo, un'alta qualificazione professionale ed adeguate conoscenze scientifiche sui farmaci che presenterà ai medici e agli operatori sanitari.
- Nell'ambito delle normative di legge in materia può essere chiamato a svolgere nell'area di pertinenza, secondo le direttive aziendali, ulteriori attività di supporto all'informazione scientifica del farmaco, anche di reportistica e gestione dei flussi informativi che comportino competenze, esperienze e responsabilità, ai fini dello sviluppo delle interazioni territoriali dell'area stessa.
- Nell'ottica di destinazione del paziente al miglior accesso alle cure che prevedano l'uso di farmaci di cui assicura l'informazione scientifica, l'informatore scientifico del farmaco raccoglie e riporta le scelte terapeutiche, lo sviluppo previsionale delle attività

conseguenti, raccoglie e sintetizza, per la propria direzione, le informazioni necessarie a tali fini.

- Può integrare, su indicazione e secondo le esigenze dell'azienda, l'informazione scientifica e la comunicazione, anche in remoto, mediante utilizzi di supporti tecnologici, con modalità e strumentistica stabilite dall'azienda.

Successione di contratti a tempo determinato

Nel sottolineare l'importanza di cogliere tutte le opportunità utili a favorire sia l'occupabilità dei lavoratori sia la stabilità del rapporto di lavoro per le diverse tipologie contrattuali contenute nel presente articolo, le Parti ritengono opportuno regolamentare la successione di contratti a termine stabilendo che la successione di contratti a tempo determinato, effettuati per motivazioni che non siano collegate ad esigenze stagionali o a commesse specifiche, in capo allo stesso lavoratore, non superi la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione.

Apprendistato

Le Parti con la seguente normativa completano e integrano la disciplina dell'apprendistato professionalizzante per le imprese che applicano il CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva, ai sensi di quanto viene disposto dal D.Lgs. 167/2011, così come modificato dal D.Lgs. 92/12, al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste un'importanza significativa per il settore. La presente regolamentazione trova applicazione, per i contratti stipulati a far data dal 1/3/2013, su tutto il territorio nazionale in armonia con le vigenti norme di legge nazionali e regionali.

Periodo di prova

Il periodo di prova è disciplinato da quanto viene previsto dall'articolo 2 del CCNL, avendo come riferimento la durata massima prevista per ogni categoria. Il periodo di prova non potrà comunque superare il 40% della durata del contratto.

Durata

La durata del periodo di apprendistato va da un minimo di 6 mesi fino ad un massimo di 3 anni

Inquadramento e trattamento retributivo

Con riferimento al trattamento economico e all'inquadramento dell'apprendista il contratto è suddiviso in due periodi di uguale durata per i quali si applicherà quanto segue:

Periodo	Inquadramento	Retribuzione
Primo periodo	Una categoria inferiore a quella di destinazione	Minimo contrattuale senza I.P.O.
Secondo periodo	Categoria di destinazione	Minimo contrattuale senza I.P.O.

L'apprendista che sia stato assunto nell'arco di vigenza contrattuale per la figura professionale di destinazione dell'Informatore scientifico del farmaco sarà inquadrato in categoria C.

Elementi specifici di settore: Lubrificanti e GPL

Per i settori Lubrificanti e GPL, in considerazione del differente sistema di inquadramento (che viene sotto riassunto in tabella):

Periodo	Inquadramento	Retribuzione
Primo periodo	Due livelli inferiori a quella di destinazione	Minimo contrattuale
Secondo periodo	Un livello inferiore	Minimo contrattuale

i lavoratori apprendisti destinati al livello H saranno inquadrati per il primo periodo nel livello I e per il secondo periodo, che in questo specifico caso si deve essere ritenuto concretizzarsi trascorsi due terzi della durata del contratto, nel livello H, con il riconoscimento del relativo trattamento minimo contrattuale.

Ore di formazione

Le ore annue medie disponibili per l'attività di formazione, compresa la formazione a carattere generale e quella a carattere specifico che viene prevista dall'Accordo Stato-Regioni sottoscritto in data 21/12/2011, sono stabilite tra le 80 e le 120 complessive, comprensive, fino a concorrenza, anche di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica ai sensi di quanto viene disposto da parte dell'articolo 4 comma 3 del D.Lgs. 167/2011. Tale monte ore potrà essere modulato in relazione alle caratteristiche di complessità delle competenze di cui risulta essere necessario disporre alla figura professionale ed alle competenze indicate nel Piano formativo individuale dell'apprendista.

2) INPS: corresponsione dell'indennità di disoccupazione ASpI ai lavoratori sospesi

L'INPS, dando seguito alle modifiche normative che sono state introdotte con la Riforma del mercato del lavoro (Legge 92/2012), ha dettato, con la circolare n. 36 del 14 marzo 2013, le istruzioni relative alla corresponsione dell'indennità di disoccupazione collegata all'Aspi per gli anni 2013, 2014 e 2015, a favore dei lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali, con determinati requisiti contributivi, in presenza del contestuale intervento di un fondo bilaterale o di solidarietà che eroghi almeno il 20% dell'indennità stessa. Nella tabella sotto allegata si provvede a riassumere il contenuto della circolare.

Premessa e quadro normativo

La circolare INPS n. 36 del 14 marzo 2013 si apre ricordando il contenuto della legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (da ora "legge di riforma"), sottolineando che con essa il Legislatore ha dettato nuove norme in materia di mercato del lavoro e di ammortizzatori sociali. In particolare l'articolo 3, comma 17 della legge di riforma riconosce, in via sperimentale per il periodo 2013-2015, l'erogazione della indennità di disoccupazione collegata all'Assicurazione Sociale per

l'Impiego (ASpI) ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso di particolari requisiti assicurativi e contributivi, a condizione che ci sia un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% dell'indennità stessa a carico dei Fondi bilaterali, ovvero a carico dei nuovi Fondi di solidarietà che vengono previsti dall'articolo 3, comma 4 della legge di riforma.

La Circolare ricorda inoltre che l'articolo 2, comma 55 della legge di riforma, in forza della previsione di corresponsione della indennità di disoccupazione collegata all'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI) ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali ha conseguentemente abrogato – con decorrenza 1° gennaio 2013 – le lettere a), b) e c), comma 1 dell'articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e ss.mm.ii., che aveva previsto le prestazioni di disoccupazione con i requisiti normali e i requisiti ridotti per i lavoratori sospesi e l'indennità di disoccupazione con i requisiti normali per

gli apprendisti sospesi o licenziati.

Poiché le misure oggetto della circolare in esame sono destinate – in riferimento ai lavoratori sospesi - a tutelare fattispecie sostanzialmente analoghe a quelle stabilite dal richiamato decreto-legge n. 185 del 2008, per quanto non espressamente disciplinato dalla circolare in parola, e in quanto compatibili con la legge di riforma, vengono richiamate le norme regolamentari contenute nel decreto interministeriale 19 maggio 2009, n. 46441, fino al momento in cui non saranno emanate nuove indicazioni ministeriali.

La disciplina dell'indennità di disoccupazione (ASpI) per i lavoratori sospesi - Sospensioni in caso di crisi aziendali o occupazionali

La circolare ribadisce che la tutela in argomento è prevista esclusivamente nelle ipotesi di crisi aziendali o occupazionali, precisando che per sospensioni “*per crisi aziendali o occupazionali*” – così come erano state già definite nel decreto interministeriale 19 maggio 2009, n. 46441- si devono intendere situazioni di mercato o eventi naturali transitori e di carattere temporaneo che determinino, per qualunque tipologia di datore di lavoro privato, mancanza di lavoro, di commesse, di ordini o clienti.

Sempre in riferimento alla corretta definizione degli ambiti di operatività della corresponsione dell'Aspi, la circolare ricorda che l'articolo 2 del citato decreto interministeriale 19 maggio 2009, n. 46441 individua, a titolo esemplificativo, alcuni dei suddetti eventi naturali transitori e di carattere temporaneo, eventi che vengono elencati come segue in:

- a) crisi di mercato, comprovata dall'andamento negativo ovvero involutivo degli indicatori economico finanziari complessivamente considerati;
- b) mancanza o contrazione di lavoro, commesse, clienti, prenotazioni o ordini, ovvero contrazione o cancellazione delle richieste di missioni nel caso di agenzie di somministrazioni di lavoro;
- c) mancanza di materie prime o contrazioni di attività non dipendente da inadempienze contrattuali della azienda o da inerzia del datore di lavoro;
- d) sospensioni o contrazioni dell'attività lavorativa in funzione di scelte economiche, produttive o organizzative dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- e) eventi improvvisi e impreveduti quali incendio, calamità naturali, condizioni meteorologiche incerte.

Quali sono i soggetti beneficiari

Secondo la Circolare i soggetti beneficiari della prestazione sono i lavoratori sospesi “*per crisi aziendali o occupazionali*” così come è stato evidenziato sopra.

In conformità con quanto previsto dall'articolo 3, commi 17 e 18, della legge di riforma, ed ai sensi delle disposizioni attuative contenute nel citato decreto interministeriale, la tutela di cui tratta la Circolare INPS riguarda i lavoratori con contratti a tempo indeterminato e determinato, dipendenti da aziende per le quali non sono previsti a causa del settore di attività o della dimensione, interventi di cassa integrazione guadagni ordinaria, cassa integrazione guadagni gestione speciale per l'edilizia, per i lapidei e per l'agricoltura, e di cassa integrazione guadagni straordinaria ovvero i dipendenti di imprese artigiane che rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 12, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e ss.mm.ii. Per espressa previsione dell'articolo 3, comma 18 della legge di riforma, continua la Circolare, sono comunque esclusi:

- a) i lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale;
- b) i lavoratori che abbiano contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate;

c) i lavoratori che abbiano contratti di lavoro a tempo parziale verticale.

In merito agli apprendisti, la Circolare precisa che, rispetto alla precedente tutela prevista dalla lettera c), comma 1 del richiamato articolo 19 del decreto-legge n. 185 del 2008, l'assetto delle tutele – a decorrere dal 1° gennaio 2013 - in caso di eventi di disoccupazione involontaria e cessazione del rapporto di lavoro, si sostanzia nell'indennità di disoccupazione ASpI e Mini AspI, mentre, in caso di sospensione del rapporto di lavoro, ad essi spetta – in presenza dei requisiti richiesti ed in virtù del combinato disposto dell'articolo 2, comma 1 ed articolo 3, comma 17, della legge di riforma - la tutela in oggetto.

Requisiti e condizioni

Ai fini dell'erogazione della prestazione, la Circolare in commento ricorda che l'articolo 3, comma 17, della legge di riforma prevede il possesso dei requisiti soggettivi che essa stessa richiama all'articolo 2, comma 4. Sono quindi ricordati i requisiti soggettivi che si richiedono ai fini dell'erogazione dell'indennità di disoccupazione legata all'ASpI, in quanto compatibili con una tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro, considerando che l'indennità di cui tratta la Circolare è legata alla "*sospensione*" del rapporto di lavoro e non alla cessazione dello stesso. In questo senso, i requisiti soggettivi che sono compatibili - e che devono essere verificati preliminarmente all'erogazione dell'indennità di cui all'articolo 3, comma 17, della legge di riforma - sono due anni di assicurazione contro la disoccupazione, un biennio dal versamento del primo contributo contro la disoccupazione, un anno di contribuzione contro la disoccupazione (contributi DS e/o ASpI) nel biennio precedente l'inizio del periodo di sospensione.

Base di calcolo e misura

Nella Circolare l'INPS precisa che l'indennità è rapportata ad una base di calcolo determinata dalla retribuzione imponibile presente in Uniemens, divisa per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33, così come indicato dall'articolo 2, comma 6, della legge. L'indennità mensile è rapportata alla retribuzione media mensile, così determinata, ed è pari al 75 per cento del suo ammontare nei casi in cui essa sia pari o inferiore per il 2013 all'importo di 1.180 euro mensili, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'INPS precisa che l'indennità sarà pari al 75 per cento di 1.180 euro, incrementato però di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo e che l'indennità mensile non può in ogni caso superare la somma mensile massima indicato dall'articolo unico, secondo comma, lettera b), della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni. All'indennità non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

L'Istituto precisa poi che il calcolo dell'indennità è disciplinato dalla legge di riforma su base mensile, mentre nelle altre ipotesi l'indennità da erogare al lavoratore dovrà essere divisa per 30 – al fine di determinare il valore giornaliero - e moltiplicata per il numero delle giornate di effettiva sospensione.

Quanto dura l'indennità

In merito alla durata del trattamento, la Circolare ribadisce che la disciplina prevede un limite massimo di 90 giornate da computare nel biennio mobile e che il biennio mobile, come viene chiarito anche dalla circolare numero 84 del 1988, costituisce l'arco temporale di durata all'interno del quale si collocano le giornate richieste. Ai fini del computo del biennio, come precisa la Circolare, si considerano le 104 settimane immediatamente precedenti la settimana di integrazione

richiesta. Nel caso in cui si verifichi la sospensione, il biennio mobile viene calcolato a partire dalla prima giornata effettiva di inizio della sospensione del lavoratore, per la quale l'azienda ha presentato rendicontazione all'INPS, e considerando le 104 settimane immediatamente precedenti la suddetta data.

La sospensione effettiva del/i lavoratore/i può verificarsi in giornate non consecutive all'interno del periodo oggetto dell'accordo sindacale, poiché la norma dispone solo che la durata massima del trattamento *"non può superare novanta giornate da computare in un biennio mobile"*. In base a queste previsioni, prosegue l'INPS, La tutela può essere flessibile ed articolarsi in turnazioni settimanali e/o giornaliere. In presenza di una nuova domanda per un periodo ulteriore di sospensione, il biennio mobile andrà ricalcolato per ciascun lavoratore coinvolto.

Prestazioni accessorie

Per il periodo in cui il lavoratore fruisce dell'indennità in oggetto, ovvero per le giornate fruite in caso di sospensione non continuativa, si riconoscono i contributi figurativi utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici. Resta confermato il diritto all'assegno per il nucleo familiare quale prestazione accessoria dell'indennità di disoccupazione (ASpI) ai lavoratori sospesi.

Intervento integrativo degli enti bilaterali

La Circolare ricorda che l'articolo 3, comma 17 della legge di riforma ha previsto per tale misura istituita sperimentalmente per il triennio 2013-2015, l'intervento obbligatorio integrativo *"pari almeno al 20%"* a carico dei Fondi bilaterali di cui al comma 14, ovvero a carico dei fondi di solidarietà di cui al comma 4. L'Istituto in attesa che venga predisposto un nuovo testo di convenzione da fare sottoscrivere agli Enti bilaterali che intendono intervenire nell'erogazione di tale prestazione, permetterà comunque a quelli già censiti e presenti nella procedura di gestione di operare a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Domanda

Il modello di domanda della prestazione in oggetto, MOD.DS/Sosp COD.SR74 – 2013/2015, tiene conto delle novità introdotte dalla legge di riforma e la Circolare rammenta che la presentazione di tale domanda di indennità di disoccupazione legata all'ASpI avviene – dal 1° aprile 2012 – esclusivamente in via telematica.

3) INPS: indennità di disoccupazione ASpI e mini-ASpI - modifiche dalla Legge di stabilità 2013

Ad integrazione delle disposizioni impartite con la circolare n. 142 del 18 dicembre 2012, l'Inps fornisce ulteriori chiarimenti in materia di indennità di disoccupazione ASpI e mini-ASpI (Inps, circolare n. 37/2013). Come noto, l'articolo 1, comma 250, della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità), ha apportato, tra l'altro, modifiche ed integrazioni alla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero), relativamente alle indennità di disoccupazione ASpI e mini-ASpI. Alla luce delle modifiche, dunque, l'Istituto ha fornito alcune precisazioni in merito alla durata delle prestazioni citate, per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016, nonché all'ipotesi di sospensione riguardante l'indennità mini-ASpI. In particolare, ad integrazione della precedente circolare Inps n. 142/2012, per i lavoratori di età inferiore ai 55 anni, viene chiarito che l'indennità ASpI deve essere corrisposta, a decorrere dal 1° gennaio 2016, per un periodo massimo di 12 mesi, detratti i periodi di indennità già eventualmente siano stati già fruiti, sia a titolo di indennità di disoccupazione ASpI che mini-ASpI, negli ultimi 12 mesi precedenti *"la data di*

cessazione del rapporto di lavoro". Analogamente, per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni, per i quali l'indennità viene corrisposta per un periodo massimo di 18 mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, devono essere detratti i periodi di indennità già eventualmente fruiti negli ultimi 18 mesi precedenti "*la data di cessazione del rapporto di lavoro*". Con riferimento alla prestazione mini-ASpI, essa va corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nei 12 mesi precedenti "*la data di cessazione del rapporto di lavoro*" e, ai fini della sola durata, non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. Qualora, invece, la corresponsione di una precedente indennità mini-ASpI sia stata fruita parzialmente poiché interrotta per rioccupazione del soggetto beneficiario prima della fine del periodo di durata spettante, possono essere computati, ai fini di una eventuale nuova indennità mini-ASpI, anche i periodi di contribuzione residui presi in considerazione per la precedente prestazione parziale, ma in relazione ai quali non vi sia stata una concreta erogazione della stessa prima indennità. Questi periodi di contribuzione residui devono naturalmente ricadere nei 12 mesi precedenti la data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro. Infine, con la Circolare 37/2013 in commento, si confermano le previsioni per cui, nel caso in cui si abbia una nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato del soggetto assicurato percettore di indennità mini-ASpI, quest'ultima è sospesa fino ad un massimo di cinque giorni, a nulla rilevando il richiamo contenuto nel comma 15 dell'articolo 2 della Legge n. 92/2012, ora peraltro espunto, alla sospensione di 6 mesi, riferibile unicamente all'indennità ASpI e che alle prestazioni collegate all'Assicurazione Sociale per l'Impiego si applicano, salvo diversa previsione ed in quanto compatibili, le norme già operanti in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola.

4) Inps, diramati alcuni chiarimenti sulle nuove modalità di rilascio del CUD 2013

A seguito della messa a disposizione online del modello CUD 2013, l'Inps fornisce ulteriori indicazioni operative in relazione alle nuove modalità di rilascio del modello in oggetto (INPS - Messaggi nn. 3626, 3682 e 4428 del 2013) Per ottenere la certificazione CUD 2013, i cittadini possono trasmettere la richiesta all'indirizzo richiestaCUD@postacert.inps.gov.it, utilizzando anche la posta elettronica ordinaria ed allegando l'istanza (debitamente firmata e digitalizzata) e la copia (digitalizzata fronte/retro) di un documento di riconoscimento valido del richiedente. È anche possibile avvalersi di professionisti abilitati all'assistenza fiscale, previo conferimento di specifico mandato, oltre che di un CAF. Il mandato, unitamente a copia di un documento di identità del cittadino, deve essere conservato dal professionista ed esibito a richiesta dell'INPS. In merito al rilascio del CUD ai diretti interessati mediante esibizione di un valido documento di riconoscimento personale, tutte le Agenzie dell'Istituto devono potenziare il front office di Sede, dedicando almeno uno sportello veloce al rilascio cartaceo del CUD. Inoltre, al fine di assicurare la massima capillarità territoriale, tutte le strutture territoriali, ivi comprese quelle dei soppressi Inpdap ed Enpals, rilasceranno, ove richieste dall'utente, le certificazioni in argomento senza distinzione di gestione previdenziale.

Il CUD può essere rilasciato anche ad una persona diversa dal titolare; in questo caso la richiesta, presentata dalla persona delegata, deve essere corredata dalla delega o dal mandato con il quale si autorizza esplicitamente l'INPS a riceverla ed a rilasciare la certificazione richiesta; tali atti devono essere accompagnati dalla fotocopia del documento di riconoscimento dell'interessato e la persona delegata dovrà, a sua volta, esibire il proprio documento di riconoscimento.

Presso tutte le Strutture territoriali dell'Istituto gli utenti in possesso di PIN possono direttamente procedere alla presentazione on line delle domande di servizio, ovvero effettuare tutte quelle interazioni con gli archivi informatici dell'Istituto alle quali risultano abilitati, attraverso le postazioni informatiche self service e stampare i certificati reddituali in argomento. Infine, è attivo

il numero verde 800.43.43.20 dedicato alla richiesta di spedizione del CUD al proprio domicilio, gratuito per le chiamate da rete fissa; mentre per le chiamate da telefoni cellulari è disponibile il numero 06.164.164, a pagamento in base al piano tariffario del gestore telefonico del chiamante. Il servizio, attivo H24 in modalità completamente automatica, è supportato dagli operatori del Contact Center dal lunedì al venerdì dalle 8 alle 20 ed il sabato dalle 8 alle 14.

5) È stato rinnovato il CCNL energia e petrolio. In costruzione il CCNL industria energetica 2013-2015

È stata sciolta la riserva relativa all'Ipotesi di accordo del 22 gennaio 2013, firmata tra Confindustria Energia e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, per il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio 23 marzo 2010 e per la costruzione del CCNL Industria Energetica, con decorrenza dal 1° gennaio 2013 al 31/12/2015. Pertanto le nuove disposizioni sono divenute pienamente applicabili.

Premessa delle Parti stipulanti

Le Parti confermano la volontà che era già espressa al momento del rinnovo del CCNL 23 marzo 2010 di costruire, con tutti i soggetti imprenditoriali e sindacali e nel rispetto delle singole autonomie, tempi e specificità, un nuovo contratto per l'Industria Energetica in grado di rispondere ai processi d'internazionalizzazione dei mercati, di progressiva integrazione dei business, di riassetto dei soggetti societari attivi nei diversi specifici settori. Tale contratto si estende anche ai servizi idrici dando naturale prosecuzione alla storica aggregazione contrattuale dei settori gas-acqua. Consapevoli della complessità del processo di costruzione del nuovo contratto e soprattutto dei tempi richiesti per la sua elaborazione e per la molteplicità dei soggetti coinvolti, le Parti intendono procedere parallelamente al rinnovo del CCNL Energia e Petrolio e alla costruzione progressiva del CCNL Industria Energetica. Le diverse Parti in causa hanno concordato sull'intento di realizzare nel corso del 2013 il CCNL Industria Energetica in tutte le sue diverse articolazioni. Una delle novità riguarderà l'impianto classificatorio del personale che includerà un nuovo sistema di apprezzamento del contributo individuale, ai sensi di quanto viene previsto dal "Protocollo 18/7/2011 per la realizzazione del modello contrattuale dell'energia". Il nuovo CCNL Industria Energetica entrerà in vigore il 1° di gennaio del 2014 articolato e, per ora, sarà articolato in due settori "Petrolio" e "Gas" con la redazione della nuova normativa pienamente efficace nel corso del 2013, prima della 2.a tranche contrattuale (1° gennaio 2014).

La tabella degli aumenti salariali prevista per l'industria del gas rappresenta un passo concreto nella costruzione di un settore unitario del Gas attualmente disciplinato in parte nel CCNL Energia e Petrolio e in parte nel CCNL Gas-Acqua. Tale passo avvia il processo di costruzione del nuovo CCNL Industria Energetica.

Incremento dei minimi a partire dal 1° gennaio 2013 per i diversi settori contrattuali

Categoria	Energia e Petrolio	Settore Downstream	Settore Industria Gas
1	57,93	37,24	55,17
2	52,48	33,74	49,98
3	47,53	30,55	45,26
4	42,00	27,00	40,00

5	36,83	23,68	35,08
6	32,04	20,60	30,51

Tabella retributiva in vigore a parti dal 1° gennaio 2013 per i settori Energia e Petrolio

Categoria	Minimo
1	2.606,81
2	2.360,86
3	2.138,11
4	1.889,48
5	1.656,97
6	1.441,42

Durata del contratto di Apprendistato professionalizzante

Le Parti in occasione della stesura del nuovo CCNL Energia che avverrà nel corso del 2013, terranno conto delle novità legislative emerse dal 2010 in materia di mercato del lavoro. Nell'attesa viene precisato che la durata dell'apprendistato professionalizzante è pari ad un periodo di tre anni. Tale precisazione ha validità per tutte le categorie.

Previdenza complementare

Con decorrenza dal 1° ottobre del 2015, l'aliquota contributiva a carico azienda viene elevata di 0,25 punti percentuali. Le Parti concordano sull'opportunità di consentire ai dipendenti l'iscrizione a Fondenergia a partire dalla data di assunzione. Ciò al fine di agevolare il loro immediato accesso alle strutture della previdenza complementare. Da un punto di vista formale, ai lavoratori neoassunti dovrà essere consegnata l'apposita modulistica che dovrà essere riconsegnata con l'indicazione espressa di accettazione dell'iscrizione. È ovviamente consentito il diniego che dovrà comunque essere espresso per iscritto.

Abolizione degli scatti di anzianità

A decorrere dal 1° gennaio del 2016, in conseguenza del riproporzionamento dei minimi, cessa di avere applicazione l'istituto degli aumenti salariali periodici di anzianità ex articolo 36 del CCNL Energia e Petrolio 23 marzo 2010. Gli importi maturati alla data suddetta restano acquisiti dai singoli lavoratori a titolo di "Ex scatti non assorbibili".

6) Amministratori di condomino aderenti SACI-ANACI-CISAL: accordo sull'apprendistato

È stato sottoscritto, il giorno 4 marzo 2013, tra SACI, ANACI e CISAL Terziario e CISAL l'accordo interconfederale finalizzato alla disciplina dell'apprendistato, ex D.Lgs. 167/2011, così come modificato dalla Legge 92/2012, per i Dipendenti degli "Studi Professionali o Società che amministrano Condomini o Patrimoni Immobiliari ed erogano servizi integrati agli edifici".

Premessa delle Parti stipulanti

Le Parti riconoscono che il contratto di apprendistato, oltre che rappresentare il principale canale per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative, concorrendo, anche, allo sviluppo della competitività aziendale. Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, è in questo periodo di crisi di mercato ed occupazionale, essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro. In forza di quanto sopra, le Parti intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto viene definito dal D.Lgs. 167/2011 "Testo unico dell'Apprendistato", così come è stato modificato dalla Legge 92/2012 (Riforma Foriero).

Assunzione col contratto di apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato il cui scopo è rappresentato dall'occupazione dei giovani, dalla loro formazione professionale e dal conseguimento di una qualifica professionale. Possono essere assunti i soggetti la cui età anagrafica è compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17/10/2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Proporzione numerica e facoltà di assumere

Il numero complessivo di apprendisti che ogni singolo datore di lavoro ha facoltà di assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate già in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non potrà superare la proporzione di uno a uno per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8/8/1985, n. 443.

Facoltà di assumere apprendisti

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro. Le disposizioni esaminate non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova è quella prevista dal CCNL vigente per il livello di qualifica finale dell'Apprendista.

Durata e inquadramento

La durata del contratto di apprendistato professionale o contratto di mestiere sarà conforme alla seguente Tabella.

Inquadramento finale	Durata primo periodo	Durata secondo periodo	Durata totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Nel primo periodo l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di un solo livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale. Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello anche nel corso del secondo periodo.

Piano Formativo Individuale

Il Piano Formativo Individuale viene elaborato a cura dell'Azienda in collaborazione con il Tutor e deve essere sottoscritto dalle Parti (Azienda, Tutor e Apprendista) entro i 30 giorni successivi alla data di assunzione.

Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente Aziendale, se diverso dal Datore di lavoro, deve essere un lavoratore qualificato di livello superiore o, al minimo, pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato e che svolga un'attività lavorativa in ambito amministrativo, tecnico, produttivo o commerciale coerente con quella dell'apprendista. Per ricoprire questo incarico il Tutor o Referente Aziendale deve aver acquisito la formazione specifica presso gli enti accreditati e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 anni. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica. Il compito del Tutor o Referente Aziendale consiste nel seguire ed indirizzare il percorso formativo dell'apprendista e valutare le competenze acquisite dall'apprendista stesso nel corso del periodo di apprendistato attraverso l'intrattenimento di colloqui periodici durante i quali ne rileva le eventuali difficoltà riscontrate, al fine di adottare soluzioni migliorative alle problematiche emerse.

Contenuti della formazione

La formazione professionale si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e le competenze tecnico-professionali da conseguire. La formazione sulle competenze trasversali sarà coordinata con gli Organismi Bilaterali Regionali/Provinciali di categoria, se operativi nel settore della formazione,

per il tramite degli Enti di Formazione accreditati o, in loro assenza, direttamente dalle Regioni. Allo scopo, quando presenti, gli Organismi Regionali/Provinciali di formazione comunicheranno alle rispettive Amministrazioni regionali l'effettuazione della formazione sulle competenze trasversali.

Modalità della formazione

La formazione, sia essa effettuata internamente od esterna alla struttura produttiva del datore di lavoro, può essere svolta in affiancamento, in aula attraverso esercitazioni di gruppo, con testimonianze, visite aziendali od altre metodologie atte a garantire la fattiva erogazione della formazione stessa. Essa non deve essere inferiore alle 80 ore medie annuali e deve essere registrata.

7) La nuova indennità corrisposta una tantum ai co.co.pro.: le istruzioni Inps

L'Inps, con la propria circolare emanata in data 14 marzo 2013, n. 38, ha provveduto ad illustrare la disciplina normativa dell'indennità una tantum da corrispondere ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto e ad emanare le necessarie istruzioni operative per la richiesta della citata prestazione.

Come noto l'articolo 2, commi dal 51 al 56, della Legge n. 92/2012 (Riforma Fornero) ha riconosciuto, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, un'indennità ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'Inps. Sono perciò esclusi dal trattamento in parola per espressa previsione normativa:

- i titolari di redditi di lavoro autonomo;
- i lavoratori, iscritti alla Gestione separata, ma non inquadrabili nell'ambito di applicazione dei contratti di collaborazione a progetto, come ad esempio: gli assegnisti di ricerca, i dottorandi di ricerca con borsa di studio, i soggetti che svolgono un mero rapporto di collaborazione coordinata e continuativa;
- i soggetti assicurati presso altre casse previdenziali, che siano già titolari di pensione ovvero assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie.

L'indennità è invece riconosciuta ai collaboratori che:

- abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza. A differenza della previgente disciplina, il requisito in questione non è più riferito all'ultimo rapporto di lavoro, al termine del quale si è verificato l'evento "*fine lavoro*", ma "*all'anno precedente*". La situazione di "monocommittenza", cioè, deve essere garantita con lo stesso datore di lavoro/committente per tutto l'anno precedente a quello in cui viene presentata la domanda di erogazione del trattamento. Inoltre, la monocommittenza sussiste anche se nel corso dello stesso anno la prestazione del lavoratore si è svolta in conseguenza di più contratti, purché tutti abbiano avuto come controparte il medesimo datore di lavoro;
- abbiano conseguito, in qualità di collaboratore coordinato e continuativo, nell'anno precedente, un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta nell'anno precedente;
- con riguardo all'anno di riferimento sia stata accreditata (non figurativamente), presso la predetta Gestione separata, almeno una mensilità;
- abbiano avuto un periodo di disoccupazione, ininterrotto, di almeno due mesi nell'anno precedente. Lo stato di disoccupazione deve essere comprovato dalla presentazione da parte dell'interessato presso il servizio competente nel cui ambito territoriale si trova il suo

domicilio della richiesta comunicazione, accompagnata da una dichiarazione che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa;

- risultino accreditate (non figurativamente), nell'anno precedente, un numero di mensilità presso la predetta Gestione separata almeno pari a 4. Per gli anni 2013, 2014 e 2015, il requisito è ridotto da quattro a tre mesi.

Per "*anno precedente*" si deve intendere solo ed esclusivamente l'anno solare immediatamente precedente a quello di "*riferimento*", inteso come anno di presentazione della domanda per la prestazione in oggetto. Il termine di presentazione della domanda di prestazione è il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Solo nel caso in cui il requisito contributivo nell'anno di riferimento venga maturato nel mese di dicembre, il termine è prorogato fino al 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Al momento della presentazione della domanda non è richiesto che il lavoratore sia in stato di disoccupazione. In attesa che il nuovo modello di domanda sia disponibile sul sito dell'Istituto, è ancora utilizzabile il modello SR92 per la richiesta dell'indennità per gli eventi fine lavoro fino al 31 dicembre 2012. L'importo della prestazione è pari al 5% (7% per gli anni 2013, 2014 e 2015) del minimale annuo di reddito ai fini del versamento dei contributi previdenziali dovuti alle gestioni artigiani e commercianti, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. La prestazione è liquidata in un'unica soluzione se l'importo della prestazione è pari o inferiore a 1.000 euro, ovvero in importi mensili pari o inferiori a 1.000 euro se l'importo della prestazione è superiore. Ad esempio, per un importo della prestazione pari a 2.400 euro, verranno erogati un primo importo mensile pari a 1.000 euro, un secondo importo mensile pari a 1.000 euro, un terzo importo mensile pari a 400 euro.

8) Lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo e trattamento di mobilità

L'INPS ha provveduto a fornire alcune precisazioni a seguito della mancata prorogata, per l'anno 2013, della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità da parte dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo e dei benefici connessi (INPS - Messaggio 18 marzo 2013, n. 4679). In merito ai lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, per il 2013 non sono state prorogate le norme che prevedono l'iscrizione nelle liste di mobilità. Pertanto l'Inps ha provveduto a precisare che:

- non è possibile fruire delle agevolazioni previste dalla legge n. 223/1991 per le assunzioni, decorrenti dal 1° gennaio 2013, di lavoratori licenziati nel corso del 2013;
- in attesa di chiarimenti da parte del Ministero, è sospesa la possibilità di riconoscere le agevolazioni per le assunzioni, effettuate nel 2013, di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità prima del 2013; nonché per le proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2013, di rapporti agevolati instaurati prima del 2013;
- in via cautelare si deve intendere anticipata al 31 dicembre 2012 la scadenza dei benefici connessi ai rapporti agevolati, instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo

Rimangono in vigore le iscrizioni nelle liste di mobilità dei lavoratori che sono stati oggetto di licenziamento collettivo e gli incentivi previsti per la loro assunzione, secondo quanto è stato già illustrato dall'INPS con la Circolare 137/2012. Si ricorda che è attualmente inibito l'invio di moduli 223, relativi ad assunzioni (siano esse a tempo determinato che indeterminato), proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2013 e riguardanti lavoratori oggetto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo. A decorrere dal periodo di paga

gennaio 2013 l'eventuale esposizione dei codici tipo contribuzione relativi alla cosiddetta "piccola mobilità" viene evidenziata negli archivi, al fine di agevolare la successiva gestione della corrispondente contribuzione, dopo che saranno pervenuti i necessari chiarimenti dal Ministero del lavoro. In considerazione della sospensione degli adempimenti istruttori, alle schede di verifica riguardanti i moduli telematici 223 e rilasciate entro il 31 marzo, sarà associato un tempo soglia che scadrà il 31 maggio 2013, a prescindere dalla data di apertura del corrispondente "ticket".

9) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 6711 del 18 marzo 2013: i limiti per superamento del periodo di comportamento devono comprendere anche l'aspettativa

L'aspettativa per malattia nel caso in cui sia agganciata alla fine del periodo di comportamento, fa sì che il lavoratore non possa essere licenziato prima che scada l'intero periodo (Corte di Cassazione - Sentenza del 18 marzo 2013, n. 6711). La Corte di Cassazione ha, infatti, considerato illegittimo il licenziamento intimato da un'impresa di pulizie nei confronti di un'operaia scattato con effetti differiti al termine del periodo di aspettativa non retribuita, chiesto dalla dipendente e concesso dalla ditta a partire dall'ultimo giorno del comportamento. L'appellante azienda lamentava l'erronea interpretazione dell'articolo 51 del CCNL per i dipendenti delle imprese di pulizia relative al periodo di comportamento e alla aspettativa per malattia, in base al quale: *"Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Detto periodo di aspettativa potrà essere chiesto una sola volta nell'arco della attività lavorativa con la stessa impresa. Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa, ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso [...]"*. Il ricorso dell'azienda si fonda sul fatto che tale disposizione contrattuale prevede la facoltà del datore di lavoro di licenziare il dipendente per superamento del periodo di comportamento anche laddove il periodo di aspettativa non sia cessato e esclude il diritto del lavoratore alla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di aspettativa. Tuttavia, a conferma di quanto espresso in primo e secondo grado di giudizio, la Suprema Corte ha sottolineato come l'espressione *"il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti"* stia a significare che il vincolo contrattuale resta valido per il periodo dell'aspettativa e il termine per il licenziamento deve, dunque, slittare, in quanto la permanenza sarebbe priva di significato se fosse consentito un recesso ad effetti differiti al termine del periodo di aspettativa. Ne consegue, in analogia con l'interpretazione della citata disposizione contrattuale collettiva data dalla Corte d'Appello, che i limiti temporali per poter procedere al licenziamento per superamento del periodo di comportamento devono essere ulteriormente dilatati, in modo da comprendere oltre che il periodo di comportamento anche quello dell'aspettativa nel caso in cui sia stata richiesta dal lavoratore e concessa dal datore di lavoro, così come è avvenuto nella specie.

10) Sicurezza sul lavoro: i criteri di qualificazione della figura del formatore

È stato firmato il Decreto Interministeriale 6 marzo 2013, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 18 marzo 2013, contenente la definizione del prerequisito ed i criteri di qualificazione della figura del formatore-docente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, così come era stato disposto dall'articolo 6, comma 8, lettera m-bis) del D.Lgs. n. 81/2008. Lo ha reso noto il Ministero del lavoro con comunicato del 18 marzo 2013. Nello specifico, il prerequisito ed i criteri in argomento si applicano ai soggetti che intendono svolgere l'attività di formatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro dei corsi di cui agli articoli 34 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008, così come regolati dagli Accordi del 21 dicembre 2011, recanti le modalità di svolgimento della formazione dei lavoratori e dei datori di lavori che intendono svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione.

Detto prerequisite, che non è richiesto per i datori che effettuano formazione ai propri lavoratori, ed i criteri individuati non sono vincolanti in riferimento ai corsi di formazione già formalmente e documentalmente approvati e calendarizzati alla data di pubblicazione del citato decreto ministeriale in G.U. (decreto che entra in vigore a dodici mesi dalla data di pubblicazione dell'avviso nella G.U. e che, quindi, entrerà in vigore il 18 marzo 2014). Per un periodo pari a ventiquattro mesi dalla data in cui si avrà l'entrata in vigore del provvedimento in parola, gli stessi datori di lavoro potranno comunque svolgere attività formativa per i propri lavoratori nel caso in cui siano in possesso dei requisiti di svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione, a patto che vengano rispettate le condizioni previste dal predetto Accordo del 21 dicembre 2011. Al termine di tale periodo, il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente l'attività formativa sarà invece tenuto a dimostrare di essere in possesso di uno dei criteri che di seguito si provvede a trattare. Si precisa, tuttavia, che, questi ultimi non riguardano la qualificazione della figura del formatore-docente in relazione ai corsi specifici per Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori (ai sensi dell'articolo 98 del Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i.), per RSPP/ASPP (così come previsto dall'articolo 32 dello stesso decreto) e/o ad altre specifiche figure.

Il prerequisite individuato dal Legislatore è il possesso di un Diploma di scuola secondaria di secondo grado, il quale, come detto, non è richiesto per i datori di lavoro che intendano effettuare direttamente l'attività di formazione dei propri lavoratori. I criteri di qualificazione della figura del formatore così come vengono individuati dal decreto ministeriale in esame, sono, invece:

- precedente esperienza come docente esterno, per un totale di almeno 90 ore nell'arco degli ultimi 3 anni, nell'area tematica oggetto della docenza;
- laurea (vecchio ordinamento, triennale, specialistica o magistrale) coerente con le materie oggetto della docenza, ovvero corsi post-laurea (dottorato di ricerca, perfezionamento, master, specializzazione...) nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, unitamente ad almeno una delle seguenti specifiche: percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore o abilitazione all'insegnamento, o conseguimento (presso Università od Organismi accreditati) di un diploma triennale in Scienza della Comunicazione o di un Master in Comunicazione; in alternativa, precedente esperienza come docente, per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in alternativa, precedente esperienza come docente, per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia; in alternativa, corso/i formativo/i in affiancamento a docente, per almeno 48 ore, negli ultimi 3 anni in qualunque materia;
- attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso/i di formazione della durata di almeno 64 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, unitamente alla specifica della lettera a) e ad almeno una delle specifiche della lettera b), vale a dire: a) almeno dodici mesi di esperienza lavorativa o professionale coerente con l'area tematica oggetto della docenza; b) percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore o abilitazione all'insegnamento o conseguimento di un diploma triennale in Scienza della Comunicazione o di un Master in Comunicazione; in alternativa, precedente esperienza come docente, per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in alternativa, precedente esperienza come docente, per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia; in alternativa, corso/i formativo/i in affiancamento a docente, in qualunque materia, per almeno 48 ore, negli ultimi 3 anni;
- attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso/i di formazione della durata di almeno 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, unitamente alla specifica della lettera a) e ad almeno una delle specifiche della lettera b), vale a dire: a) almeno diciotto mesi di esperienza lavorativa o professionale coerente con l'area tematica oggetto della

- docenza; b) percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore o abilitazione all'insegnamento o conseguimento di un diploma triennale in Scienza della Comunicazione o di un Master in Comunicazione; in alternativa, precedente esperienza come docente, per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in alternativa, precedente esperienza come docente, per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia di docenza; in alternativa, corso/i formativo/i in affiancamento a docente, in qualunque materia di docenza, per almeno 48 ore, negli ultimi 3 anni;
- esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con l'area tematica oggetto della docenza, unitamente ad almeno una delle seguenti specifiche: percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore o abilitazione all'insegnamento, o conseguimento un diploma triennale in Scienza della Comunicazione o di un Master in Comunicazione; in alternativa, precedente esperienza come docente, per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in alternativa, precedente esperienza come docente, per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia di docenza; in alternativa corso/i formativo/i in affiancamento a docente, in qualunque materia di docenza, per almeno 48 ore, nel corso degli ultimi 3 anni;
 - esperienza di almeno sei mesi nel ruolo di RSPP o di almeno dodici mesi nel ruolo di ASPP (tali figure possono effettuare docenze solo nell'ambito del macro-settore ATECO di riferimento), unitamente ad almeno una delle seguenti specifiche: percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore o abilitazione all'insegnamento, o conseguimento di un diploma triennale in Scienza della Comunicazione o di un Master in Comunicazione, in alternativa; precedente esperienza come docente, per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in alternativa, precedente esperienza come docente, per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia di docenza; in alternativa, corso/i formativo/i in affiancamento a docente, in qualunque materia di docenza, per almeno 48 ore, negli ultimi 3 anni.

La qualificazione è acquisita in modo permanente con riferimento alla/e area/e tematica/che per la/e quale/i il formatore-docente abbia maturato il corrispondente requisito di conoscenza/esperienza. La rispondenza ai criteri di qualificazione deve poter essere dimostrata, da parte del formatore-docente, sulla base di idonea documentazione (ad esempio, attestazione del datore di lavoro, lettere ufficiali di incarico, ecc ...).

11) Anno 2013, flussi di ingresso dei lavoratori extraUE stagionali

Con circolare congiunta datata 19 marzo 2013, n. 1845, il Ministero dell'interno e quello del lavoro hanno provveduto a fornire i primi chiarimenti in riferimento al D.P.C.M. del 15 febbraio 2013 (non ancora pubblicato in G.U. ed in corso di registrazione presso la Corte dei Conti) relativo alla programmazione transitoria dei flussi di ingresso dei lavoratori extracomunitari stagionali in Italia per l'anno 2013. In particolare, il decreto - che prevede una quota massima di ingressi di 30.000 cittadini stranieri la cui residenza è ubicata all'estero - stabilisce che possa essere ammesso l'ingresso di lavoratori subordinati stagionali non comunitari di Albania, Algeria, Bosnia-Herzegovina, Croazia, Egitto, Repubblica delle Filippine, Gambia, Ghana, India, Kosovo, Repubblica ex Jugoslava di Macedonia, Marocco, Mauritius, Moldavia, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Ucraina, Tunisia. Lo stesso provvedimento, inoltre, nell'ambito della citata quota pari a 30.000 unità, ne riserva 5.000 per i lavoratori non comunitari che abbiano fatto ingresso in Italia per prestare lavoro subordinato stagionale per almeno due anni consecutivi e per i quali il datore di lavoro è tenuto a presentare richiesta di nulla osta pluriennale

per lavoro subordinato stagionale. In merito al nulla osta al lavoro, al fine di semplificare le procedure, la sottoscrizione del contratto di soggiorno sarà valevole ai fini della comunicazione obbligatoria. Non diversamente dagli anni precedenti, le domande di nulla osta per il lavoro stagionale (mod. C - stag) possono essere presentate esclusivamente con modalità telematiche. Nello specifico, l'invio delle istanze sarà possibile dalle ore 8.00 del giorno successivo alla pubblicazione in G.U. del D.P.C.M. in argomento e sino alle ore 24.00 del 31 dicembre 2013. A partire dal 20 marzo 2013, all'indirizzo <https://nullaostalavoro.interno.it/Ministero/index2.jsp>, è stato reso disponibile l'applicativo per la compilazione dei moduli di domanda che deve essere trasmessa nei tempi che sono stati sopra indicati.

12) INPS: chiarimenti sui lavoratori esodati

L'INPS, con il messaggio n. 4678 del 18 marzo 2013, ha provveduto a fornire alcuni chiarimenti operativi finalizzati alla salvaguardia delle posizioni dei lavoratori esodati che, pur avendo i requisiti per accedere alle provvidenze previste dal decreto interministeriale del giugno 2012 (65.000 posti disponibili), non vi rientrano per mancanza di posti disponibili. Gli stessi potranno essere tutelati con il secondo provvedimento (55.000 posti) definito dalla legge n. 135/2012 e reso esecutivo con il decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012. Nel successivo box provvediamo a fornire un riassunto del messa INPS.

L'articolo 22, comma 1, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, ferme restando le disposizioni di salvaguardia stabilite dall'articolo 24, commi 14 e 15, della legge n. 214 del 2011, dall'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, della legge n. 14 del 2012 e del decreto interministeriale del 1° giugno 2012, ha stabilito che le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze in vigore prima del 6 dicembre 2011, data di entrata in vigore del decreto legge n. 201 del 2011, si applicano anche ai 55.000 soggetti appartenenti alle sottoindicate categorie di lavoratori, ancorché maturino i requisiti per l'accesso al pensionamento successivamente al 31 dicembre 2011.

Come previsto dal comma 2 del citato articolo 22, il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze dell'8 ottobre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 17 del 21 gennaio 2013, ha definito le modalità di attuazione della salvaguardia in argomento.

Quali sono le tipologie di lavoratori ed i criteri di ammissione al regime di salvaguardia

L'articolo 22, comma 1, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 e l'articolo 2 del decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012 provvedono a definire le tipologie di lavoratori ammessi al regime di salvaguardia ed i relativi criteri di ammissione:

Lavoratori di cui all'articolo 22, comma 1, della legge n. 135 del 2012 e del decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012	Criteri di ammissione alla salvaguardia
a) lavoratori per i quali le imprese hanno stipulato in sede governativa accordi finalizzati alla gestione delle eccedenze occupazionali con utilizzo di ammortizzatori sociali	<ul style="list-style-type: none"> - Accordi stipulati in sede governativa entro il 31.12.2011; - Cessazione dall'attività lavorativa e collocamento in mobilità ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 in data precedente, pari o successiva al 4.12.2011; - Perfezionamento dei requisiti pensionistici entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità ai sensi dell'art. 7, commi 1 e 2,

	della legge n. 223 del 1991, ovvero, ove prevista, della mobilità lunga ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 7, della legge n. 223 del 1991
b) lavoratori per i quali era previsto da accordi l'accesso ai Fondi di solidarietà di settore di cui all'art. 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996	<ul style="list-style-type: none"> - Accordi stipulati alla data del 4.12.2011; - Titolari di prestazione straordinaria a carico dei Fondi di solidarietà di settore di cui all'art. 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996 da data successiva al 4.12.2011; - Permanenza a carico dei Fondi di solidarietà di settore fino a 62 anni di età.
c) lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione	<ul style="list-style-type: none"> - Autorizzazione antecedente alla data del 4.12.2011; - Non rioccupati dopo l'autorizzazione; - Con almeno un contributo volontario accreditato o accreditabile alla data del 6.12.2011; - Decorrenza della pensione entro il 6.1.2015.
d) lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> - in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli artt. 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile ovvero <ul style="list-style-type: none"> - in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale 	<ul style="list-style-type: none"> - Data di risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31.12.2011; - Non rioccupati in qualsiasi altra attività lavorativa successivamente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro; - Decorrenza della pensione entro il 6.1.2015.

L'articolo 6 del citato decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012 ha ripartito come segue il numero complessivo dei 55.000 soggetti interessati alla concessione del beneficio di cui al comma 1 dell'articolo 22 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla 7 agosto 2012, n. 135.

Tipologia di soggetti	Contingente numerico
Lavoratori destinatari di programmi di gestione delle eccedenze occupazionali con utilizzo degli ammortizzatori sociali, sulla base di accordi stipulati in sede governativa entro il 31 dicembre 2011 (lett. a)	40.000
Fondi di solidarietà (lett. b)	1.600
Prosecutori volontari (lett. c)	7.400
Lavoratori cessati ai sensi dell'art. 6, comma 2-ter, del decreto legge n. 216 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 14 del 2012 (lett. d)	6.000
TOTALE	55.000

Particolarità relative alle singole categorie di lavoratori salvaguardati (art. 22, comma 1, della legge n. 135 del 2012)

Lavoratori per i quali le imprese hanno stipulato in sede governativa entro il 31.12.2011 accordi finalizzati alla gestione delle eccedenze occupazionali con utilizzo di ammortizzatori sociali (articolo 22, comma 1, lettera a).

Il contingente numerico per questa tipologia di lavoratori è stato fissato in 40.000 unità. Il criterio ordinatorio del monitoraggio delle disponibilità nel plafond assegnato alla categoria è quello della data di cessazione del rapporto di lavoro. Potenziali destinatari della salvaguardia sono i lavoratori per i quali le imprese hanno stipulato in sede governativa entro il 31 dicembre 2011 accordi finalizzati alla gestione delle eccedenze occupazionali con utilizzo di ammortizzatori sociali, ancorché alla data del 4 dicembre 2011 gli stessi lavoratori ancora non risultano cessati dall'attività lavorativa e collocati in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, i quali maturano i requisiti per il pensionamento, vigenti prima del 6 dicembre 2011, entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 ovvero, ove prevista, della mobilità lunga ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 7, della medesima legge. Nel computo di detti lavoratori devono essere considerati anche quelli ai quali è stata estesa, da disposizioni legislative successive, l'applicazione della legge n. 223 del 1991, più precisamente:

- 1) l'articolo 7, comma 7, della legge 19 luglio 1993, n. 236, e successive modificazioni ed integrazioni, relativo ai lavoratori licenziati da aziende del commercio con più di 50 dipendenti e fino a 200, (tali lavoratori sono indicati in procedura dsweb con codice intervento 013, per effetto della data di licenziamento fino al 30.12.2012), da agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti e da imprese di vigilanza (tali lavoratori sono indicati in procedura dsweb con codice intervento 014, per effetto della data di licenziamento fino al 30.12.2012);
- 2) l'articolo 1 bis del decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito in legge 3 dicembre 2004, n. 291 integrato e modificato dell'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legge 28 agosto 2008, n. 134, convertito in legge 27 ottobre 2008, n. 166 relativo ai lavoratori del trasporto aereo e delle società derivate (in procedura dsweb indicati con codice intervento 562);
- 3) l'articolo 2, comma 37, della legge 22 dicembre 2008, n. 203 relativo ai lavoratori delle società di gestione aeroportuale e delle società da queste derivate (in procedura dsweb indicati con codice intervento 561).

Ai lavoratori di cui al presente punto destinatari del beneficio in parola continua ad applicarsi la disciplina in materia di indennità di mobilità in vigore alla data del 31 dicembre 2011, con particolare riguardo al regime della durata. Considerato il fatto che la prestazione dell'indennità di mobilità può essere sospesa nei casi previsti dalle disposizioni di legge vigenti, viene precisato che il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità ordinaria - entro il quale deve avvenire la maturazione dei requisiti per il pensionamento deve essere verificato tenendo conto della data del 21 gennaio 2013, data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del predetto decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012. Pertanto, gli eventuali periodi di sospensione della percezione dell'indennità di mobilità, successivi al 21 gennaio 2013, non possono essere considerati rilevanti ai fini del prolungamento del periodo di fruizione entro il quale devono maturare i requisiti per il pensionamento. Ne consegue anche che i periodi di sospensione non potranno in ogni caso essere considerati, ai fini della determinazione del periodo di fruizione, per i lavoratori licenziati successivamente alla predetta data del 21 gennaio 2013.

Viene specificato, inoltre, che i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità in deroga non rientrano nel novero dei destinatari della salvaguardia in parola, posto che la norma di legge in argomento si riferisce ai lavoratori che godono dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge n. 223 del 1991 e dunque alla sola indennità di mobilità ordinaria. Al riguardo, viene fatto rinvio ai chiarimenti forniti al punto 1 del messaggio n. 3890 del 5 marzo 2013. Il messaggio INPS precisa infine che i lavoratori per i quali le imprese hanno stipulato

accordi in sede non governativa (per es: accordi aziendali o regionali o comunque locali) sono esclusi dalla presente salvaguardia. Con riferimento ai lavoratori in esame, l'articolo 3 del decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012 ha disposto che le imprese comunichino al Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro:

- entro il 20 febbraio 2013 e cioè entro 30 gg. dalla data di pubblicazione del decreto interministeriale sulla Gazzetta Ufficiale n. 17 del 21 gennaio 2013, l'elenco nominativo dei lavoratori licenziati entro il 31 dicembre 2012, indicando per ogni lavoratore interessato la data del licenziamento;
- entro il 31 marzo di ogni anno successivo al 2012 l'elenco nominativo dei lavoratori che saranno licenziati, in ciascun anno di riferimento, in base al programma di gestione delle eccedenze, indicando per ogni lavoratore interessato la data del licenziamento.

Detti elenchi di lavoratori dovranno essere trasmessi al Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro, utilizzando un file Excel che dovrà esporre i dati secondo il modello di cui all'allegato 1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro provvederà successivamente a trasmettere all'Istituto, entro 15 giorni dal ricevimento, l'elenco nominativo dei lavoratori licenziati e/o da licenziare, attestando che detti elenchi scaturiscono da accordi governativi stipulati entro il 31.12.2011. L'Istituto al ricorrere dei prescritti requisiti, ammette, sulla base della data di cessazione del rapporto di lavoro, i nominativi dei lavoratori in essi contenuti alla procedura di monitoraggio per l'identificazione dei potenziali destinatari della salvaguardia in argomento.

Lavoratori per i quali era previsto da accordi stipulati alla data del 4.12.2011 l'accesso ai Fondi di solidarietà di settore di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996 (art. 22, comma 1, lettera b)

Il contingente numerico per questa tipologia di lavoratori è stato fissato in 1.600 unità. Il criterio ordinatorio del monitoraggio delle disponibilità nel plafond assegnato alla categoria è quello della data di cessazione del rapporto di lavoro. Potenziali destinatari della salvaguardia sono i titolari di prestazione straordinaria a carico dei Fondi di solidarietà di settore di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 662 del 1996 da data successiva al 4.12.2011, sulla base di accordi stipulati entro il 4 dicembre 2011. Per tali lavoratori è prevista la permanenza a carico dei citati Fondi fino a 62 anni di età, ancorché gli stessi maturino prima del compimento della predetta età i requisiti per l'accesso al pensionamento previdenti. Per gli assegni erogati dai Fondi di solidarietà del personale del credito e del personale del credito cooperativo, nonché del personale del Gruppo Ferrovie dello Stato, la scadenza dell'assegno - esclusivamente per consentire la maturazione dei 62 anni di età - può superare il periodo massimo individuale di permanenza nel Fondo di settore, avendo i relativi Comitati amministratori assunto in merito apposite delibere. Come comunicato al punto 4) del messaggio n. 20944 del 19.12.2012, le domande che sono state presentate con decorrenza dell'assegno straordinario dal 1° febbraio 2013 hanno carattere di prenotazione e sono acquisite dalle Sedi solo dopo l'autorizzazione alla liquidazione da parte della Direzione centrale pensioni. Dal monitoraggio effettuato per l'individuazione - tra i titolari di assegno straordinario alla data del 4 dicembre 2011 e tra i titolari di assegno straordinario da data successiva - dei destinatari della normativa in deroga, è risultato che i contingenti numerici dei soggetti appartenenti alla categoria dei Fondi di solidarietà per il sostegno del reddito, pari rispettivamente a 17.710 unità e 1.600 unità, che possono usufruire, a decorrere dal 1° gennaio 2012, della normativa previdente la riforma per l'accesso al pensionamento, è da considerarsi esaurito con la decorrenza 1° aprile 2013 (cfr. messaggio n. 3771 del 4 marzo 2013). Poiché relativamente al secondo contingente (pari a

1.600 unità) la legge n. 135/2012 prevede un termine iniziale (anno 2014) per la relativa copertura finanziaria, ma non un termine finale, le Sedi potranno prendere in considerazione anche le domande di assegno straordinario finalizzato alla pensione in deroga con decorrenza successiva al 31 dicembre 2019.

Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione (articolo 22, comma 1, lettera c)

Il contingente numerico per questa tipologia di lavoratori è stato fissato in 7.400 unità. Il criterio ordinatorio del monitoraggio delle disponibilità nel plafond assegnato alla categoria è quello della data di cessazione del rapporto di lavoro.

Potenziali destinatari della salvaguardia sono i lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione antecedentemente al 4 dicembre 2011 che:

- perfezionano i requisiti anagrafici e contributivi utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico, secondo la disciplina vigente prima del 6 dicembre 2011, entro il 6 gennaio 2015 (entro il trentaseiesimo mese successivo al 6.12.2011, data di entrata in vigore del decreto legge n. 201 del 2011);
- non hanno ripreso alcuna attività lavorativa successivamente alla data di autorizzazione alla prosecuzione volontaria della contribuzione, ad eccezione dello svolgimento di lavoro socialmente utile che non comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro (cfr. punto 2.4 del messaggio n. 13343 del 9.8.2012);
- possono far valere almeno un contributo volontario accreditato o accreditabile alla data del 6 dicembre 2011.

La condizione della mancata ripresa di alcuna attività lavorativa successivamente alla data di autorizzazione alla prosecuzione volontaria della contribuzione, deve essere resa nota dall'interessato mediante la sottoscrizione della dichiarazione di responsabilità ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000 e verificata sulla base delle informazioni delle banche dati nella disponibilità dell'Istituto. A tal riguardo il messaggio INPS fa rinvio a quanto chiarito al punto 3 del messaggio n. 1500 del 24.1.2013. Si precisa che le autorizzazioni ai versamenti volontari relative a periodi di lavoro part-time (articolo 8 del d.lgs. n. 564 del 1996), nonché, a periodi di sospensione del rapporto di lavoro non coperti da contribuzione (es. aspettative non retribuite), non potendo essere equiparate alle autorizzazioni alla prosecuzione volontaria relative a periodi di cessazione del rapporto di lavoro, non consentono ai lavoratori autorizzati di beneficiare della salvaguardia in esame

(vedere in proposito anche il punto 2.4.1 del messaggio n. 13343 del 9.8.2012).

Lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia risolto in ragione di accordi individuali o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo (articolo 22, comma 1, lettera d)

Il contingente numerico per questa tipologia di lavoratori è stato fissato in 6.000 unità. Il criterio ordinatorio del monitoraggio delle disponibilità nel plafond assegnato alla categoria è quello della data di cessazione del rapporto di lavoro.

Potenziali destinatari della salvaguardia sono i lavoratori il cui rapporto di lavoro si è risolto entro il 31.12.2011 in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del c.p.c., ovvero, in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, a condizione che:

- successivamente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, non si sono rioccupati in qualsiasi altra attività lavorativa;
- risultano in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi che, in base alla disciplina

pensionistica vigente prima del 6.12.2011, avrebbero comportato la decorrenza del trattamento pensionistico entro il 6.1.2015 (entro il trentaseiesimo mese successivo al 6.12.2011, data di entrata in vigore del decreto legge n. 201 del 2011);

- la data di cessazione del rapporto di lavoro risulta da elementi certi e oggettivi, quali le comunicazioni obbligatorie alle Direzioni territoriali del lavoro, ovvero, altri soggetti equipollenti individuati sulla base di disposizioni normative o regolamentari.

Il messaggio n. 4678 facendo riferimento ai lavoratori di cui al presente punto ricorda che gli articoli 4 e 5 del decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012 hanno disposto che le istanze di accesso al beneficio di cui alla norma in esame, corredate dagli accordi che hanno dato luogo alla cessazione del rapporto di lavoro, devono essere presentate entro il 21 maggio 2013 (entro i 120 gg. successivi alla data di pubblicazione del decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012 nella Gazzetta Ufficiale n. 17 del 21.1.2013) alle Direzioni territoriali del lavoro innanzi alle quali sono stati sottoscritti gli accordi individuali, ovvero, in caso di accordi collettivi, alle Direzioni territoriali del lavoro competenti in base alla residenza dei lavoratori cessati.

Avverso i provvedimenti delle Commissioni l'interessato può presentare riesame entro 30 gg. dalla data di ricevimento dello stesso, innanzi alla Direzione territoriale del lavoro presso cui è stata presentata l'istanza.

Con riferimento alla categoria di lavoratori di cui al presente punto viene poi fatto rinvio ai chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 6 del 25 gennaio 2013.

In particolare, nella predetta circolare è stato chiarito che *“la procedura di cui alla presente Circolare è da considerarsi altra e diversa rispetto a quella contenuta nella circolare n. 19/2012 in quanto risulta essere diversa la normativa di riferimento in base alla quale, in presenza dei requisiti richiesti, è possibile presentare ISTANZA di ammissione al beneficio, il cui contingente numerico è stabilito dal D.I. 8 ottobre 2012.”*

Pertanto, i lavoratori di cui all'articolo 6, comma 2-ter, della legge n. 14 del 2012 ed all'articolo 2, comma 1, lett. g) e h), del decreto interministeriale dell'1 giugno 2012, le cui domande di accesso al beneficio di cui all'articolo 24, commi 14 e 15, della legge n. 214 del 2011, siano state accolte dalle competenti Commissioni delle Direzioni territoriali del lavoro e, tuttavia, siano rimasti esclusi (es. per incapacità del contingente numerico) dal predetto beneficio, sono tenuti a presentare istanza per l'accesso al beneficio di cui all'articolo 22 della legge n. 135 del 2012 ed al decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012, alle competenti Commissioni delle Direzioni territoriali del lavoro entro il 21 maggio 2013. Ne deriva che le decisioni delle competenti Commissioni delle Direzioni territoriali del lavoro di accoglimento delle istanze presentate dai lavoratori di cui all'articolo 6, comma 2-ter, della legge n. 14 del 2012 ed all'articolo 2, comma 1, lettere g) e h), del decreto interministeriale dell'1 giugno 2012, rimasti esclusi dal beneficio di cui all'articolo 24, commi 14 e 15, della legge n. 214 del 2011, non sono utili per l'ammissione alla salvaguardia di cui all'articolo 22 della legge n. 135 del 2012 ed al decreto interministeriale dell'8 ottobre 2012.

Disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze applicabili ai lavoratori salvaguardati.

Nei confronti dei lavoratori compresi ai punti 1 e 2 del messaggio continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima del 6 dicembre 2011, data di entrata in vigore del decreto legge n. 201 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214 del 2011, ancorché maturino i requisiti per l'accesso al pensionamento successivamente al 31 dicembre 2011.

A tal riguardo il Messaggio rinvia ai chiarimenti forniti con riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 24, commi 14 e 15, della legge n. 214 del 2011 ed all'articolo 6, commi 2-ter e 2-

quater, della legge n. 14 del 2012:

- nell'allegato n. 4 del messaggio n. 13343 del 9.8.2012;
- nei punti 1,2,3.1,3.2,4 del messaggio n. 20600 del 13.12.2012;
- nel punto 3 del messaggio n. 1500 del 24.1.2013.

13) INPS: diritto del padre al congedo obbligatorio e al congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre

L'INPS, con la circolare n. 40 del 14 marzo 2013, provvede ad illustrare le modalità di fruizione del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo, di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92. La disciplina si applica agli eventi parto, adozioni e affidamenti avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013. Nel box sottostante si provvede a riassumere la Circolare in parola.

Premessa e quadro normativo

La legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", pubblicata nella G. U. n. 153 del 3/7/2012 supplemento ordinario n. 136, ha previsto alcuni interventi volti alla promozione di una "*cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*". In particolare il comma 24 lettera a) dell'articolo 4 istituisce per il padre, lavoratore dipendente, un congedo obbligatorio (della durata di un giorno) e un congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre (della durata due giorni), d'ora innanzi denominato "*congedo facoltativo*". Con decreto del 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 13 febbraio 2013, n. 37, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha definito i criteri di accesso e modalità di utilizzo dei congedi.

Ambito di applicazione

Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo, di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Tale termine resta fissato anche nel caso di parto prematuro, ipotesi nella quale la madre potrebbe invece far slittare il termine di inizio del congedo obbligatorio.

La disciplina si applica agli eventi parto, adozioni e affidamenti avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013. Analogamente a quanto disposto per il congedo di maternità obbligatorio, la durata del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre non subisce variazioni nei casi di parto plurimo.

Congedo obbligatorio

Il congedo obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale richiamato dalla Circolare 40/2013, Circolare che precisa che il congedo del padre si configura come un diritto autonomo e pertanto aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Congedo facoltativo

La fruizione, da parte del padre lavoratore dipendente, del congedo facoltativo, ai sensi del secondo periodo del citato articolo 4, comma 24, lettera a), di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio

congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

La Circolare 40/2013 sottolinea che il dettato normativo configura questa fattispecie non come un diritto autonomo del padre bensì come un diritto derivato da quello della madre lavoratrice dipendente o iscritta alla gestione separata che in tal caso dovrà, ovviamente, trovarsi in astensione dall'attività lavorativa. Questo congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre. La Circolare precisa poi che il congedo facoltativo dovrà essere fruito dal padre comunque entro il quinto mese successivo alla data di nascita del figlio, indipendentemente dal termine ultimo del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre a fronte di una preventiva rinuncia della stessa di un equivalente periodo (uno o due giorni). Viene inoltre precisato che il congedo facoltativo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità.

Padre adottivo o affidatario

Gli istituti del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo si applicano anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Trattamento economico-normativo.

La Circolare 40/2013 ribadisce che al padre lavoratore dipendente spetta, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione. Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del decreto legislativo n. 151 del 2001. Pertanto, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro – e successivamente conguagliata con modalità che saranno illustrate in un successivo messaggio – fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS, come previsto per l'indennità di maternità in generale (msg. INPS n.18529 del 13 luglio 2010 e msg. INPS n.28997 del 18 novembre 2010).

Modalità di fruizione

Ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale del 22 dicembre 2012, per poter usufruire dei giorni di congedo il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno quindici giorni, e ove richiesti in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso Uniemens. A tal fine la Circolare preannuncia specifiche istruzioni. Nel caso di domanda di congedo facoltativo il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità. La predetta dichiarazione di non fruizione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre a cura di uno dei due genitori. La riduzione andrà operata, stante la possibilità di fruirne in contemporanea da entrambi i genitori, nel giorno o nei giorni finali del congedo obbligatorio della madre. Viene inoltre richiamata l'attenzione sul fatto che le giornate di congedo non possono essere frazionate in ore.

Compatibilità con altre prestazioni a sostegno del reddito

Il congedo obbligatorio per il padre ed il congedo facoltativo sono fruibili in costanza di rapporto di lavoro nonché nelle ipotesi descritte dall'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. In particolare, entrambi i congedi possono essere richiesti anche durante il periodo indennizzato per indennità di disoccupazione (ASpI) e mini ASpI, nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa

integrazione guadagni con le stesse modalità previste nel sopra menzionato articolo 24 d.lgs.151/2001 con riferimento ai periodi di congedo di maternità. Di conseguenza, in tali periodi, analogamente a quanto previsto in materia di congedo di paternità, è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi di cui all'articolo 4, comma 24, lett. a) della citata legge 92/2012, rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito, che non sono, pertanto, cumulabili. In entrambi i congedi sono riconosciuti gli assegni per il nucleo familiare (ANF).

Trattamento previdenziale (contribuzione figurativa) del congedo obbligatorio e facoltativo del padre.

Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto ministeriale 22.12.2012, al congedo obbligatorio e facoltativo del padre in esame, si applica la disposizione prevista in materia di congedo di paternità dall'articolo 30 del D.Lgs.n.151 /2001. la Circolare 40/2013 ricorda che il predetto articolo 30, nel disciplinare il trattamento previdenziale del congedo di paternità di cui all'articolo 28 del D.lgs.151/2001, rinvia a sua volta all'articolo 25 del citato decreto 151, che disciplina il trattamento previdenziale (contributi figurativi), sia per il periodo di congedo di maternità caduto in corso di rapporto di lavoro (articolo 25, comma 1) sia per il periodo corrispondente al congedo di maternità trascorso al di fuori del rapporto di lavoro (articolo 25 comma 2). Al riguardo viene evidenziato che il congedo obbligatorio del padre si configura come un diritto aggiuntivo a quello della madre ed autonomo rispetto ad esso, in quanto spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio. Pertanto, esclusivamente per l'ipotesi di congedo obbligatorio del padre di cui sopra, la contribuzione figurativa nel periodo trascorso al di fuori del rapporto di lavoro è riconosciuta analogamente a quanto accade per il congedo obbligatorio della madre (articoli 16 e 17 del citato testo unico), a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro (articolo 25 comma 2). La contribuzione dovrà essere valorizzata in base a quanto previsto dalle disposizioni vigenti e varrà ai fini del diritto e della misura della pensione, fatte sempre salve le disposizioni specifiche che limitino o escludano l'efficacia della contribuzione figurativa. Ove il lavoratore dipendente si trovi in congedo di paternità previsto dall'articolo 28 del D.lgs.n.151/2001, potrà chiedere il congedo obbligatorio di cui all'articolo 4, comma 24, lett. a, della legge 92/2012 (ciò in forza di quanto previsto dall'articolo 1, comma 6, DM 22.12.2012). Anche in questo caso, la contribuzione figurativa a copertura del giorno di fruizione del congedo obbligatorio sarà valorizzata secondo le disposizioni vigenti e la scadenza del congedo di paternità ex articolo 28 del D.lgs.151 si sposterà di un giorno. La contribuzione figurativa per il congedo in parola, spetterà anche nei casi di applicazione dell'articolo 24 del D.Lgs.151/2001.

14) La partita IVA nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa

Lo strumento della partita IVA non è precluso a soggetti che, sotto il profilo lavoristico, vedono inquadrate le proprie prestazioni nello specifico ambito della collaborazione coordinata e continuativa che costituisce anch'essa una forma di lavoro autonomo. È quanto è stato ribadito l'INAIL con la circolare del 20 marzo 2013, n. 15 che tra l'altro ha fornito indicazioni operative in merito all'obbligo assicurativo. La riforma del mercato del lavoro ha introdotto l'articolo 69-bis del Decreto Legislativo n. 276/2003 relativo ad "*Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*" secondo cui il rapporto di lavoro instaurato con un titolare di partita Iva si presume di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, se sussistano almeno due dei seguenti presupposti:

- durata della collaborazione almeno pari a 8 mesi annui per due anni consecutivi;

- fatturato pari all'80% del ricavato nell'arco di due anni solari consecutivi. Si considerano i soli corrispettivi derivanti da prestazioni autonome fatturate nel biennio solare decorrente dal 18 luglio 2012;
- postazione fissa di lavoro : tale presupposto si verifica quando, negli archi temporali utili alla realizzazione di una delle altre condizioni indicate, il collaboratore possa usufruire di una postazione ubicata in locali in disponibilità del committente.

Per i primi due presupposti, la verifica potrà essere fatta solo a posteriori, una volta che siano trascorsi i due anni stabiliti dalla Legge. Per quanto riguarda, invece, il terzo presupposto, relativo alla postazione fissa di lavoro, potrà essere verificato da subito anche se da solo non potrà mai far scattare alcuna presunzione di legge. Nel caso in cui il collaboratore ricada in almeno due di tali presupposti, scatterà la presunzione di collaborazione coordinata e continuativa a progetto che sarà considerata legittima, in presenza di uno specifico progetto. Si tratta di una presunzione relativa, in quanto il committente può dimostrare la genuinità del rapporto di lavoro autonomo. La presunzione legale di collaborazione coordinata e continuativa per le attività svolte in regime di mono-committenza comporta l'applicazione della disciplina in materia di lavori a progetto. Pertanto, nella prestazione del titolare di partita Iva ricondotta a una collaborazione coordinata e continuativa deve essere individuato un progetto elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. La mancanza del progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di costituzione del rapporto di collaborazione. Si deduce, quindi, che se la prestazione resa da un titolare di partita Iva per conto di un committente non è riconducibile a un incarico di lavoro autonomo occasionale, il contratto si trasforma in:

- rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, quando sia presente un progetto;
- rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto stesso, se il progetto non è presente.

Per i rapporti già in essere, le nuove regole imposte dalla Riforma del lavoro entreranno in vigore solo a partire dal 18 luglio 2013, per le nuove collaborazioni, invece, per i contratti stipulati dopo l'entrata in vigore della Riforma del lavoro, le nuove disposizioni si sono già rese applicabili a partire dal 18 luglio 2012. In presenza di prestazioni autonome convertite in collaborazioni coordinate e continuative a progetto, l'obbligo assicurativo è assolto secondo le condizioni previste per i lavoratori parasubordinati ossia nel caso in cui sussistano i requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro. Per quanto riguarda il calcolo del premio assicurativo si confermano le istruzioni in vigore per i lavoratori parasubordinati. Coerentemente con tali disposizioni, il premio assicurativo dovuto - ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente - è calcolato in base al tasso applicabile all'attività svolta, sull'ammontare delle somme effettivamente erogate al collaboratore, nel rispetto dei limiti minimo e massimo previsti per il pagamento delle rendite erogate dall'Inail. Non rientrano nella nuova disciplina le prestazioni lavorative che presentano determinati requisiti di professionalità o che hanno un determinato valore economico. La presunzione legale di collaborazione coordinata e continuativa è esclusa quando la prestazione:

- a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche

acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

- b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali(per il 2012, il reddito minimo annuo di riferimento è di Euro 18.662,50).
- c) sia resa nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione a un ordine professionale ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali e stabilisce specifici requisiti e condizioni.

15) TFR: aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di febbraio 2013

Il TFR accantonato al 31 dicembre 2012 va rivalutato per i lavoratori che hanno cessato il loro rapporto tra il 15 febbraio ed il 14 marzo 2012, del 0,390845 %.

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	
febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0,390845 %
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 %
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 %
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 %
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		
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 %
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 al 31 dicembre 2002 a titolo di TFR		
dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2004	3,200252 %

16) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 9725 del 28 febbraio 2013: Esercizio della professione di Consulente del Lavoro

Con la sentenza n. 9725 del 28 febbraio 2013, la Suprema Corte di Cassazione ha affermato che sussistono gli estremi del reato di esercizio abusivo di una professione nel caso in cui la gestione dei servizi e degli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale venga curata, non da dipendenti di un'associazione di categoria, così come viene previsto dall'articolo 1 comma 4 della legge n. 12 del 1979 (contenente le norme per l'ordinamento della professione del lavoro) che eccezionalmente riconosce la possibilità di quella gestione, ma da un soggetto privo del titolo di consulente del lavoro, ovvero non iscritto al relativo albo professionale, che sia socio di una società solo partecipata da una di quelle associazioni di categoria.

17) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 5963 dell'11 marzo 2013: Repechage e formazione del dipendente

Con la sentenza n. 5963 dell'11 marzo 2013 la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto che sul datore di lavoro non incomba l'obbligo di formare il lavoratore in altre funzioni al fine di ottemperare all'obbligo di *repechage*. La Suprema Corte ha infatti giudicato non essere condivisibile l'assunto del lavoratore secondo cui il datore di lavoro avrebbe il compito della formazione professionale dei dipendenti anche per quei titoli che non sono previsti e non sono necessari all'espletamento dell'attività lavorativa coerente con la sua qualifica. *"L'obbligo di repechage va riferito limitatamente alle attitudini ed alla formazione di cui il lavoratore è dotato al momento del licenziamento con esclusione dell'obbligo del datore di lavoro a fornire tale lavoratore di un'ulteriore o diversa formazione per salvaguarda il suo posto di lavoro"*.

18) INAIL circolare 19 marzo 2013, n. 14: limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi. Determinazione per l'anno 2013

L'INAIL, con la circolare n. 14 del 19 marzo 2013 provvede a fornire la determinazione, per l'anno 2013, dei limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi. Nel box sottostante viene riassunta la Circolare in parola.

I due fattori che concorrono alla determinazione del premio assicurativo ordinario sono:

- il tasso di premio indicato dalla tariffa dei premi con riferimento alla lavorazione assicurata
- l'ammontare delle retribuzioni.

La retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo si distingue in:

- retribuzione effettiva;
- retribuzione convenzionale;
- retribuzione di ragguaglio.

Retribuzione effettiva – Minimale giornaliero per la generalità dei lavoratori

La retribuzione effettiva per la generalità dei lavoratori è costituita dall'ammontare del reddito di lavoro dipendente così come viene prevista dal combinato disposto degli articoli 51 Tuir e 29 Tu e deve essere uguagliata agli importi giornalieri non inferiori a quelli stabiliti dalla legge, in tutti i casi in cui risulti ad essi inferiore. In particolare, la retribuzione imponibile da assumere ai fini del calcolo del premio assicurativo deve tener conto sia:

- delle retribuzioni minime stabilite da leggi e contratti - minimale contrattuale;

- dei limiti di retribuzione giornaliera stabiliti dalla legge, annualmente indicizzati in base al costo della vita - minimale di retribuzione giornaliera.

Se la retribuzione effettiva risulta essere inferiore ai limiti minimi di retribuzione giornaliera e al limite minimo contrattuale, la stessa deve essere adeguata all'importo più elevato tra i due. Pertanto, il criterio per determinare la base imponibile minima effettiva è quello di scegliere l'importo più elevato tra quello contrattuale e quello del limite minimo di retribuzione giornaliera.

Minimale contrattuale

La retribuzione da assumere come base di calcolo del premio non può essere inferiore all'importo stabilito da leggi, regolamenti e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello del contratto collettivo. La retribuzione minima imponibile come sopra delineata deve essere adeguata, se inferiore, al minimale di retribuzione giornaliera di seguito riportato.

Minimale di retribuzione giornaliera

I valori minimi di retribuzione giornaliera devono essere annualmente rivalutati in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita accertato dall'Istat. In considerazione del fatto che, nell'anno 2012 la variazione percentuale calcolata dall'Istat è stata pari al 3%, si riportano nell'allegato 1 - tabelle A, B e C - i limiti minimi di retribuzione giornaliera da valere per l'anno 2013. Tali limiti minimi sono stati adeguati, ove inferiori, a € 47,07 (9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio 2013, pari a € 495,43 mensili).

Limiti minimi imponibili per le retribuzioni effettive

Nella tabella che segue è individuato il limite minimo giornaliero rapportato a mese nell'ipotesi di 26 giorni lavorativi mensili, per l'anno 2013:

Anno 2013			Euro
Limite minimo	Giornaliero	per le retribuzioni effettive della generalità dei lavoratori dipendenti	47,07
	Mensile (x 26)		1.223,82

Minimale contributivo e minimale di rendita

Il minimale di €. 47,07 non deve essere adeguato al superiore importo di 1/300 del minimale di rendita (uguale a €. 51,72), poiché l'uno prescinde dall'altro.

Retribuzioni effettive escluse dall'adeguamento al minimale giornaliero

Sono esclusi dall'adeguamento al minimale giornaliero gli operai agricoli per i quali il limite minimo di retribuzione giornaliera previsto è aggiornato solo in base all'indice ISTAT, non dovendo essere adeguato al superiore importo del minimale. Per l'anno 2013, quindi, il limite minimo di retribuzione giornaliera è il seguente:

Limite minimo di retribuzione giornaliera per gli operai agricoli

41,87

Sono inoltre escluse dall'adeguamento al minimale giornaliero i trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche e previdenziali (infortunio, malattia professionale, malattia, gravidanza e puerperio, integrazioni salariali, ecc.) posti dalla legge o dai contratti a carico dei datori di lavoro. Per quanto riguarda i trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche e previdenziali, la base imponibile è costituita dalle stesse somme dovute a carico dei datori di lavoro, anche se inferiori ai limiti minimi di retribuzione giornaliera. Analogamente è escluso dall'adeguamento al minimale giornaliero l'assegno o indennità corrisposta ai disoccupati avviati ai cantieri scuola e lavoro, rimboschimento e sistemazione montana. In questo caso la base imponibile è costituita dall'importo giornaliero stabilito con legge regionale e periodicamente aggiornato con decreto del Presidente della Giunta regionale, ancorché inferiore al minimale. Il valore dell'assegno o indennità deve essere moltiplicato per i giorni di effettiva presenza al lavoro. Considerata la competenza delle Regioni in materia di determinazione del trattamento economico da corrispondere ai lavoratori utilizzati nei cantieri scuola e lavoro, rimboschimento e sistemazione montana, sarà cura delle competenti Direzioni regionali verificare se nelle rispettive Regioni sono previsti i suindicati cantieri e comunicare alle Unità dipendenti gli importi dei trattamenti economici e i periodi di riferimento. Sono anche escluse dall'adeguamento le indennità di disponibilità previste nel contratto di lavoro intermittente, sulla quale i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo. La misura dell'indennità è stabilita dai contratti collettivi e, comunque, non può essere inferiore a quella fissata e aggiornata periodicamente con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'indennità di disponibilità, divisibile in quote orarie per i periodi durante i quali il lavoratore garantisce la sua disponibilità al datore di lavoro in attesa della chiamata, è pari al 20% della retribuzione prevista dal Ccnl applicato.

Le retribuzioni convenzionali

L'imponibile convenzionale è, per talune categorie di lavoratori, l'eccezione che prevale sulla regola dell'imponibile effettivo ed è stabilito con decreti ministeriali aventi valenza nazionale o provinciale ovvero con legge. Le retribuzioni convenzionali sono adeguate in base all'indice ISTAT a decorrere dal secondo anno successivo a quello della loro entrata in vigore. L'importo così ottenuto va poi raffrontato con il relativo limite minimo di retribuzione giornaliera e deve essere uguagliato a quest'ultimo se risulta essere inferiore. Questo adeguamento ha effetto per le retribuzioni convenzionali che non sono da correlare alla variazione delle rendite.

Minimale giornaliero e retribuzioni convenzionali in genere

Il limite minimo di retribuzione giornaliera è pari, per l'anno 2013, a € 26,15. Questo limite minimo si applica alle retribuzioni convenzionali dei lavoratori con uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera. Alle retribuzioni convenzionali dei lavoratori per i quali non è previsto uno specifico limite di retribuzione giornaliera si applica il minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive.

Limiti minimi di retribuzione giornaliera - anno 2013

Nella seguente tabella, si riportano i limiti minimi di retribuzione giornaliera a cui devono essere adeguate, se inferiori, le retribuzioni convenzionali.

Anno 2013		Euro
Limite minimo di retribuzione giornaliera cui adeguare, se inferiori, le retribuzioni convenzionali	retribuzioni convenzionali di lavoratori senza uno specifico limite di retribuzione giornaliera	47,07
	retribuzioni convenzionali di lavoratori con uno specifico limite di retribuzione giornaliera	26,15

Il riepilogo per l'anno 2013 ed il riepilogo per gli anni 2004 - 2010 dei limiti minimi di retribuzione giornaliera per le retribuzioni effettive e convenzionali sono indicati, rispettivamente, nella tabella dell'Allegato n. 2 e nella tabella dell'Allegato n. 3.

Lavoratori "A Domicilio"

Per i lavoratori a domicilio è previsto uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera che varia annualmente in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita, pari, per l'anno 2013, a € 26,15. Detto limite minimo, per i lavoratori in argomento, deve essere adeguato al superiore importo del minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive pari a € 47,07.

Retribuzioni convenzionali stabilite con Decreto Ministeriale

Le retribuzioni in argomento si dividono come segue:

A. Generalità delle retribuzioni convenzionali, a livello nazionale o provinciale, incluse nel principio generale dell'adeguamento ai limiti minimi di retribuzione giornaliera. Per determinare la base convenzionale di calcolo del premio, da utilizzare, si deve tenere conto dei giorni di effettiva presenza e del limite convenzionale dei giorni lavorativi mensili ed annuali, pari a 25 e 300.

Criteri di calcolo da applicare

- retribuzione convenzionale annuale: l'importo annuale va diviso per 300 e l'importo giornaliero così ottenuto va moltiplicato per i giorni di effettiva presenza al lavoro fino ad un massimo di 25 giorni mensili e 300 giorni annuali.
- retribuzione convenzionale giornaliera: l'importo giornaliero va moltiplicato per i giorni di effettiva presenza al lavoro fino ad un massimo di 25 giorni mensili e 300 giorni annuali.
- retribuzione convenzionale giornaliera da moltiplicare per un periodo di occupazione media mensile: l'importo giornaliero va sempre moltiplicato per il periodo mensile fissato dal decreto, a prescindere dai giorni di effettiva presenza al lavoro.

B. Retribuzioni convenzionali per i lavoratori italiani operanti in Paesi extracomunitari stabilite annualmente con apposito decreto ministeriale e, per l'anno 2013, con decreto 07 dicembre 2012.

Categorie di lavoratori con retribuzione convenzionale stabilita con decreto ministeriale a livello nazionale, da variare a norma dell'art. 116 t.u. n. 1124/1965

A. Retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita

Dal 1° gennaio 2012, l'imponibile giornaliero (€ 15.514,80 : 300) e mensile (x 25 ovvero € 15.514,80 : 12) corrisponde ai seguenti importi:

Dal 1° gennaio 2012		Euro
Retribuzione convenzionale	giornaliera	51,72*
	mensile	1.292,90

*per arrotondamento del valore di € 51,716

Le categorie in argomento sono:

- detenuti ed internati
- allievi dei corsi di istruzione professionale
- lavoratori in lavori socialmente utili e di pubblica utilità
- lavoratori in tirocini formativi e di orientamento
- lavoratori sospesi dal lavoro utilizzati in progetti di formazione o riqualificazione professionale

B. Retribuzione convenzionale giornaliera da variare a norma dell'articolo 116 del T.U. n. 1124/1965

Familiari partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis codice civile.

Dal 1° gennaio 2012, l'imponibile giornaliero e mensile (x 25) corrisponde ai seguenti importi:

Dal 1° gennaio 2012		Euro
Retribuzione convenzionale	giornaliera	51,94*
	mensile	1.298,54

*per arrotondamento del valore di € 51,9417

Lavoratori di società ex compagnie e gruppi portuali - non cooperative - di cui alla legge n. 84/1994

Per questi soggetti è stabilita una retribuzione convenzionale giornaliera da moltiplicare per un periodo di occupazione media mensile, ovvero 12 giorni al mese o 144 all'anno. Dal 1° gennaio 2012, l'imponibile mensile (€96,41 x 12) corrisponde al seguente importo:

Dal 1° gennaio 2012	Euro
Retribuzione convenzionale giornaliera x 12 giorni mensili	1.156,92

Altre categorie di lavoratori con retribuzioni convenzionali stabilite con decreto ministeriale a livello nazionale

A. Addetti a lavorazioni meccanico-agricole per conto terzi

La retribuzione convenzionale giornaliera dovuta per i lavoratori in argomento va distinta secondo quanto segue:

- Lavoratori diversi dai soci di cooperative anche di fatto

Per l'anno 2013, l'imponibile giornaliero e mensile (x 25) corrisponde ai seguenti importi:

Anno 2013		Euro
Retribuzione convenzionale	giornaliera	47,07
	mensile	1.176,75

- Lavoratori soci di cooperative anche di fatto

Per l'anno 2013, l'imponibile giornaliero e mensile (x 25) corrisponde ai seguenti importi:

Anno 2013		Euro
Retribuzione convenzionale	giornaliera	26,15
	mensile	653,75

Il premio ordinario su base convenzionale dovuto per gli addetti a lavorazioni meccanico-agricole per conto terzi vale, anche, per le categorie di cui all'articolo 4, nn. 3, 6 e 7 dpr 1124/1965, compresi anche i titolari e soci artigiani, familiari del titolare artigiano e associati ad imprenditore artigiano.

B. Soci volontari delle cooperative sociali di cui alla legge n. 381/1991, articolo 2

Per l'anno 2013, l'imponibile giornaliero corrisponde al seguente importo:

Anno 2013	Euro
Retribuzione convenzionale giornaliera	47,07

Categorie di lavoratori con retribuzioni convenzionali giornaliere a livello provinciale

Nell'ambito di varie province, per particolari categorie, sono in vigore decreti ministeriali che recano importi convenzionali giornalieri solo o anche ai fini contributivi e risarcitivi INAIL. Le retribuzioni convenzionali provinciali che non sono da correlare alla variazione delle rendite sono adeguate in base all'indice ISTAT dal secondo anno successivo a quello della loro entrata in vigore, sempre che siano superiori al relativo limite minimo di retribuzione giornaliera. Nel caso in cui l'importo convenzionale indicizzato sia inferiore al relativo limite minimo di retribuzione giornaliera deve essere uguagliato a quest'ultimo. La retribuzione convenzionale a livello provinciale non si applica ai lavoratori per i quali è già stabilita una retribuzione convenzionale a livello nazionale od un premio speciale.

A. Familiari, soci e associati di cui al TU n. 1124/1965, articolo 4, nn. 6 e 7

Le categorie in argomento sono:

- i familiari coadiuvanti del datore di lavoro non artigiano - con o senza retribuzione effettiva
- i soci non artigiani di cooperative- con o senza retribuzione effettiva - ed i soci di ogni altro tipo di società anche di fatto - senza retribuzione effettiva
- gli associati in partecipazione (se l'associante non è imprenditore artigiano) - senza retribuzione effettiva. Nella tabella Allegato n. 3 sono indicati i limiti minimi di retribuzione giornaliera di riferimento.

Retribuzioni convenzionali stabilite per legge

Vigono le seguenti retribuzioni convenzionali determinate con legge.

Lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari

Per l'anno 2013, i valori convenzionali sono riportati nelle tabelle dell'Allegato n. 4 (la contribuzione trimestrale è da versare all'INPS anche per la quota parte relativa all'assicurazione INAIL).

Lavoratori con contratto part-time

La base imponibile convenzionale dei lavoratori con contratto part-time - basata sul criterio della retribuzione convenzionale oraria - è determinata moltiplicando la retribuzione oraria (minimale o tabellare) per le ore complessive da retribuire, a carico del datore di lavoro, nel periodo assicurativo.

La retribuzione oraria minimale si ottiene come segue:

- si moltiplica il minimale giornaliero della generalità dei lavoratori dipendenti per le giornate di lavoro settimanale ad orario normale (sempre pari a 6, anche se l'orario di lavoro è distribuito in 5 giorni settimanali)
- l'importo così ottenuto va diviso per le ore di lavoro settimanale ad orario normale previste dalla contrattazione collettiva nazionale per i lavoratori a tempo pieno (o, in assenza di questa, dalla contrattazione territoriale, aziendale o individuale).

Se, quindi, l'orario normale è di 40 ore settimanali, la retribuzione oraria minimale per l'anno 2013 risulta come segue:

Anno 2013	Orario normale	Euro
Retribuzione oraria minimale	40 ore settimanali	47,07x 6: 40 = 7,06

La retribuzione oraria tabellare si ottiene dividendo l'importo della retribuzione annua tabellare prevista dalla contrattazione collettiva nazionale (o, nel caso in cui questa sia assente, dalla contrattazione territoriale, aziendale o individuale) per le ore annue stabilite dalla stessa contrattazione per i lavoratori a tempo pieno. La retribuzione annua tabellare (paga base o minimo tabellare) include anche le mensilità aggiuntive, ad esclusione di ogni altro istituto economico di natura contrattuale: contingenza - pure se conglobata nella paga base - scatti di anzianità, eventuali emolumenti stabiliti dalla contrattazione territoriale, aziendale o individuale, ecc. Ciò posto, si deve scegliere la retribuzione oraria superiore tra la minimale e la tabellare come sopra calcolate e tale importo convenzionale va moltiplicato per le ore complessive da retribuire in forza di legge o di contratto. Le ore da retribuire a carico del datore di lavoro comprendono:

- le ore di effettiva presenza
- le ore di assenza retribuite in forza di legge o di contratto, (ad esempio, le assenze per ferie, festività riconosciute, permessi retribuiti, astensione obbligatoria per maternità, ecc.)

entro il limite massimo di 25 giorni lavorativi mensili.

Il sopraindicato criterio della retribuzione convenzionale oraria non si applica ai lavoratori dell'area dirigenziale, per i quali vale un diverso criterio orario.

Lavoro ripartito

I lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati, i fini del calcolo dei premi, ai

lavoratori a tempo parziale. Per detti soggetti, quindi, si deve tenere conto della retribuzione convenzionale oraria (minimale o tabellare) moltiplicata per la totalità delle ore effettivamente prestate nel periodo assicurativo dai contitolari del contratto di lavoro.

Lavoratori dell'area dirigenziale

La base imponibile è costituita dalla retribuzione convenzionale pari al massimale di rendita. Al riguardo, si applica il criterio della retribuzione convenzionale annuale divisibile in 300 giorni lavorativi. Per i lavoratori dell'area dirigenziale con contratto part-time, si deve calcolare l'importo orario del massimale di rendita, da moltiplicare per l'orario definito nel rapporto di lavoro a tempo parziale. Dal 1° gennaio 2012, l'imponibile orario (€ 96,04 : 8), giornaliero (€ 28.813,20 : 300) e mensile (x 25) corrisponde ai seguenti importi:

dal 1° gennaio 2012		Euro
Retribuzione convenzionale	oraria	12,01*
	giornaliera	96,04**
	mensile	2.401,10

* per arrotondamento del valore di € 12,005 (€ 96,04 : 8)

**per arrotondamento del valore di € 96,044

Retribuzione di ragguglio

La retribuzione di ragguglio è pari al minimale di rendita. Tale retribuzione si assume solo in via residuale, ovvero in mancanza di retribuzione convenzionale e di retribuzione effettiva. Al riguardo, si applica il criterio della retribuzione convenzionale annuale divisibile in 300 giorni lavorativi. Dal 1° gennaio 2012, l'imponibile giornaliero (€ 15.514,80 : 300) e mensile (x 25) corrisponde ai seguenti importi:

Dal 1° gennaio 2012		Euro
Retribuzione di ragguglio	giornaliera	51,72*
	mensile	1.292,90

*per arrotondamento del valore di € 51,716

Lavoratori parasubordinati

La base imponibile è costituita dai "compensi effettivamente percepiti", da determinare secondo l'articolo 51 del D.P.R. n. 917/1986 (T.U.I.R.), nel rispetto del minimale e massimale di rendita. Considerato che il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa non prevede una prestazione a tempo, il minimale ed il massimale di rendita devono essere divisi in mesi (anziché in giorni), al fine di confrontare il minimale ed il massimale mensile con il compenso medio mensile, ottenuto dividendo i compensi effettivi per i mesi, o frazioni di mesi, di durata del rapporto di collaborazione. L'importo mensile risultante da questo confronto va, poi, moltiplicato per i detti mesi, o frazioni di mesi, di durata del rapporto. Dal 1° gennaio

2012, i limiti minimo e massimo dell'imponibile mensile (€ 15.514,80 : 12; € 28.813,20 : 12) corrispondono ai seguenti importi:

Dal 1° gennaio 2012	Euro
Minimo e massimo mensile	1.292,90 - 2.401,10

Prestazioni occasionali

Nel caso di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di durata non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e con un compenso non superiore all'importo di € 5.000, la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti nel rispetto del minimale e massimale di rendita:

- rapportata ai giorni di effettiva durata del rapporto, qualora in sede contrattuale sia previsto il numero delle effettive giornate lavorative
- rapportata al mese, qualora in sede contrattuale non sia specificato il numero delle effettive giornate lavorative.

Dal 1° gennaio 2012, i limiti minimo e massimo dell'imponibile giornaliero (€ 15.514,80 : 300; € 28.813,20 : 300) e mensile (€ 15.514,80 : 12; € 28.813,20 : 12) corrispondono ai seguenti importi:

Dal 1° gennaio 2012	Euro
Minimo e massimo giornaliero	51,72* - 96,04**
Minimo e massimo mensile	1.292,90 - 2.401,10

* per arrotondamento del valore di € 51,716

**per arrotondamento del valore di € 96,044

Sportivi professionisti dipendenti

La base imponibile degli sportivi professionisti è costituita dalla retribuzione effettiva, nel rispetto del minimale e massimale di rendita. Pertanto va, prima, applicato il criterio di calcolo delle retribuzioni effettive minime e, poi, va confrontata la retribuzione effettiva annua con il minimale ed il massimale di rendita. Dal 1° gennaio 2012, i limiti minimo e massimo dell'imponibile annuale corrispondono ai seguenti importi:

Dal gennaio 2012	Euro
Minimo e massimo annuale	15.514,80 - 28.813,20

SECONDA SEZIONE: Premi speciali unitari.

PREMESSA

Nei casi in cui la natura della lavorazione svolta, le modalità di esecuzione della stessa ed altre circostanze rendono difficile l'accertamento degli elementi (numero delle persone occupate, retribuzione erogata, ore di presenza lavorativa, ecc.) necessari ai fini del calcolo del premio ordinario, sono previsti premi speciali unitari in sostituzione del tasso di premio da applicare all'importo delle retribuzioni erogate. Questi premi

vengono fissati in base ad elementi idonei diversi da retribuzione imponibile e tasso di tariffa, come il numero delle persone, la natura e la durata della lavorazione, ed il numero delle macchine ecc.. Il gettito derivante deve essere tale da consentire la copertura degli oneri assicurativi conseguenti alla lavorazione per la quale sono previsti.

Premi speciali unitari

I “premi speciali unitari” sono generalmente calcolati in rapporto ad una retribuzione minima giornaliera. Si riportano di seguito, per la gestione industriale (Titolo I° TU) e per la gestione medici radiologi, le categorie dei lavoratori con i premi speciali relativi all'anno 2013.

Titolari artigiani, soci artigiani, familiari coadiuvanti del titolare artigiano ed associati ad imprenditore artigiano

Sono stabiliti premi annuali a persona in relazione alla retribuzione annua prescelta - non inferiore al minimale previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti moltiplicato per 300 - ed alla classe di rischio in cui è compresa la lavorazione svolta, secondo le 9 classi della “*Tariffa artigiani autonomi 2000*”. Questi premi annuali sono divisibili in 12 mesi e l'importo mensile così ottenuto va moltiplicato per i mesi di durata dell'attività, dall'inizio alla cessazione definitiva o alla cessazione del rapporto assicurativo. Si illustrano gli importi della retribuzione minima, giornaliera ed annuale, e dei corrispondenti premi annuali da valere per l'anno 2013:

Anno 2013		Euro
Retribuzione minima	giornaliera	47,07
	Annuale	47,07 x 300 = 14.121,00

Classi di rischio	Premi minimi annuali a persona
	Euro
1	80,00
2	166,90
3	328,00
4	513,00
5	719,40
6	924,10
7	1.135,40
8	1.248,40
9	1.714,90

N.B.: Per una retribuzione annuale superiore, il premio va aumentato secondo le aliquote aggiuntive indicate nella tabella dell'Allegato n. 6, con arrotondamento al primo decimale di euro superiore. Nella tabella dell'Allegato n. 7 è indicato il riepilogo dei premi minimi per gli anni 2008-2013. I nuovi valori

avranno effetto immediato solo per le nuove posizioni assicurative che saranno emesse dopo l'avvenuto aggiornamento delle tabelle. Per quanto, invece, riguarda le posizioni artigiane in essere alla data di rilascio delle predette tabelle, l'aggiornamento delle retribuzioni avverrà in occasione dell'autoliquidazione per l'anno 2013/2014.

Facchini, barrocciai, vetturini ed ippotrasportatori riuniti in cooperative ed organismi associativi di fatto

Sono stabiliti premi trimestrali a persona in relazione alla retribuzione giornaliera effettiva - non inferiore al limite minimo di retribuzione giornaliera previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti da impresa - e, per i facchini, al settore di lavorazione. Per "facchini" devono intendersi coloro che svolgono le attività indicate nella tabella dell'Allegato n. 8 (comprese le attività di "insacco, pesatura, legatura, ..."). I premi speciali in argomento riguardano anche tutte le tipologie di cooperative che svolgono attività di facchinaggio nei porti e a bordo di navi, cioè nelle aree portuali. Questo premio speciale è dovuto a persona per trimestre, indipendentemente dalle giornate di lavoro effettivamente prestate dal socio lavoratore. Il premio è divisibile in 3 mesi nel caso di recesso o ingresso del socio dall'organismo associativo e l'importo mensile così ottenuto deve essere moltiplicato per i mesi di durata dell'attività. Si illustrano gli importi della retribuzione minima giornaliera e dei corrispondenti premi trimestrali da valere per l'anno 2013:

Anno 2013	Euro
Retribuzione minima giornaliera	47,07

Categorie di soci		Premi minimi trimestrali a persona
		Euro
a) Facchini (*)	I Settore	101,90
	II Settore	203,80
	III Settore	(*)
b) Barrocciai, vetturini ed ippotrasportatori		183,70

(*) I settore: facchinaggio di generi ortofrutticoli o di bagagli.

II settore: facchinaggio di ogni altra merce e materiale.

III settore: facchinaggio promiscuo (rischi del I e del II settore).

Il premio minimo è da determinare in relazione alla effettiva incidenza dei rischi del I e del II settore. Quando la retribuzione giornaliera effettiva è superiore alla retribuzione minima giornaliera, il premio trimestrale va aumentato proporzionalmente con arrotondamento al primo decimale di euro più vicino.

Il calcolo da effettuare: il premio minimo trimestrale va diviso per la retribuzione minima giornaliera e, poi, moltiplicato per la retribuzione giornaliera effettiva superiore. Si riporta, a titolo di esempio, il calcolo del premio trimestrale per una retribuzione effettiva giornaliera superiore alla retribuzione minima giornaliera 2013:

Esempio di calcolo del premio Retribuzione superiore al minimale 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

Si ipotizza una retribuzione effettiva giornaliera pari a € 49,00				
	Premio minimo trimestrale	Retribuzione minima giornaliera	Retribuzione giornaliera effettiva	Premio trimestrale dovuto
Facchini I Settore	€ 101,90 :	€ 47,07 x	€ 49,00 =	€ 106,10
Facchini II Settore	€ 203,80 :	€ 47,07 x	€ 49,00 =	€ 212,20
Barrocciai, vetturini, ippotrasportatori	€ 183,70 :	€ 47,07 x	€ 49,00=	€ 191,20

In caso di rapporto di lavoro part-time , ai fini di una equiparazione della categoria dei lavoratori in argomento con la generalità dei lavoratori dipendenti, la retribuzione imponibile, utile per il calcolo del premio speciale unitario su base trimestrale, è la retribuzione convenzionale oraria prevista per i lavoratori dipendenti con contratto part-time.

Anno 2013	Orario normale	Euro
Retribuzione oraria minimale	40 ore settimanali	47,07x 6 : 40 = 7,06

Rapporto di lavoro part-time

Esempio di calcolo del premio per l'anno 2013

(si ipotizza un part-time di tipo orizzontale con riduzione dell'orario giornaliero)

Si ipotizzano 3 ore di lavoro giornaliero

	Premio minimo trimestrale	Retribuzione minima giornaliera	Retribuzione convenzionale oraria minimale	Numero ore giornaliero	Premio trimestrale dovuto
Facchini I Settore	€ 101,90 :	€ 47,07 x	€ 7,06	x 3 =	€ 45,90
Facchini II Settore	€ 203,80 :	€ 47,07 x	€ 7,06	x 3 =	€ 91,70
Barrocciai, vetturini, ippotrasportatori	€ 183,70 :	€ 47,07 x	€ 7,06	x 3 =	€ 82,70

Rapporto di lavoro part-time

Esempio di calcolo del premio per l'anno 2013

(si ipotizza un part-time di tipo verticale con riduzione delle giornate lavorative settimanali)

Si ipotizzano 4 giorni di lavoro settimanale

	Premio minimo trimestrale	Giornate lavorative settimanali full-time	Giornate lavorative settimanali part-time	Premio trimestrale dovuto
Facchini I Settore	€ 101,90 :	6 x	4 =	€ 67,90

Facchini II Settore	€ 203,80 :	6 x	4 =	€ 135,90
Barrocciai, vetturini, ippotrasportatori	€ 183,70 :	6 x	4 =	€ 122,50

In caso di rapporto di lavoro parasubordinato, la base imponibile, ai fini del calcolo del premio speciale unitario su base trimestrale, è quella prevista per i lavoratori parasubordinati, cioè i compensi effettivamente percepiti nel rispetto del minimale e del massimale di rendita.

Dal 1° gennaio 2012	Euro
Minimo e massimo giornaliero	51,72 - 96,04
Minimo e massimo mensile	1.292,90 - 2.401,10

Si riporta, a titolo di esempio, il calcolo del premio in caso di rapporto di lavoro parasubordinato con una retribuzione effettiva pari al minimale previsto per detta tipologia di rapporto di lavoro:

Esempio di calcolo del premio – Lavoratori parasubordinati				
Retribuzione effettiva pari al minimale 2013				
Si ipotizza una retribuzione effettiva giornaliera pari a € 51,72				
	Premio minimo trimestrale	Retribuzione minima giornaliera	Retribuzione giornaliera effettiva	Premio trimestrale dovuto
Facchini I Settore	€ 101,90 :	€ 47,07 x	€ 51,72 =	€ 112,00
Facchini II Settore	€ 203,80 :	€ 47,07 x	€ 51,72 =	€ 223,90
Barrocciai, vetturini, ippotrasportatori	€ 183,70 :	€ 47,07 x	€ 51,72=	€ 201,80

Persone addette ai lavori di frangitura e spremitura delle olive soggette all'obbligo assicurativo

Sono stabiliti, a decorrere dalla campagna olearia '87/'88, premi dovuti per frantoio (considerato come unità tecnico-operativa a prescindere dal numero delle persone addette) in relazione:

- alla retribuzione giornaliera effettiva o prescelta;
- al tipo di frantoio;
- alla durata dei lavori.

Si illustrano gli importi della retribuzione minima giornaliera e dei corrispondenti premi da valere per la campagna olearia 2013/2014:

Campagna olearia 2013/ 2014	Euro
Retribuzione minima giornaliera	47,07

Frantoi	Durata dei lavori	Premi minimi per frantoio
		Euro
a) Frantoi di tipo A	non superiore a 30 giorni	179,80
intera campagna olearia	566,00	
b) Frantoi di tipo B	non superiore a 30 giorni	247,70
intera campagna olearia	691,20	

N.B.: Per una retribuzione giornaliera superiore, il premio va aumentato proporzionalmente con arrotondamento al primo decimale di euro più vicino (in particolare, il premio minimo va diviso per la retribuzione minima e, poi, moltiplicato per la retribuzione giornaliera superiore).

Pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne (legge n. 250/1958)

È stabilito un premio mensile a persona in relazione alla retribuzione giornaliera prescelta non inferiore ad uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera da indicizzare annualmente, uguale, per l'anno 2013, a € 26,1593. Per i pescatori familiari coadiuvanti del titolare/pescatore autonomo⁹⁴ va, invece, applicato il premio ordinario relativo alla generalità dei familiari, ovvero su base convenzionale, effettiva o di ragguglio. Si illustrano gli importi della retribuzione minima giornaliera e del corrispondente premio mensile da valere per l'anno 2013:

Anno 2013	Euro
Retribuzione minima giornaliera	26,15

Pescatori di cui alla legge n. 250/1958	Premio minimo mensile a persona Euro
31,20	

Per una retribuzione giornaliera superiore, il premio va aumentato proporzionalmente con arrotondamento al primo decimale di euro più vicino (in particolare, il premio minimo va diviso per la retribuzione minima e, poi, moltiplicato per la retribuzione giornaliera superiore).

Insegnanti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a macchine elettriche e addetti ad esperienze tecnico-scientifiche od esercitazioni pratiche o di lavoro (T.U. n. 1124/1965, art. 4, 5)

A decorrere dal 1° novembre 2012, è stato stabilito il passaggio da premio speciale unitario annuale a premio assicurativo ordinario per la categoria degli insegnanti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, ed è stata individuata la voce di tariffa 0611 del dm 12.12.2000 della Gestione Terziario quale voce cui classificare tali soggetti. Pertanto da tale data, detta categoria di lavoratori rientra nelle disposizioni previste nella "Prima sezione. Premi ordinari" di questa circolare.

Alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti ad esperienze tecnico-scientifiche od esercitazioni pratiche o di lavoro (T.U. n.1124/1965, art. 4, n. 5)

È stabilito un premio annuale a persona da variare proporzionalmente a norma dell'articolo 116 T.U., ovvero secondo la rivalutazione delle rendite. Il periodo assicurativo inizia il 1° novembre e termina il 31 ottobre dell'anno successivo, ma questo premio speciale non è riferito ad alcuna retribuzione.

Si illustra l'importo del premio annuale da valere - in via provvisoria - per l'anno scolastico 2012/2013:

Anno scolastico 2012/2013: anticipo	Premio annuale a persona Euro
Alunni e studenti di scuole o istituti non statali	2,48

Candidati all'emigrazione sottoposti a prova d'arte prima dell'espatrio (T.U. n. 1124/1965, articolo 4, n. 5)

È stabilito un premio a persona per ogni prova d'arte nella misura di L. 6.000, ovvero € 3,10. L'importo citato - non soggetto a variazioni - è a carico degli istituti, centri di formazione od aziende presso i quali sono svolte le prove d'arte, tecnico-pratiche o di idoneità.

Medici radiologi, tecnici sanitari di radiologia medica e allievi dei corsi

Sono stabiliti premi annuali dovuti per apparecchio radiologico e per quantità di sostanza radioattiva in uso (a prescindere dal numero delle persone esposte alle radiazioni ionizzanti) in relazione al tipo di apparecchio ed alla radiotossicità della sostanza radioattiva in uso. I premi annuali dovuti per apparecchio radiologico sono divisibili in 12 mesi e l'importo mensile così ottenuto va moltiplicato per i mesi di possesso a qualunque titolo dell'apparecchio. I premi annuali dovuti per quantità di sostanza radioattiva in uso non sono divisibili e vanno calcolati in relazione all'attività complessiva di "becquerel" utilizzata (sorgenti sigillate e non sigillate). I premi in argomento sono a carico dei possessori a qualunque titolo (proprietà, comodato, affitto, uso) di apparecchi radiologici funzionanti o di sostanze radioattive in uso, compresi i fabbricanti, i rappresentanti ed i rivenditori che, per le operazioni di collaudo o di prova degli apparecchi o di manipolazione delle sostanze, ricorrono all'opera di personale medico. Nelle tabelle dell'Allegato n. 9 sono illustrati gli importi in euro dei premi annuali stabiliti per ogni apparecchio radiologico e per ogni quantità di sostanza radioattiva in uso.

TERZA SEZIONE: Profilo risarcitivo

Circa il profilo risarcitivo, si precisa quanto segue.

- L'indennità per inabilità temporanea assoluta a favore delle categorie per cui è intervenuta la variazione salariale dovrà essere adeguata alle nuove misure nelle fattispecie verificatesi dal 1° gennaio 2012, nonché in quelle per le quali, alla stessa data, risulti in corso tale trattamento economico.
- Ai fini della liquidazione delle rendite per inabilità permanente ed ai superstiti, relative ad eventi verificatesi dal 1° gennaio 2012, il minimale ed il massimale di rendita - per effetto della rivalutazione intervenuta dallo stesso anno - corrispondono ai seguenti importi:

dal 1° gennaio 2012		
		Euro
Minimale di rendita	annuale	15.514,80

	giornaliero	51,72
Massimale di rendita	annuale	28.813,20
	giornaliero	96,04

Allegato 1 alla circ. 14 /2013

ANNO 2013
LIMITI MINIMI DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA
PER LA GENERALITÀ DELLE RETRIBUZIONI EFFETTIVE
(IMPORTI IN EURO)

Tabella A (cfr. Tabella A allegata al dl 402/1981 convertito in legge 537/1981)			
<i>Settore</i>	<i>Qualifiche</i>		
	Dirigente	Impiegato	Operaio
Industria	130,20	47,07 (1)	47,07 (1)
Pubbliche Amministrazioni non statali	98,99	47,12	47,07 (1)
Artigianato		47,07 (1)	47,07 (1)
Credito, assicurazioni e servizi tributari appaltati	130,20	47,07 (1)	47,07 (1)
Commercio	130,20	47,07 (1)	47,07 (1)

Tabella B (cfr. Tabella B allegata al dl 402/1981 convertito in legge 537/1981)			
<i>Settore</i>	<i>Qualifiche</i>		
	Impiegati		Operai
	docenti e non docenti con funzioni direttive	docenti e non docenti	
Istruzione ed educazione prescolare non statale	49,77	47,07 (1)	47,07 (1)
Istruzione ed educazione scolare non statale	51,04	47,07 (1)	47,07 (1)

Assistenza sociale svolta da istituzioni socioassistenziali, comprese le I.P.A.B.	49,77	47,07 (1)	47,07 (1)
Attività di culto, formazione religiosa ed attività similari	49,77	47,07 (1)	47,07 (1)
Spettacolo	Dirigente	Impiegato	Operaio
	106,82	47,07 (1)	47,07 (1)
Attività circensi e dello spettacolo viaggiante	89,92	47,07 (1)	47,07 (1)
Agenti di assicurazione in gestione libera	Capo Ufficio Impiegato di 1 [^] categoria	Impiegati di 2 [^] e 3 [^] categoria	
	47,07 (1)	47,07 (1)	
Assicurazioni (per il solo personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione)	Ispettori		
	di organizzazione produttiva	di produzione	
		Categoria A	Categorie B e C
	83,39	47,07 (1)	47,07 (1)
Assistenza domiciliare svolta in forma cooperativa	47,07 (1)		
Credito (per il solo personale ausiliario)	Personale di fatica, custodia e pulizia		
	47,07 (1)		
Servizio di pulizia, disinfezione e disinfestazione	Operai		
	3° livello	4° livello	5° livello
	47,07 (1)	47,07 (1)	47,07 (1)
Proprietari di fabbricati (per il solo personale addetto alla pulizia negli stabili adibiti ad uso di abitazione od altro uso)	Pulitori		
	47,07 (1)		
(Vedi Tabella C e note finali)			
Tabella C (lavoratori a domicilio ed altre categorie) (2)			
Lavoratori a domicilio, ex articolo 4, comma 2, TU		47,07 (1)	

Familiari coadiuvanti del datore di lavoro non artigiano con retribuzione effettiva, ex articolo 4, n. 6, TU	47,07
Soci non artigiani di cooperative con retribuzione effettiva, ex articolo 4, n. 7, TU	47,07
Altre categorie di lavoratori dipendenti	47,07

Note:

- (1) Limiti minimi adeguati al minimale di € **47,07**.
Al contrario, sono escluse dall'adeguamento al minimale di € 47,07 le retribuzioni effettive degli operai agricoli, le erogazioni speciali le indennità di disponibilità previste nel contratto di lavoro intermittente (v. paragrafo 3).
- (2) La tabella C riguarda i lavoratori a domicilio – il cui limite minimo è espressamente previsto dal dl 402/1981 convertito in legge 537/1981, art. 1, commi 3 e 4 – nonché le categorie senza uno specifico limite minimo ex lege 537/1981, se non sono applicabili retribuzioni convenzionali o premi speciali (per queste ultime categorie, naturalmente, il limite minimo di retribuzione giornaliera coincide con il minimale di € 47,07).

Allegato 2 alla circ. 14 /2013

ANNO 2013
LIMITI MINIMI DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA
PER LE RETRIBUZIONI EFFETTIVE E CONVENZIONALI

Anno 2013			Euro
Limite minimo di retribuzione giornaliera	retribuzioni effettive	Generalità dei lavoratori dipendenti	47,07
		Operai agricoli	41,87
	Retribuzioni convenzionali	Lavoratori senza uno specifico limite di retribuzione giornaliera	47,07
		Lavoratori con uno specifico limite di retribuzione giornaliera	26,15

Allegato 3 alla circ. 14 /2012

ANNI 2004 – 2013
LIMITI MINIMI DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA PER LE RETRIBUZIONI EFFETTIVE E CONVENZIONALI
(importi in euro)

IMPONIBILE	TIPOLOGIE DI LAVORATORI	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	generalità dei lavoratori dipendenti	39,16	39,94	40,62	41,43	42,14	43,49	43,79	44,49	45,70	47,07

RETRIBUZIONI EFFETTIVE	operai agricoli	34,84	35,54	36,14	36,86	37,49	38,69	38,96	39,58	40,65	41,87
RETRIBUZIONI CONVENZIONALI	lavoratori senza uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera	39,16	39,94	40,62	41,43	42,14	43,49	43,79	44,49	45,70	47,07
	lavoratori con uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera	21,75	22,19	22,57	23,02	23,41	24,16	24,33	24,72	25,39	26,15
	soci di cooperative sociali e di altre cooperative per i quali sono stati adottati decreti ministeriali ai sensi dell'art.35 dpr 797/55	27,48	28,03	28,51	29,08	29,57	30,52				

Allegato 4 alla circ. 14 /2013

ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI

Tabelle A e B

Tabella A: rapporti di lavoro con orario inferiore o pari alle 24 ore settimanali

Ore di lavoro giornaliere mediamente prestate nell'arco di una settimana lavorativa (6 giorni)	Importi in euro di retribuzione convenzionale giornaliera da valere ai fini risarcitivi (**)					
	6,88	(*)	7,77	(*)	9,47	(*)
fino a 2	10,34	(**)	11,62	(**)	14,19	(**)
oltre 2 e fino a 4	24,08	(**)	27,06	(**)	33,07	(**)

Tabella B: rapporti di lavoro con orario superiore alle 24 ore settimanali		
Ore di lavoro giornaliera mediamente prestate nell'arco di una settimana lavorativa (6 giorni)	Importi in euro di retribuzione convenzionale giornaliera da valere ai fini risarcitivi (**)	
		5,00
oltre 4 e fino a 6	27,43	(**)
oltre 6 e fino a 8	37,37	(**)
oltre 8	49,83	(**)

(*) Classi delle retribuzioni convenzionali orarie alle quali si commisurano i contributi.

L'importo di € **6,88** vale per le retribuzioni effettive orarie fino a € 7,77.

L'importo di € **7,77** vale per le retribuzioni effettive orarie da €. 7,78 a € 9,47

L'importo di € **9,47** vale per le retribuzioni effettive orarie oltre € 9,47

L'importo di € **5,00** vale per i rapporti di lavoro con orario superiore alle 24 ore settimanali

() Ai fini risarcitivi, vale la retribuzione convenzionale giornaliera** in rapporto alla classe di retribuzione convenzionale oraria ed alle ore di lavoro giornaliera mediamente prestate nell'arco di una settimana lavorativa (6 giorni).

Allegato 6 alla circ. 14 /2013

TABELLA 3 ALLEGATA AL D.M . 1.2.2001	
Classi di rischio	Aliquote aggiuntive dei premi minimi annuali a persona
1	0,40
2	0,70
3	1,20

4	1,90
5	2,70
6	3,40
7	4,20
8	4,60
9	6,30

NB: Per una retribuzione annuale superiore a quella minima, il premio minimo va aumentato – per ogni € **51,65** (o frazione di € 51,65) di incremento retributivo – della suindicata aliquota aggiuntiva di premio. Ad **esempio**, in caso di retribuzione annuale di € 15.000,00 (€ 14.121,00 + € 879,00) per la classe di rischio 1, il premio minimo di € 80,00 va aumentato di € 7,20 (0,40 x 18). Dunque il premio complessivo da applicare è uguale a € 87,20 (€ 80,00 + € 7,20).

Allegato 7 alla circ. 14/2013

PREMI SPECIALI ARTIGIANI ANNI 2008– 2013

Classi di rischio	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Retribuzione minima annua = 12.642,00	Retribuzione minima annua = 13.047,00	Retribuzione minima annua = 13.137,00	Retribuzione minima annua = 13.347,00	Retribuzione minima annua = 13.710,00	Retribuzione minima annua = 14.121,00
1	71,60	73,90	74,70	75,60	77,70	80,00
2	149,40	154,20	155,30	157,80	162,10	166,90
3	293,60	303,10	305,10	310,00	318,50	328,00
4	459,30	474,00	477,20	484,90	498,10	513,00
5	644,00	664,70	669,30	680,00	698,40	719,40
6	827,30	853,90	859,70	873,50	897,20	924,10
7	1.016,50	1.049,10	1.056,30	1.073,20	1.102,40	1.135,40
8	1.117,60	1.153,40	1.161,40	1.179,90	1.212,00	1.248,40
9	1.535,30	1.584,50	1.595,40	1.620,90	1.665,00	1.714,90

Allegato 8 alla circ. 14 /2013

TABELLA DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE esercitate dagli organismi associativi cui si applicano le disposizioni del dpr 602/1970 (dm 3.12.1999)	
Facchinaggio svolto anche con l'ausilio di mezzi meccanici o diversi, o con attrezzature tecnologiche, comprensivo delle attività preliminari e complementari alla movimentazione delle merci e dei prodotti	portabagagli, facchini e pesatori dei mercati agroalimentari, facchini degli scali ferroviari, compresa la presa e consegna dei carri, facchini doganali, facchini generici, accompagnatori di bestiame, ed attività preliminari e complementari; facchinaggio svolto da cooperative nelle aree portuali.
	insacco, pesatura, legatura, accatastamento e disaccatastamento, pressatura, imballaggio, gestione del ciclo logistico (magazzini e/o ordini in arrivo e partenza), pulizia magazzini e piazzali, depositi colli e bagagli, presa e consegna, recapiti in loco, selezione e cernita con o senza incestamento, insaccamento od imballaggio di prodotti ortofrutticoli, carta da macero, piume e materiali vari, mattazione, scuoiatura, toelettatura e macellazione, abbattimento di piante destinate alla trasformazione in cellulosa o carta e simili, ed attività preliminari e complementari
Trasporto il cui esercizio sia effettuato personalmente dai soci su mezzi dei quali i soci stessi o la loro cooperativa risultino proprietari od affittuari	Trasporto di persone: vetturini, barcaioli, gondolieri e simili; tassisti, autonoleggiatori, motoscafisti e simili
	Trasporto di merci per conto terzi: autotrasportatori, autosollevatori, carrellisti, gruisti, trattoristi (non agricoli), escavatoristi e simili ed attività preliminari e complementari (compresi scavo e preparazione materiale da trasportare, montaggio e smontaggio, rimozione forzata di veicoli a mezzo carri attrezzi, guardianaggio e simili); trasportatori con veicoli a trazione animale, trasportatori fluviali, lacuali, lagunari e simili ed attività preliminari e complementari (compresi scavo e preparazione materiale da trasportare, guardianaggio e simili)
Attività accessorie delle precedenti	addetti al posteggio dei veicoli, pesatori, misuratori e simili
Attività varie	servizi di guardia a terra o a mare o campestre, polizia ed investigazioni private, custodia, controllo accessi e simili, barbieri ed affini, guide turistiche e simili, gestione dei servizi di accoglienza nei musei e di attività complementari, pulitori compresa la pulizia di giardini e spazi verdi anche con l'ausilio di mezzi meccanici, pulitori di autoveicoli ed autocarri, operatori ecologici, spazzacamini e simili, servizi di recapito fiduciario e simili (servitori di piazza), ormeggiatori, ormeggiatori imbarcati a bordo di qualsiasi mezzo navale

Allegato 9 alla circ. 14 /2013

**ASSICURAZIONE DEI MEDICI CONTRO LE MALATTIE E LE LESIONI
CAUSATE DALL'AZIONE DEI RAGGI X E DELLE SOSTANZE RADIOATTIVE**
(d.m. 24.9.1996)

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

TABELLA I	
Apparecchi radiologici	Premi annuali per apparecchio (importi in euro)
A) Apparecchi di diagnostica:	
1) installati presso ospedali, cliniche ed istituti universitari, presso istituti, enti di previdenza, assistenza e prevenzione e presso case di cura private	865,58
2) installati presso consorzi antitubercolari	680,17
3) installati presso studi privati di radiologia	375,98
4) installati presso studi privati di medici non radiologi che se ne avvalgono quale mezzo ausiliario diagnostico	380,11
5) installati presso studi privati o centri pubblici di odontoiatria	48,55
6) installati presso studi privati di medici veterinari	48,55
B) Apparecchi di terapia (comprese le unità terapeutiche contenenti isotopi radioattivi indivisibili racchiusi permanentemente nell'apparecchiatura destinata alle applicazioni):	
1) installati presso ospedali, cliniche ed istituti universitari, presso istituti, enti di previdenza, assistenza e prevenzione e presso case di cura private	760,74
2) installati presso studi privati	187,47

Segue **TABELLA II**

TABELLA II	
Sostanze radioattive in uso (di cui alla tabella allegata al dm 19.7.1967, e successive modificazioni)	Premi annuali per quantità di sostanza (importi in euro)
1) Nuclidi di radiotossicità molto elevata (gruppo I):	
- per ogni 37 megabecquerel (o frazione di 37) e fino a 370 megabecquerel	21,69

- oltre 370 megabecquerel	92,96
2) Nuclidi di radiotossicità elevata (gruppo II):	
- per ogni 37 megabecquerel (o frazione di 37) e fino a 3.700 megabecquerel	2,48
- oltre 3.700 megabecquerel	61,97
3) Nuclidi di radiotossicità moderata (gruppo III):	
- per ogni 37 megabecquerel (o frazione di 37) e fino a 37.000 megabecquerel	0,25
- oltre 37.000 megabecquerel	92,96
4) Nuclidi di radiotossicità debole (gruppo IV):	
- per ogni 37 megabecquerel (o frazione di 37) e fino a 370.000 megabecquerel	0,03
- oltre 370.000 megabecquerel	61,97

19) Congedo obbligatorio o facoltativo del padre: fornite dall'INPS le istruzioni applicative

L'INPS con la circolare 40/2013, ha provveduto a fornire le necessarie istruzioni applicative in riferimento al congedo obbligatorio ed a quello facoltativo concesso al padre, lavoratore dipendente, istituito dall'articolo 4 della legge n. 92/2012, secondo i criteri di accesso e le modalità di utilizzo previste con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22/12/2012.

Come noto la recente legge 92/2012 ha concepito le disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita considerando una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia, in modo da favorire "la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". In particolare è stato istituito per il padre, lavoratore dipendente, un congedo obbligatorio (un giorno) e un congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre (due giorni), denominato "congedo facoltativo". Inoltre, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con decreto del 22/12/2012, ha definito i criteri di accesso e le modalità di utilizzo dei congedi.

Nello specifico a partire dall'1/1/2013 è stato previsto che in caso di eventi quali parto, adozioni e affidamenti, il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, anche nel caso di parto prematuro, ipotesi nella quale la madre potrebbe invece far slittare il termine di inizio del congedo obbligatorio. Alla luce di quanto innanzi detto, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha chiarito che la

normativa in questione non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sino all'approvazione di apposita normativa e che analogamente a quanto disposto per il congedo di maternità obbligatorio, la durata del congedo obbligatorio e di quello facoltativo del padre non subisce variazioni nei casi di parto plurimo. Pertanto, il congedo obbligatorio del padre si configura come un diritto autonomo ed aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio, mentre, la fruizione, da parte del padre lavoratore dipendente, del congedo facoltativo di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre. Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre entro il quinto mese dalla data di nascita del figlio indipendentemente dal termine ultimo del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre a fronte di una preventiva rinuncia della stessa di un equivalente periodo (uno o due giorni). Tali istituti si applicano anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese ha come decorrenza l'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Trattamento economico, previdenziale e compatibilità con altre prestazioni a sostegno del reddito

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione. Pertanto, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata, fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS, come previsto per l'indennità di maternità in generale. Esclusivamente per l'ipotesi di congedo obbligatorio del padre, la contribuzione figurativa nel periodo trascorso al di fuori del rapporto di lavoro è riconosciuta analogamente a quanto accade per il congedo obbligatorio della madre, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. Il congedo obbligatorio per il padre ed il congedo facoltativo sono fruibili in costanza di rapporto di lavoro e possono essere richiesti anche durante il periodo indennizzato per indennità di disoccupazione (ASpI) e mini ASpI, nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni con le stesse modalità previste nel sopra menzionato con riferimento ai periodi di congedo di maternità.

28 marzo 2013

Massimo Pipino