

AREA PAYROLL

LAVORO NEWS GENNAIO 2013 Roma li 10/02/2013

Al fine di uniformare l'attività di vigilanza in materia di rapporti parasubordinati a progetto, il Ministero del lavoro, riprendendo le novità introdotte dalla Riforma del mercato del lavoro, fornisce, ai propri ispettori, le linee guida per riconoscere una collaborazione coordinata e continuativa genuina rispetto a pseudo rapporti autonomi che non ne hanno i requisiti e che devono, necessariamente, essere ricondotti nell'alveo dei rapporti di lavoro subordinati

Al fine di uniformare il comportamento del proprio personale ispettivo, il Ministero del lavoro, con la circolare n. 29 dell'11 dicembre 2012, è intervenuto per fornire alcuni chiarimenti interpretativi sulle novità introdotte in materia di collaborazione a progetto.

Le novità sono state apportate, alla normativa storica (art. 61 e seguenti del decreto legislativo n. 276/2003 - c.d. Riforma Biagi), dalla legge n. 92/2012 (c.d. Riforma del Mercato del Lavoro) ed hanno interessato alcuni aspetti fondamentali di tale tipologia contrattuale, quali il requisito del progetto, il corrispettivo dovuto al collaboratore, il diritto di recesso e gli aspetti sanzionatori.

Proprio nell'ottica di una rimodulazione della disciplina in essere, il Ministero ha cercato di porre chiarezza sui vari argomenti, al fine di un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza.

28/01/2013

lavoro accessorio

Riforma del lavoro: utilizzo dei voucher

Domanda

La disciplina transitoria, prevede che "resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'articolo 72 del decreto legislativo n. 276 del 2003, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013". Considerato che la legge n. 92 è entrata in vigore il 18 luglio 2012 ed un'azienda ha acquistato voucher telematici prima del 18 luglio 2012 con DNA effettuata all'Inail fino al 31 dicembre 2013 avendone previsto l'utilizzo fino a tale scadenza, si chiede se sia possibile effettuare il pagamento prima del 31 Maggio 2013 anticipando anche le prestazioni previste per il periodo successivo dichiarato fino al 31/12/2013, rispettando ovviamente i limiti previgenti sia nell'importo che nella tipologia di prestatori.

Risposta

L'art. 1, c. 32 della legge n. 92/2012, come successivamente modificato dal D.L. n. 83/2012 conv. L. n. 134/2012, ha sostituito l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 innovando la definizione ed il campo di applicazione del lavoro accessorio. Il successivo comma 33 della stessa legge ha introdotto una regolamentazione transitoria relativamente ai buoni già acquistati prima del 18 luglio 2012, i quali possono essere pertanto utilizzati, secondo le regole previgenti, fino al 31 maggio 2013, come recentemente confermato dal Ministero del lavoro (circolare n. 4/2013).

Non si ravvisano dunque impedimenti all'utilizzo completo di tali buoni, nella fattispecie illustrata nel quesito, con una tempistica che rispetta il termine indicato dalla legge, salvo l'obbligo di comunicare all'Inail la sopravvenuta anticipazione del periodo di lavoro effettivo (cfr. nota Inail n. 8252/2010).

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Voucher, conta solo il limite economico

Voucher agganciato esclusivamente al limite economico; non rileva pertanto l'occasionalità della prestazione. Lo scrive il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella circolare n. 4 del 18 gennaio scorso.

Secondo il Ministero, infatti, non assume alcuna rilevanza ai fini qualificatori la circostanza che il legislatore abbia usato l'espressione attività "meramente occasionale" in quanto l'unico elemento cui occorre riferirsi per verificare se l'attività sia o meno occasionale e per la quale potrà essere regolarizzata mediante voucher è il limite economico.

Limite economico pari a 2 mila euro per il settore commerciale e per i professionisti e 5 mila euro per quello agricolo.

In ogni caso, tuttavia, occorre ricordare che, oltre al limite citato previsto per l'utilizzatore, bisogna tenere conto che il prestatore non deve aver percepito nell'anno un importo superiore a 5mila euro.

In tal caso, il lavoratore dovrà considerare i rapporti intercorsi con i diversi committenti con i quali è stato occupato mediante l'utilizzo di voucher.

Ma tale limite, di riflesso, riguarderà evidentemente anche il singolo datore di lavoro che potrebbe subire le conseguenze della mancanza del requisito soggettivo per l'occupazione con buoni lavoro.

È opportuno pertanto che il datore di lavoro si faccia rilasciare apposita dichiarazione di responsabilità del lavoratore, anche se indubbiamente eventuali riqualficazioni del rapporto derivanti dal superamento di tale limite emergenti in sede ispettiva (si pensi ad esempio l'attivazione dell'INPS a seguito della verifica dai propri archivi che il lavoratore ha superato l'importo massimo) potrebbero in prima battuta ribaltarsi sul datore di lavoro.

Su questo il Ministero se da un lato accoglie la possibilità per il committente di richiedere al lavoratore una dichiarazione in ordine al non superamento degli importi massimi previsti, ai sensi dell'art. 46, comma 1 lett. o), del D.P.R. n. 445/2000, in quanto tali circostanze non possono non essere conosciute dallo stesso lavoratore, dall'altro avverte che le conseguenze sono quelle della "trasformazione" del rapporto in quella che costituisce la "forma comune di rapporto di lavoro", ossia in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative.

Anche se in prospettiva sarà l'INPS a predisporre un sistema informatizzato di monitoraggio in ordine ai limiti di ammissibilità in capo al lavoratore dell'accredito di voucher che potrebbe consentire di superare tale criticità.

Tornando ai limiti settoriali, il Ministero chiarisce che il riferimento allo "imprenditore commerciale" deve essere interpretato in senso ampio per cui non bisogna limitarsi al mio requisito civilistico ma vuole in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica,

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo "commerciale" possa in qualche modo circoscrivere l'attività di impresa.

Quanto al settore agricolo, l'occupazione nel limite più elevato di 5 mila euro riguarda:

- le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;- le attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'art. 34, comma 6, del D.P.R. n. 633/1972 (trattasi dei "produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio attività, prevedono realizzare un volume d'affari non superiore a € 7.000, costituito per almeno due terzi da cessione di prodotti") che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Altro aspetto estremamente importante è quello del limite orario e della scadenza del buono.

A tal fine, il Ministero del Lavoro nella circolare 4/2013, considerata la natura preventiva della comunicazione sull'utilizzo del lavoro accessorio, al fine di consentire la massima flessibilità sia del voucher telematico, sia di quello cartaceo, il riferimento alla "data" non può che implicare che la stessa vada intesa come un "arco temporale" di utilizzo del voucher non superiore ai 30 giorni decorrenti dal suo acquisto, superata la quale la prestazione deve intendersi svolta in nero.

Il limite di 10 euro è invece quello minimo per retribuire un'ora di lavoro. Per cui un lavoratore potrà essere occupato, nel caso di imprenditore commerciale, al massimo per 200 ore.

Occorre infine ricordare che il voucher potrà essere utilizzato solo nei rapporti diretti prestatore utilizzatore finale e quindi è escluso nell'ambito di contratti di appalto e somministrazione.

(Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18/01/2013, n. 4)

IMPOSTE SOSTITUTIVE

Detassazione dei premi di produttività, pronte le regole per il 2013

Firmato il DPCM che fissa le modalità di attuazione dell'agevolazione, cioè un'imposta sostitutiva di IRPEF e addizionali con aliquota del 10%

Fornero e Monti

La **detassazione** dei **premi di produttività** per il **2013** diventa **operativa**. Nel corso della riunione del CdM di ieri, infatti, il Presidente del Consiglio dei Ministri ha illustrato il

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

contenuto del DPCM che disciplina le misure sperimentali per l'incremento della produttività per quest'anno.

Si ricorda, infatti, che l'art. 1, comma 481 della L. n. 228/2012 (legge di stabilità 2013) ha introdotto, per la proroga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013, le citate **misure sperimentali**, prevedendo una speciale agevolazione che deve trovare applicazione nel limite massimo di onere di **950 milioni** di euro per il 2013 e di **400 milioni** di euro per il 2014, demandando a un DPCM, di concerto con il Ministro dell'Economia, le modalità di attuazione.

Inoltre, in base a quanto disposto dal successivo comma 482, le misure si applicheranno con le stesse modalità per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre **2014**, entro il limite massimo complessivo di 800 milioni di euro: il relativo onere non può essere superiore a **600 milioni** di euro per il 2014 e a **200 milioni** di euro per il 2015 e, a tal fine, il termine per l'emanazione del DPCM attuativo è fissato al 15 gennaio del prossimo anno.

Come spiegato ieri nel corso del Consiglio dei Ministri, e stando a una bozza di decreto circolata nella serata di ieri, per quest'anno le **somme** erogate a titolo di **retribuzione di produttività**, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, sarebbero soggette a un'imposta **sostitutiva** dell'IRPEF e delle relative addizionali pari al **10%**.

Tale imposta sostitutiva si applica solo al **settore privato** e per i titolari di **reddito** da lavoro dipendente **non superiore**, nell'anno **2012**, a **40.000 euro**, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2012 all'imposta sostitutiva di cui all'art. 2 del DL 93/2008 convertito. La **retribuzione** di produttività individualmente riconosciuta che può beneficiare dell'imposta sostitutiva **non** può comunque superare, complessivamente, nel corso dell'anno 2013, **2.500 euro lordi**.

In tal modo, dunque, il Governo viene incontro alle richieste avanzate dalla **parti sociali**, in occasione della firma, il 21 novembre scorso, dell'intesa finalizzata a individuare le linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia (si veda ["Contrattazione e sgravi sulle retribuzioni al centro dell'intesa sulla produttività"](#) del 26 novembre 2012).

Si sottolinea, poi, che, se l'importo massimo delle somme detassabili resta pari a 2.500 euro – come previsto già dal DPCM 23 marzo 2012 – il limite di reddito di lavoro dipendente **torna a 40.000 euro**, dopo essere sceso, l'anno scorso, a **30.000 euro**.

Nel dettaglio, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, il DPCM intenderebbe, per retribuzione di produttività, le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, in relazione a indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione o,

in alternativa, le voci retributive che prevedano l'attivazione di **almeno una misura in almeno tre** delle seguenti aree d'intervento:

- **ridefinizione** dei sistemi di **orari** e della loro distribuzione con modelli **flessibili**, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finanziari a un più efficiente utilizzo delle strutture produttive;
- introduzione di una **distribuzione flessibile** delle **ferie** mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- adozione di misure per rendere compatibile l'impiego di **nuove tecnologie** con la **tutela** dei **diritti** fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici;
- attivazione di interventi in materia di **fungibilità** delle **mansioni** e d'**integrazione** delle **competenze**.

Per consentire il **monitoraggio** dello sviluppo delle misure previste dal DPCM e la verifica di conformità degli accordi, i datori di lavoro dovranno **depositare i contratti** alla Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato. Il Ministero del Lavoro – Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro si occuperà della raccolta e del monitoraggio dei contratti.

Infine, **entro il 30 novembre 2013**, il Governo dovrebbe procedere, anche sulla scorta di elementi risultanti dal monitoraggio, a un **confronto** con le **parti sociali**, per acquisire elementi conoscitivi sull'applicazione dei contratti e sull'effettiva idoneità delle previsioni sul conseguimento degli obiettivi d'incremento della produttività.

Dimissioni e richiesta di convalida presso la DTL

Domanda

Qual è la procedura da seguire in caso di dimissioni del lavoratore?

Risposta

Non esistono limiti normativi alla possibilità del lavoratore di dimettersi, recedendo dal contratto di lavoro a tempo indeterminato. Alcune disposizioni legislative hanno previsto nei decenni l'osservanza di particolari formalità. Si è trattato, in genere, di disposizioni con lo scopo di impedire che il datore di lavoro mascheri sotto forma di dimissioni un licenziamento, oppure che le dimissioni siano rese in un clima di pressione psicologica. Rilevano così, nel caso di specie, le dimissioni della lavoratrice nel periodo durante il quale vige il divieto di licenziamento per le donne in gravidanza e puerperio dall'inizio della gravidanza fino a tre mesi dopo il parto o della lavoratrice e del lavoratore fino a tre anni di età del bambino, di cui all'art. 55, comma 4, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante il «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità», come modificato dalla recente riforma del mercato del lavoro di cui alla legge 28 giugno 2012, n. 92.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

L'art. 4, commi 16-23, della legge n. 92/2012, infatti, si occupa della tutela della maternità e della paternità, e il comma 16 sostituisce il testo previgente dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001, al fine di prevedere, appunto, che non soltanto la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, ma anche la risoluzione consensuale del rapporto, durante il periodo di gravidanza, nonché quelle della lavoratrice o del lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (la norma novellata prevedeva nel testo originario l'estensione del periodo al compimento del primo anno di vita del bambino) o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando (ovvero dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento), devono essere convalidate obbligatoriamente dal Servizio Ispezione Lavoro della Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. La norma, infine, prevede espressamente che le dimissioni e la risoluzione consensuale non hanno alcuna efficacia finché non siano convalidate, in quanto alla convalida è «sospensivamente condizionata» la stessa efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il Ministero del Lavoro è intervenuto con la Circolare n. 18 del 18 luglio 2012 a dettare le prime istruzioni operative sulla questione in esame, precisando che in merito alle dimissioni e alla risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro la legge n. 92/2012 introduce "un meccanismo volto ad asseverare la genuina volontà del lavoratore di dimettersi o di prestare il proprio consenso nell'ambito di una risoluzione consensuale del rapporto". Meccanismo che, come chiarito dalla circolare ministeriale, trova applicazione soltanto con riguardo alle dimissioni presentate e alle risoluzioni consensuali avvenute a partire dal 18 luglio 2012. Il Ministero rammenta che le fattispecie relative a gravidanza, maternità, adozione e affidamento sono affidate esclusivamente ai Servizi ispettivi delle Direzioni del lavoro, estendendo il periodo di tutela al compimento dei 3 anni del bambino. In ottica di semplificazione, tuttavia, la Circolare n. 18/2012 afferma che "la convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata, istituzionale o sindacale". Per cui se le dimissioni o la risoluzione consensuale sono il risultato di una conciliazione amministrativa, sindacale o giudiziaria - ma si ritiene anche di un accordo collettivo aziendale - non occorre procedere alla convalida, poiché "tali sedi offrono le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa".

Alla luce di tutto quanto sopra, dunque, per effetto della legge n. 92/2012 e in base alla Circolare n. 18/2012, le dimissioni del lavoratore padre di figlio minore degli anni tre vanno necessariamente convalidate, ai fini della loro efficacia e validità, presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Ben diversa è, invece, la questione inerente la tutela del padre lavoratore illegittimamente licenziato, giacché in base all'art. 54, comma 7, del D.Lgs. n. 151/2001, come modificato dall'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 5/2010, il datore di lavoro può essere punito per aver licenziato il lavoratore padre solo se ha fruito del congedo di paternità e fino al compimento di un anno di età del bambino, con la sanzione pecuniaria amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582 (art. 54, comma 8, D.Lgs. n. 151/2001).

Le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

INPS

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Pronti i servizi online per presentare le domande di indennità ASpI

L'INPS illustra le modalità operative per l'invio delle istanze, effettuabile anche tramite Contact Center multicanale o rivolgendosi ai Patronati. Come è noto, l'art. 2 della L. n. 92/2012, ovvero la riforma del mercato del lavoro, ha istituito, con decorrenza 1° gennaio 2013, la nuova **Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI)**. Con il messaggio n. [760](#) di ieri, 14 gennaio 2013, l'INPS, in qualità di ente erogatore della prestazione in argomento, ha comunicato **il rilascio dei servizi telematici** per la presentazione delle **domande di indennità ASpI, Mini ASpI e Mini ASpI 2012**, fornendo anche le relative istruzioni operative. Per quanto concerne quest'ultima prestazione, si ricorda che la dicitura "**2012**" accompagnerà tutte le domande di Mini ASpI che verranno presentate fino al **2 aprile 2013**. Infatti, come precisato nel messaggio [20774/2012](#), la Mini ASPI è deputata ad "assorbire" l'**indennità** di disoccupazione ordinaria con **requisiti ridotti**, la cui prestazione è abrogata a partire dal 1° gennaio 2013 ai sensi dell'art. 2 comma 69 della L. n. 92/2012.

In conseguenza di ciò, la **disciplina della prestazione**, con esclusivo riferimento al 2012, ha come riferimento i requisiti assicurativi e contributivi dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti, mentre la **durata e la misura** saranno determinate con riguardo alle disposizioni previste per la Mini ASpI. Proprio in ragione di questa **peculiarità transitoria**, e per distinguerla da quella che sarà la Mini ASpI a regime, la prestazione in oggetto viene denominata "Mini ASpI 2012".

Tornando alle domande per l'indennità ASPI, l'INPS ricorda che esse possono essere presentate dai cittadini esclusivamente online, utilizzando i consueti canali predisposti per la generalità delle presentazioni di domande e servizi, ovvero: **via WEB** tramite il sito www.inps.it, attraverso il **Contact Center multicanale** dell'INPS, oppure rivolgendosi ai **Patronati** o agli intermediari dell'Istituto (entrambi in possesso di appositi servizi telematici).

Per quanto riguarda la prima modalità (**via web**), nel messaggio in esame si precisa che il servizio d'invio delle domande di indennità di disoccupazione ASpI, Mini ASpI e Mini ASpI 2012 è disponibile sul sito internet www.inps.it attraverso il seguente percorso: Al servizio del cittadino – Autenticazione con PIN – Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito – ASPI, Disoccupazione, Mobilità e Trattamenti speciali edili – Indennità ASpI.

In particolare, si precisa che per poter effettuare *in toto* l'operazione è necessario essere in possesso del PIN "**dispositivo**". Ricordiamo che questo tipo di PIN ha lo scopo di garantire **maggiore sicurezza** sull'**autenticità** delle richieste e sull'identità del richiedente e si

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

differenza dal PIN “non dispositivo” in quanto viene rilasciato previa **presentazione dell'interessato** presso una delle Sedi INPS ovvero a seguito di richiesta sottoscritta dall'interessato, corredata dalla copia di un **documento di riconoscimento**. Tuttavia, l'INPS precisa che le richieste inviate con PIN “non dispositivo” saranno comunque **trasmesse e protocollate**, risultando utili ai fini del rispetto del termine di presentazione, ma non potranno essere definite fino a quando il PIN non assumerà caratteristiche “dispositive”.

In termini operativi, il servizio online prevede il **prelievo automatico** delle **informazioni anagrafiche** del richiedente, utilizzando i dati già in possesso dell'Istituto, e il completamento della domanda da parte del cittadino. In particolare, si precisa che il servizio è suddiviso in diverse sezioni quali: la **Sezione anagrafica**, dove è possibile visualizzare i dati anagrafici in possesso dell'Istituto con la possibilità di variare il domicilio; la **Sezione recapiti**, che consente di inserire i dati relativi ai recapiti telefonici e e-mail del lavoratore; la **Sezione ultima posizione lavorativa**, ove inserire o modificare i dati relativi all'ultimo rapporto di lavoro; la **Sezione dati domanda**, che consente di acquisire i dati della domanda e cioè l'evento da comunicare e il periodo a cui si riferisce; la **Sezione dichiarazioni**, afferenti a situazioni dell'assicurato che hanno riflessi sulla prestazione; la **Sezione relativa** all'attestazione dello **status di disoccupato** ed, infine, la **Sezione** predisposta per effettuare il **riepilogo dei dati** inseriti e l'**invio della domanda**, tramite il pulsante di conferma.

Invece, per quanto riguarda la seconda modalità di acquisizione delle domande, ovvero tramite Contact **Center multicanale** INPS/INAIL, si ricorda che il servizio è disponibile per i lavoratori telefonando al numero verde 803164. Tuttavia, si precisa che, anche in questo caso, è necessario che il cittadino sia munito di PIN “dispositivo”.

Infine, resta la possibilità di presentare la domande di indennità ASpl rivolgendosi ai **Patronati**, i quali utilizzano un apposito applicativo disponibile sul sito internet dell'INPS attraverso il seguente percorso: Servizi on line – Per tipologia di utente: Patronati – Servizi per i patronati – Servizi – Autenticazione con PIN – “Disoccupazione e Mobilità”. In questo caso, nel messaggio n. 760/2013 si precisa il Patronato deve essere in possesso della **delega del lavoratore patrocinato** opportunamente **registrata** nel menù “**Gestione**” del servizio on line.

Dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre del 2016

Riforma Fornero: come gestire mobilità e DS?

La legge di riforma del lavoro ha dettato nuove norme in materia di mercato del lavoro e di ammortizzatori sociali, introducendo un sistema di protezione sociale basato su una tutela universale contro gli eventi che determinano una disoccupazione involontaria, attraverso l'introduzione delle indennità di disoccupazione (ASpl) e della mini Aspl. L'INPS illustra ora le istruzioni operative durante il periodo di transizione 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2016.

La legge in esame ha abrogato i seguenti trattamenti a partire dal 1° gennaio 2017:

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

- indennità di mobilità ordinaria;- trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui al decreto legge 16 maggio 1994 n. 299 convertito con modificazioni dalla Legge 19 luglio 1994 n. 451;- trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui agli artt. Da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975 n. 427.

A tale riguardo l'Inps riassume, per ciascuna delle prestazioni elencate, le novità normative e le istruzioni operative durante il periodo di transizione 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2016.

Indennità di mobilità ordinaria: regime transitorio

Durata della prestazione: La legge dispone l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, degli articoli da 6 a 9 della legge 23 luglio 1991 n. 223 che disciplinano rispettivamente:

- la lista di mobilità, - l'indennità di mobilità, - il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità.

Pertanto, i lavoratori licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto l'iscrizione nelle liste decorre dall' 1 gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento. Questi potranno beneficiare a tale data, ricorrendone i requisiti, esclusivamente dell'indennità di disoccupazione (ASpl) o della mini Aspl, ancorché provenienti da una procedura di licenziamento collettivo.

Al fine di garantire un graduale passaggio dal vecchio al nuovo sistema di prestazioni a tutela del reddito, l'art. 2, comma 46, della legge di riforma introduce un regime transitorio, prevedendo per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre del 2016 una graduale riduzione della durata dell'indennità secondo lo schema di seguito riportato:

| | | | | |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Lavoratori collocati in mobilità | Dal 1/1/2013 al 31/12/2014 | Dal 1/1/2015 al 31/12/2015 | Dal 1/1/2016 al 31/12/2016 | Dal 1/1/2017 |
| Mobilità | Mobilità | Mobilità | Disoccupazione (Aspl) | Durata in mesi |
| Durata in mesi | Durata in mesi | Durata in mesi | Durata in mesi | Centro Nord fino a 39 anni |
| 12 | 12 | 12 | 12 | Centro Nord da 40 a 49 anni |
| 24 | 18 | 12 | 12 | Centro Nord da 50 anni in su |
| 36 | 24 | 18 | 18 | Sud fino a 39 anni |
| 24 | 12 | 12 | 12 | Sud da 40 a 49 anni |
| 36 | 24 | 18 | 12 | Sud da 50 anni in su |
| 48 | 36 | 24 | 12 | 18 |

Il previsto regime transitorio sulla durata dell'indennità di mobilità, tuttavia, potrà essere oggetto di eventuale revisione: infatti, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, entro il 31 ottobre 2014 procederà, insieme alle Organizzazioni sindacali più rappresentative, ad una ricognizione della corrispondenza della predetta disciplina transitoria con le prospettive economiche ed occupazionali a detta data, proponendo, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative.

Durante detto periodo transitorio, per la determinazione dei regimi di durata previsti nei diversi anni del quadriennio 2013 - 2016, continua ad essere applicato il criterio della data di licenziamento del lavoratore.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Inoltre, l'Istituto precisa che relativamente al regime transitorio - nulla viene modificato riguardo alla durata attuale della prestazione per i lavoratori collocati in mobilità fino al 31 dicembre 2014.

Per il periodo successivo, e cioè dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2016, la durata della prestazione di mobilità subirà le riduzioni come evidenziate nella tabella, salvo gli esiti della predetta ricognizione di cui al citato art. 2, comma 46 bis, legge 134 del 2012.

Requisiti e disciplina generale: durante il predetto periodo transitorio (2013 - 2016), resta invariata, in quanto non modificata dalla riforma in esame, la seguente disciplina in materia di mobilità:

- la disposizione di cui all'art. 7, co. 4, l. n. 223/1991 relativa alla durata della prestazione che non può essere superiore all'anzianità aziendale maturata dal lavoratore;

- i requisiti oggettivi e soggettivi del lavoratore come disciplinati dalla legge 223 cit.;

- i seguenti istituti della mobilità ordinaria:

a) la necessaria presentazione della domanda entro i termini decadenziali di 68 giorni dalla data del licenziamento;b) la determinazione della decorrenza della prestazione;c) l'importo della prestazione che continuerà ad essere ricavato utilizzando la retribuzione teorica presente in unimens come riportato nella circolare Inps n.115 del 2008;d) le sospensioni e i relativi slittamenti;e) la disciplina della incompatibilità, compatibilità, cumulabilità;

- la disciplina dell'assegno al nucleo familiare, che continua ad essere riconosciuto ai sensi dell'art. 2, d.l. n. 69/1988.

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

L'art. 1, comma 32, lett. a) della legge di riforma ha previsto che, per l'anno 2013, le prestazioni di lavoro accessorio possano essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali nel limite massimo di 3.000 euro (al netto dei contributi previdenziali) di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

Inoltre, l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Beneficiari: estensione dell'indennità di mobilità ad altri settori di attività

Settori commercio, turismo e vigilanza

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Inoltre, la legge estende l'applicazione della CIGS ad alcuni settori per i quali fino ad oggi quest'ultima era concessa solo in base a proroghe annuali, attraverso lo stanziamento specifico di fondi nella legge di stabilità o attraverso normative specifiche di settore.

In particolare, dal 1° gennaio 2013 viene concesso il trattamento straordinario di integrazione salariale alle seguenti imprese:

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

Il combinato disposto del predetto art. 3, comma 1, della legge di riforma e degli articoli 4 e 7 della legge n. 223 del 1991, estendendo la cassa integrazione guadagni alle aziende di cui ai punti a), b) e c), autorizza automaticamente l'estensione della mobilità ai medesimi settori. Infatti, da un lato, l'art. 4 comma 1 della legge 223 del 1991 prevede che l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale ha facoltà di avviare le procedure di mobilità (ora: "procedure di licenziamento collettivo" ai sensi dell' art 2 comma 72 lettera a, della legge di riforma) qualora nel corso di attuazione del programma di integrazione salariale ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi; dall'altro l'art. 7 della predetta legge prevede che "i lavoratori collocati in mobilità (ora: "licenziati" ex art 2 comma 72 lettera d) ai sensi dell'art. 4", in possesso dei requisiti previsti, hanno diritto all'indennità di mobilità.

Pertanto, posto che con la citata disposizione di cui al comma 1 dell'art. 3 della legge di riforma si estendono, a regime (cioè senza un'apposita previsione della legge di stabilità e conseguente decretazione ministeriale), le disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni alle imprese di cui ai punti a) b) e c), deve intendersi, con concorde avviso del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *conseguentemente estesa alle stesse imprese la tutela in materia di mobilità e quindi l'applicazione alle medesime della contribuzione per la mobilità di cui alla normativa vigente.*

Coerentemente, nelle domande di mobilità ordinaria, presentate dai lavoratori delle aziende summenzionate, collocati in mobilità a far data dal 1° gennaio 2013, non dovranno più essere inseriti nelle procedure di pagamento i codici di intervento 13 e 14 che rimarranno attivi per le domande dei collocati in mobilità fino al 31 dicembre 2012.

Le indennità dei collocati in mobilità fino al 31 dicembre 2012, riferite alle predette aziende, dovranno continuare ad essere pagate fino alla loro naturale scadenza, comprensiva di eventuali "slittamenti" ai sensi dell'art 8, comma 7 della legge n. 223 del 1991.

Al riguardo, si provvederà a rimuovere, a partire dal 1 gennaio 2013, gli attuali limiti di durata nella prestazioni dell'anno 2012 ed in pagamento per ulteriori periodi fino alla naturale scadenza.

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

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

Settori trasporto aereo e sistema aeroportuale

Alcune specifiche riguardano altresì i settori del trasporto aereo e del sistema aeroportuale: la legge di riforma estende l'applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria anche alle :

a) imprese di trasporto aereo, a prescindere dal numero di dipendenti; b) imprese del sistema aeroportuale, a prescindere dal numero di dipendenti.

Per quanto concerne l'aspetto dell'assoggettamento alla contribuzione sia della CIGS che della mobilità, si richiamano le considerazioni già espresse per i predetti settori del commercio, turismo e vigilanza con conseguente applicazione delle aliquote ordinarie relative a dette prestazioni.

Del resto, la contribuzione connessa alla prestazione di indennità di mobilità ordinaria, per le aziende di cui sopra, era già prevista:

- dall'articolo 1-bis del D.L. 5 ottobre 2004, n. 249 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291 e ulteriormente variato dall'art. 2, comma 1, della Legge n. 166 del 2008 che prevedeva misure volte a fronteggiare la crisi occupazionale nel settore del trasporto aereo, anche attraverso l'estensione dell'istituto della mobilità;- dall'articolo 2, comma 37, della L. 22 dicembre 2008, n. 203, che sanciva, in deroga alla normativa vigente, che i trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria, per una durata massima di ventiquattro mesi e di mobilità possono essere concessi a favore del personale dipendente dalle società di gestione aeroportuale e dalle società derivate da queste ultime.

Entrambi gli articoli, tuttavia, sono stati abrogati, dal 1 gennaio 2013 dall'articolo 3, comma 46, della legge di riforma in esame.

Detta abrogazione, quindi, riguardando anche la precitata norma dell'art. 2, comma 1 della legge n. 166 del 2008, riconduce dal 1° gennaio 2013 la disciplina della durata "speciale" della cassa integrazione guadagni straordinaria e dell'indennità di mobilità per le crisi in questi settori alla durata ordinaria di queste prestazioni.

Pertanto, per il personale, anche navigante, delle imprese del trasporto aereo e delle società di gestione aeroportuale, collocato in mobilità dal 1 gennaio 2013, la durata dell'indennità di mobilità sarà quella prevista dall'articolo 2, comma 46 della legge di riforma, come richiamata nella tabella di cui al precedente punto 2.1.

Si fa presente, inoltre, che dal 1° gennaio 2014, l'art. 3, comma 47, lett. c) della legge di riforma, abroga l'articolo 1 ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, istitutivo del fondo speciale per il sostegno

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo.

Atteso che la disciplina del Fondo, ai sensi dell'art. 3, comma 44, della legge di riforma sarà adeguata alla normativa prevista dalla stessa legge con decreto interministeriale, si fa riserva di fornire successivamente istruzioni più dettagliate circa la corresponsione della prestazione integrativa a carico del Fondo Trasporto Aereo.

Corresponsione anticipata della mobilità: si precisa che, non essendo più legata la prestazione alla provvista finanziaria annuale della legge di stabilità, non troveranno più applicazione le istruzioni di cui al messaggio INPS n. 33100 del 13 dicembre 2006 secondo il quale l'anticipazione della prestazione non poteva essere accordata oltre l'anno finanziario; pertanto, la liquidazione della prestazione anticipata sarà erogata per l'importo complessivo spettante in base a quanto previsto dall'art. 7 comma 5 della Legge n. 223 del 1991.

L'estensione delle disposizioni della mobilità ordinaria ai predetti settori di attività consente anche l'erogazione anticipata dell'intera prestazione ai collocati in mobilità che hanno presentato domanda di anticipazione a partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge di riforma.

Pertanto, le domande già presentate dovranno essere riesaminate d'ufficio dal 1 gennaio 2013, ai fini della liquidazione dell'intero importo residuo spettante in base a quanto previsto dall'art. 7, comma 5 della legge n. 223 del 1991 e salvo quanto già corrisposto al 31 dicembre 2012.

Relativamente ai settori del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, invece, la corresponsione anticipata della mobilità continua a seguire le attuali istruzioni operative in merito.

Dichiarazione di immediata disponibilità (DID): la DID, che doveva essere rilasciata da tutti i destinatari di qualsiasi trattamento previdenziale, non deve essere più resa, tra l'altro, per le domande di indennità di mobilità ordinaria dal 18 luglio 2012, per effetto dell'abrogazione del predetto comma da parte dell' articolo 4, comma 47, della legge di riforma.

Ipotesi di decadenza dalla prestazione: la legge di riforma indica i seguenti motivi di decadenza dall'indennità di mobilità nonché da indennità o sussidi la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, per i lavoratori che:

- rifiutino di partecipare a iniziative di politiche attive di lavoro proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipino regolarmente senza un giustificato motivo;- non accettino un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto.

Inoltre, si specifica che la predetta decadenza si verifica quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione, si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque è raggiungibile con mezzi di trasporto pubblici mediamente in 80 minuti.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Nelle ipotesi menzionate qualora sia dichiarata la decadenza dalla prestazione, pur venendo meno il diritto alla prestazione, rimangono salvi i diritti già maturati.

Viene fatto obbligo ai Servizi competenti del Collocamento di comunicare tempestivamente all'INPS gli eventi sopra indicati.

A seguito della comunicazione, l'Istituto adotta il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per i periodi di non spettanza del trattamento.

Avverso il provvedimento di decadenza è ammesso ricorso al Comitato provinciale di cui all'art. 34 del DPR 30 aprile 1970, n. 639.

Abrogazioni, modifiche relative alla mobilità: si dispone l'abrogazione

- dal 1° gennaio 2016: dell'articolo 3 della legge n. 223 del 1991; di conseguenza, relativamente alla mobilità, dalla predetta data non potrà più essere erogata la prestazione di mobilità per i dipendenti da imprese di trasporto pubblico, fallite o sottoposte ad altre procedure concorsuali a decorrere dal 1° gennaio 2017: degli articoli da 6 a 9 della legge n. 223 del 1991 che disciplinano rispettivamente: la lista di mobilità e i compiti della Commissione regionale per l'impiego, l'indennità di mobilità, il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità.

La legge di riforma stabilisce, pertanto, che i lavoratori licenziati in data 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto, come specificato, l'iscrizione nelle liste e la relativa indennità decorrono dal giorno successivo alla data di licenziamento. I suddetti lavoratori, pertanto, beneficeranno, ricorrendone i requisiti, dell'indennità di disoccupazione (ASpl) o della mini Aspl.

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

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

Dette modifiche rafforzano ulteriormente, durante il periodo transitorio, la distinzione tra licenziamento effettuato dal datore di lavoro e il collocamento in mobilità disposto dai servizi territoriali per l'impiego; tale collocazione in mobilità è preceduta dall'iscrizione nelle liste di mobilità.

Trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia

Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui al decreto legge del 16 maggio 1994 n. 299 convertito con modificazioni nella Legge n. 451 del 1994 Abrogato con decorrenza dal 1° - 1-2017. Pertanto, le domande della prestazione in parola potranno essere lavorate per gli eventi

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

di licenziamento intervenuti entro la data 30 dicembre 2016. Le domande di trattamento speciale per l'edilizia in esame con data di licenziamento 31-12-2016 non dovranno più essere gestite in quanto la norma sarà abrogata con effetto dall'1-1-2017. Si precisa inoltre che per il suddetto trattamento valgono le valutazioni già formulate nei paragrafi precedenti relativi alla dichiarazione di immediata disponibilità (DID) e decadenza. Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui alla Legge n. 427 del 1975 (Introduzione, dal 1°/1/2013, dell'Aspi e mini Aspi e l'abrogazione, dal 1° gennaio 2017, del trattamento speciale dell'edilizia di cui agli articoli da 9 a 19 della l. n. 427/1975). Ai fini di una corretta gestione di tale trattamento di disoccupazione speciale durante il periodo transitorio, l'importo e la durata della prestazione di disoccupazione speciale è sempre meno favorevole delle indennità collegate all'Aspi. Pertanto, durante il periodo transitorio, 1-1-2013 al 31/12/2016, il lavoratore licenziato dell'edilizia, in possesso dei requisiti di cui alla legge n. 427 del 1975, può presentare in alternativa alla domanda di disoccupazione speciale una domanda di miniAspi. Allo stesso tempo, il lavoratore licenziato, che sia in possesso del requisito soggettivo delle 52 settimane di contribuzione, può presentare alternativamente la domanda di disoccupazione speciale in argomento o la domanda di indennità di disoccupazione Aspi. Quanto sopra troverà applicazione per le domande di prestazione di trattamento speciale edile presentate entro i 68 giorni dalla data di licenziamento, termine quest'ultimo di presentazione, a pena di decadenza, delle domande di Aspi e mini Aspi. Si rammenta che le domande di trattamento speciale di disoccupazione edile in argomento possono essere utilmente presentate oltre il 68° giorno dal licenziamento e nel limite decadenziale di 24 mesi dallo stesso. Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui alla Legge n. 223 del 1991 (Abrogazione a partire dal 1°-1-2017 dall'art. 2, comma 71, lett. c) della legge di riforma come sostituito dall'articolo unico, comma 250, lett. h) della legge di stabilità 24 dicembre 2012 n. 228. Pertanto, le domande della prestazione in parola potranno essere lavorate per gli eventi di licenziamento intervenuti entro la data 30 dicembre 2016. Le domande di trattamento speciale per l'edilizia in esame con data di licenziamento 31 dicembre 2016 non dovranno più essere gestite in quanto la norma sarà abrogata con effetto dal 1 gennaio 2017. Si precisa inoltre che per il suddetto trattamento valgono le valutazioni già formulate sopra.

(Messaggio INPS 08/01/2013, n. 371)

Ferie e festività

Lavoro part time, retribuzione del lavoro festivo

Domanda

Un lavoratore part time mensilizzato al 60% (prestazione di 4 ore giornaliere dal martedì alla domenica) nel settore Turismo Pubblici Esercizi, avendo lavorato in un giorno festivo cadente nel normale orario di lavoro, ad esempio 1° novembre 2012, come dovrà essere retribuito per tale mese oltre 1/26° del 4 novembre?: 1) normale retribuzione mensilizzata più 4 ore con maggiorazione 20% per lavoro festivo; 2) normale retribuzione mensilizzata più 4 ore con maggiorazione 30% per lavoro supplementare; 3) normale retribuzione mensilizzata più 4 ore con maggiorazione 30% per lavoro supplementare e maggiorazione 20% per lavoro festivo.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Risposta

In merito al quesito specifico richiesto dal lettore, facendo riferimento al Ccnl di settore (*) ed in particolare all'articolo 219 dello stesso contratto, si conferma che in caso di prestazioni lavorative effettuate nelle festività, il trattamento economico applicabile è dato dalla corresponsione oltre che della normale retribuzione, anche di quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del venti per cento per lavoro festivo (opzione 1).

(*)CCNL 19.7.2003 Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo (Confcommercio)

07/01/2013

RIFORMA DEL LAVORO

«Collaboratori» fuori dalla presunzione che riqualifica i rapporti di lavoro

Lo si desume dalla circ. 32/2012 del Ministero del Lavoro, riguardo ai commercialisti collaboratori di studio in rapporto di monocommittenza Dottori commercialisti “collaboratori” di studio in rapporto di monocommittenza, ma inquadrati con partita IVA, sicuramente **esclusi** dalla presunzione che riqualifica il rapporto in **parasubordinato** se conseguono dall'attività svolta un reddito annuo almeno pari a **18.662,50 euro**. Probabilmente esclusi anche se non lo superano, ma sul punto è opportuno attendere l'emanazione del Decreto Ministeriale previsto dal comma 3 dell'art. 69-*bis* del DLgs. 276/2003.

Queste le considerazioni che sembrano potersi trarre dalla lettura della circ. 32 del 27 dicembre 2012, con la quale il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha fornito importanti chiarimenti in merito al perimetro applicativo della presunzione che, in presenza di determinati presupposti, riqualifica i **rapporti di lavoro autonomo** in rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

La presunzione, prevista dall'art. 69-*bis* del DLgs. 276/2003, è stata introdotta dal comma 26 dell'art. 1 della L. 92/2012 e successivamente ritoccata dal comma 1 dell'art. 46-*bis* del DL 83/2012, convertito nella L. 134/2012.

Ai sensi del comma 1 dell'art. 69-*bis*, la **riqualificazione** del rapporto di lavoro autonomo in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (salvo che sia fornita prova contraria dal committente) opera se ricorrono almeno **due** dei tre seguenti presupposti:

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

- la collaborazione con il medesimo committente sia di durata superiore a **8 mesi annui per 2 anni consecutivi**;
- i **corrispettivi** percepiti dal lavoratore per il rapporto in questione, anche se percepiti da una pluralità di soggetti riconducibili però ad un medesimo centro unitario di interessi, **superino l'80%** di quelli complessivamente da esso ritratti dall'attività;
- il collaboratore disponga di una **postazione fissa di lavoro** presso una delle sedi del committente.

Il comma 2 **esclude** però l'operatività della presunzione, se la prestazione lavorativa presenta i seguenti requisiti (come chiarito dalla citata circolare 32, devono sussistere entrambi):

- il contenuto della prestazione sia connotato "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";
- il **reddito annuo** di lavoro autonomo ritratto dal lavoratore in relazione all'attività svolta sia "non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233" (ossia, come sottolinea la circolare 32, **18.662,50 euro**).

A sua volta, il comma 3 esclude ulteriormente l'operatività della prestazione "con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'**iscrizione ad un ordine professionale**, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni", rinviando ad un apposito decreto (a tutt'oggi non ancora emanato) per la ricognizione delle predette attività.

Il disposto del comma 3 dovrebbe assicurare l'esclusione dall'ambito di applicazione della presunzione di tutti quei rapporti di lavoro autonomo che dottori commercialisti **muniti di partita IVA** instaurano con studi professionali a condizioni di svolgimento tali per cui risulterebbero di per se stessi integrati almeno due dei tre presupposti previsti dal comma 1 dell'art. 69-bis del DLgs. 276/2003.

In attesa del decreto previsto dal comma 3 e di eventuali ulteriori delucidazioni, il condizionale rimane però d'obbligo, perché la grandissima parte delle prestazioni rese dai "dottori commercialisti collaboratori di studio" hanno per oggetto attività il cui svolgimento **non è subordinato all'iscrizione al relativo Albo**, in quanto attività caratteristiche, ma non riservate. Nelle more di questa auspicabile conferma, si può comunque considerare già acquisito il risultato dell'esclusione dalla presunzione per quei rapporti la cui remunerazione su base annua **supera i 18.662,40 euro**. La circolare 32/2012 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha infatti chiarito che, ai fini della esclusione dalla presunzione, il requisito di cui alla lett. a) del comma 2 dell'art. 69-bis deve essere inteso come sussistente

quando, tra le altre, si verifica la situazione del possesso da parte del lavoratore di un titolo di studio universitario pertinente all'attività da esso svolta.

Ecco che, in attesa di avere maggiori certezze in ordine al fatto che la previsione di cui al comma 3 dell'art. 69-*bis* esclude a priori **tutti i rapporti di lavoro autonomo** che vedono nel ruolo di prestatore un iscritto all'Albo dei dottori commercialisti e hanno per oggetto attività caratteristiche (ancorché non riservate) della professione, si può già ora avere certezze in ordine al fatto che tale esclusione opera sicuramente ai sensi del precedente comma 2, purché il reddito annuo ritratto dal "dottore commercialista collaboratore di studio" superi 18.662,50 euro, soddisfacendo così anche il requisito di cui alla lett. b) del comma 2.

Nel lavoro accessorio, voucher con limiti

La circ. 4 del Ministero analizza i limiti economici e di durata introdotti dalla riforma

Proseguono gli interventi del Ministero del Lavoro sulle forme contrattuali modificate dalla riforma di cui alla L. 92/2012. Con la circolare n. 4 di ieri, è la volta del **lavoro accessorio**, la particolare tipologia lavorativa retribuita attraverso i c.d. buoni lavori (o voucher) e consistente nello svolgimento di **attività occasionali**, non riconducibili a contratti tipici di lavoro subordinato o autonomo, in quanto svolte in modo del tutto saltuario.

Le principali **novità**? L'**eliminazione** delle **causali** soggettive e oggettive che, in precedenza, consentivano il ricorso al lavoro accessorio, sostituite con una disposizione che prevede limiti di carattere essenzialmente economico e le nuove caratteristiche dei buoni lavoro, che devono essere "orari, numerati progressivamente e datati" ed utilizzati entro 30 giorni dall'acquisto. La **sanzione** per l'utilizzo dell'istituto (da parte di imprenditori o professionisti) oltre i limiti e al di fuori del periodo consentito? In linea con lo spirito di tutta la riforma, la "trasformazione" in quella che viene considerata la "forma comune di rapporto di lavoro", ossia in rapporto di natura subordinata a **tempo indeterminato**.

Con riguardo all'ambito di applicazione, il Ministero ribadisce, innanzitutto, come, in base al nuovo art. 70 del DLgs. 276/2003, sia possibile, in generale, attivare sempre e comunque rapporti di lavoro accessorio, purché gli stessi non determinino, nel corso di un anno solare, il superamento del limite di **5.000 euro** di compensi, riferito non più ai singoli committenti, bensì al **singolo lavoratore**, indipendentemente dal numero dei committenti. In pratica, nella generalità dei casi, il ricorso all'istituto di cui si tratta **non** subisce più **limitazioni**, né di tipo soggettivo, né di tipo oggettivo, potendo riguardare qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito), per qualsivoglia attività, fermo restando

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

che deve trattarsi di attività meramente **occasionali**: la nuova norma individua, infatti, l'elemento distintivo e identificativo del lavoro accessorio nell'occasionalità della prestazione, a sua volta definita solo con riferimento al criterio reddituale (che assume, quindi, "valenza definitoria").

Disposizioni specifiche sono dettate solo per i committenti **imprenditori commerciali** o professionisti e il settore agricolo. Con riguardo ai primi, la circolare – confermato, in linea con la circ. n. [18/2012](#), che l'espressione "imprenditore commerciale" va intesa come riferimento a qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che operi su un determinato mercato – ricorda la necessità di rispettare **doppio limite** economico. Fatto salvo il limite complessivo di **5.000 euro** di compensi percepibili dal prestatore, in un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti, il novellato art. 70 in esame stabilisce, infatti, che le attività lavorative accessorie possano essere svolte a favore di ciascun committente imprenditore o professionista solo per compensi **non superiori a 2.000 euro**.

In **agricoltura**, è, invece, possibile utilizzare i voucher, nel rispetto del limite economico generale di 5.000 euro (ed esclusione dell'ulteriore limite di 2.000 euro) solo in caso di attività stagionali svolte da **pensionati** o **studenti** con **meno di 25 anni** d'età ovvero, a prescindere da chi sia il lavoratore accessorio (purché non si tratti di iscritti, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli) e dalla stagionalità, in caso di prestazioni svolte a favore dei piccoli imprenditori agricoli, con volume d'affari annuo non superiore a **7.000 euro**.

Circa le modifiche al regime dei voucher, ci si sofferma sul fatto che, in base alle nuove disposizioni, essi devono essere "**orari**" e "**datati**". Cambia, dunque – si legge nella circ. n. 4/2013 – il criterio di quantificazione del compenso del lavoratore che, da una "negoziante" in relazione al valore di mercato della prestazione, passa ad un "ancoraggio" di natura oraria parametrato alla **durata** della stessa, da verificare secondo le tradizionali modalità accertative proprie del lavoro subordinato. La finalità è evitare che con un solo voucher (attualmente del valore di 10 euro) possano essere remunerate prestazioni di diverse ore, pur restando ferma, ovviamente, la possibilità di remunerare un'ora di lavoro anche più voucher. L'apposizione della **data** consentirà, invece, di verificare se i voucher siano usati in relazione al periodo evidenziato dal committente. Considerata la natura preventiva della comunicazione sull'utilizzo del lavoro accessorio, il Ministero ritiene che la "data" debba essere intesa come un "arco temporale" di utilizzo del buono **non superiore ai 30 giorni** decorrenti dal suo acquisto.

Come accennato, la **sanzione** per il superamento dei limiti quantitativi o per l'utilizzo di voucher oltre 30 giorni dall'acquisto è **severa**, consistendo nella possibilità, per gli organi ispettivi (o per il giudice) di operare la trasformazione del rapporto in rapporto subordinato a tempo indeterminato. Ciò, per lo meno con riferimento alle prestazioni rese nei confronti di un'impresa o di un lavoratore autonomo che risultino **funzionali** all'attività di impresa o

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

professionale e, quindi, verosimilmente fungibili con le prestazioni rese da altro personale già dipendente dell'imprenditore o professionista (sembrerebbero dunque esclusi dalla riqualificazione i committenti privati). Si ricorda, infine, che i buoni acquistati prima del 18 luglio 2012 potranno essere spesi entro il **31 maggio 2013** sulla base delle previgenti disposizioni.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it