

LAVORO**In Gazzetta il decreto
per gli sgravi contributivi**

► pagina 18

Lavoro. La circolare del ministero non ha chiarito i dubbi sulle misure di detassazione non legate a indici quantitativi

Doppio sconto sulla produttività

In «Gazzetta» il decreto per gli sgravi contributivi sui contratti del 2012

**Nevio Bianchi
Barbara Massara**

Dopo il Dpcm che ha disciplinato l'**agevolazione fiscale**, è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale il decreto del ministero del Lavoro del 27 dicembre 2012 che fissa i valori delle **agevolazioni contributive** per il 2012. Dopo tre anni definiti "sperimentali" la legge 92/2012 ha reso permanente lo sgravio contributivo sui premi di risultato e di produttività, anche se ogni anno dovrà essere definito, sulla base delle risorse finanziarie disponibili, l'importo della retribuzione sulla quale sarà possibile applicare lo sgravio e la sua ripartizione tra accordi aziendali e accordi territoriali.

Per il 2012 il decreto ministeriale ha confermato le stesse misure stabilite per il 2011 e cioè che che lo sgravio sul premio è pari al 2,25% della retribuzione contrattuale percepita dal dipendente e le risorse sono ripartite per il 62,5% per la contrattazione aziendale e per il restante 37,5% per la contrattazione territoriale.

Resta confermata, per effetto del rinvio alla legge 247/2007, la tipologia degli importi sui quali applicare gli sgravi. Devono essere cioè erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, o di secondo livello, delle quali siano incerti la corrispondenza o l'ammontare, e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo stesso alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività.

Un po' più vago, invece, anche dopo la circolare 15 del ministero del Lavoro, il concetto di «retribuzione di produttività» sulla quale applicare la detassazione, in particolare quello riferito alle voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedono l'attivazione di misure su flessibilità degli orari e delle ferie, sulla fungibilità delle mansioni e l'introduzione di nuove tecnologie.

La circolare ha chiarito alcuni aspetti procedurali importanti, ma lascia qualche dubbio nell'in-

dividuzione delle somme concretamente detassabili. Nell'articolo 2 del Dpcm del 22 gennaio 2013 coesistono, infatti, due definizioni di retribuzione di produttività, che il ministero ha distintamente analizzato.

Al pari di quanto fece l'agenzia delle Entrate in occasione della detassazione applicata negli anni precedenti, il ministero fa rientrare nel novero della prima tipologia di somme detassabili emolumenti quali l'indennità di reperibilità, di turno o di presenza, le clausole flessibili o elastiche, il lavoro domenicale o festivo, la monetizzazione delle ferie e dei rol non goduti.

In pratica anche questa volta la produttività è ampiamente intesa, con la precisazione che la norma del contratto collettivo debba espressamente far riferimento a indicatori di tipo quantitativo, in grado di misurare l'incremento di produttività, efficienza, qualità o innovazione.

A fronte di questa interpretazione generosa della prima definizione, sono invece scarsi i chiarimenti e le esemplificazioni sulla seconda definizione contenuta nel medesimo articolo 2 del Dpcm. Sono altresì detassabili «le somme erogate (in esecuzione di contratti collettivi) che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre» delle quattro aree di intervento indicate. Sfortunatamente sul punto il ministero non fa alcuno sforzo interpretativo, limitandosi a richiamare il dettato normativo.

Oltre ai dubbi sulla concreta identificazione di alcune di queste aree (ad esempio quella connessa alle misure che rendano compatibile l'impiego delle tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali), restano perplessità sulla possibilità che ci sia un effettivo ricorso a questa seconda tipologia di erogazioni. Di norma gli accordi sulla gestione flessibile delle ferie, degli orari, sulla fungibilità delle mansioni, quando sono stati stipulati, raramente hanno previsto erogazio-

ni di particolari voci retributive, ed è difficile immaginare che ce ne potranno essere in futuro, a meno che non prevedano misure particolarmente impegnative per i lavoratori.

Ulteriore precisazione del ministero è che ai fini della detassazione (di somme non ancora bene identificate) è sufficiente la previsione all'interno dell'accordo collettivo, che in via esclusiva e incontrovertibile definisce quella somma come tale, senza che l'agevolazione dipenda dall'effettivo risultato conseguito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

APPROFONDIMENTO ONLINE

Il testo della circolare
www.ilsole24ore.com/documenti

IL NODO TRIBUTARIO

Per ferie, orari, interscambiabilità e nuove tecnologie, difficile individuare le somme ammesse all'agevolazione



Il presidente Inps

Mastrapasqua: sul welfare una riforma generale

//// Ci vorrebbe una riforma complessiva del **welfare** fatta con saggezza e lungimiranza. A dirlo è il presidente dell'Inps Antonio Mastrapasqua, intervenuto ieri al convegno «Scenari futuri del welfare» all'università Cattolica di Milano.

Attualmente, ha spiegato Mastrapasqua, «viviamo con un sistema previdenziale allargato: nell'**Inps** c'è di tutto, oltre 200 voci di pagamento per 400 miliardi. Bisognerebbe avere il coraggio non solo di intervenire sul sistema previdenziale e sull'età di pensionamento ma sulle singole voci di pagamento, in modo chirurgico». Una riforma complessiva «con un indice che poi si chiude e si porta in Parlamento», altrimenti «si rientra nel demagogismo e nel populismo che così spesso accompagnano il dibattito con le parti sociali e la politica».

Quanto alla riforma Fornero, invece, Mastrapasqua ha tenuto una posizione neutra, affermando di non condannarla né difenderla, ma ha ricordato che nel 2012 ha determinato risparmi per 200 milioni di euro che diventano quasi un miliardo nel 2013 per poi arrivare a circa 1,5 punti percentuali di impatto sui conti pubblici dopo 10-12 anni.

Occorre, invece, fare attenzione al trend economico, perché senza crescita «non si rivaluta il montante versato all'Inps» dato che lo stesso è collegato all'andamento del Pil.



Pensioni. Scatta la «ripresa» in 36 rate se manca il requisito reddituale

Via al recupero delle quattordicesime 2010

Completate le verifiche sulla **quattordicesima** erogata nel 2010, da giugno scatterà l'eventuale rateazione a carico dei **pensionati** che non ne avevano diritto. L'Inps, con il messaggio 5442 ha comunicato di aver effettuato, lo scorso mese di febbraio, i controlli sulle quattordicesime pagate nel 2010 ai pensionati con soglia minima di reddito inferiore a 8.504 euro. Qualora, a seguito delle verifiche, tale parametro risulti non rispettato, da giugno l'istituto di previdenza provvederà a recuperare quanto dovuto, dilazionando l'importo in 36 rate. Invece se è stato riscontrato un credito a vantaggio del pensionato, quest'ultimo lo incasserà con la pensione di aprile.

Le verifiche sulle quattordicesime del 2009 avevano suscitato

conguaglio inferiore a 100 euro si è visto addebitare tutta la somma nei limiti dell'importo mensile pensionistico. Se l'importo era superiore a 100 euro, è stato rateizzato in 10 rate senza interessi da marzo 2013. Tuttavia, dal mese di aprile, la rateazione avrà regole diverse: per pensioni nette superiori a 1.238,58 la rata non potrà ridurre l'assegno a meno di 990,86 euro; per le pensioni uguali o inferiori a 1.238,58 euro si applicherà la trattenuta di un quinto della stessa.

M.Pri.

L'INTERVENTO

Definite anche le modalità di diluizione dell'importo dovuto per il conguaglio fiscale 2012 per chi incassa più assegni forti polemiche lo scorso mese di settembre, a seguito delle quali l'Inps aveva deciso di passare dalla rateizzazione in 12 mesi a quella in 36 mesi. Il ministro del Lavoro, Elsa Fornero, in tale occasione, aveva invitato l'istituto a ridurre il tempo che trascorre dall'erogazione della quattordicesima alle verifiche reddituali, con conseguente eventuale operazione di recupero. E, in effetti, i tempi sono già stati tagliati di sei mesi rispetto all'anno scorso.

Con il messaggio 5447, invece, sono state fornite indicazioni in merito al conguaglio fiscale di febbraio, con effetto sulle pensioni di marzo. Un'altra operazione che non è passata inosservata, dato che, come ha evidenziato lo Spi-Cgil, circa 6mila persone hanno incassato un assegno di 2-3 euro. Quale conseguenza dell'incorporazione dell'Inpdap e dell'Enpals e nell'Inps, le prestazioni erogate nel 2012 sono confluite in un'unica certificazione fiscale e, a fronte di un conguaglio, la trattenuta è stata effettuata sull'assegno maggiore. Per chi ha redditi da pensione superiori a 18mila euro, il recupero è avvenuto in un'unica soluzione con la pensione di marzo. Chi incassa meno di 18mila euro e aveva un



Condannati alla pensione

La P.a. spierà nel cassetto previdenziale dei propri dipendenti: se ci sono i requisiti di età e di contribuzione saranno lasciati a casa

La Pubblica amministrazione spierà nel cassetto previdenziale dei propri dipendenti per capire se può collocarli a riposo. A quelli vicini all'età di riposo (65 anni), infatti, verificherà se sommando tutti gli anni di contributi in possesso del lavoratore, questi raggiunga i 20 anni necessari alla pensione di

vecchiaia e, in tal caso, licenziarlo. E al fine della verifica potrà rivolgersi agli enti di previdenza, per sapere se il lavoratore ha altre anzianità di contribuzione che possano consentire di fargli maturare i 20 anni. Lo precisa la Funzione pubblica in una nota.

Cirioli a pagina 23

La funzione pubblica su chi è vicino alla pensione

Totalizzazione p.a. A casa con 20 anni di contributi

DI DANIELE CIRIOLI

La p.a. spierà nel cassetto previdenziale dei propri dipendenti per capire se può collocarli a riposo. A quelli vicini all'età di riposo (65 anni), infatti, verificherà se sommando tutti gli anni di contributi in possesso del lavoratore, questi raggiunga i 20 anni necessari alla pensione di vecchiaia e, in tal caso, licenziarlo. Lo precisa la nota prot. 15888/2013 della Funzione pubblica.

Due questioni. La nota risponde a un quesito sulla possibilità per una pa di proseguire il rapporto di lavoro con un dipendente per fargli raggiungere il minimo contributivo (20 anni) per la pensione. La questione, secondo la funzione pubblica, va valutata alla luce della situazione contributiva complessiva del dipendente. Due le principali situazioni: a) il dipendente non raggiunge i 20 anni per la pensione di vecchiaia considerando solo il rapporto di lavoro con la pa presso cui presta servizio, ma riesce a raggiungerli perché ha

altre anzianità contributive previdenti (lavoro svolto presso altre pa, oppure come dipendente o autonomo nel settore privato); b) il dipendente ha complessivamente un'anzianità contributiva che risulta insufficiente ad arrivare al minimo di 20 anni per avere la pensione di vecchiaia.

I chiarimenti. Nel primo caso la p.a. deve verificare se con tutte le anzianità contributive il lavoratore raggiunga o meno il minimo di 20 anni. A tal fine, precisa la Funzione pubblica, la p.a. deve consultare anche gli enti previdenziali. Se la somma di tutte le anzianità contributive, presso qualunque gestione (privati, pubblici, privati ecc.), è pari o superiore a 20 anni, la p.a. deve collocare a riposo il lavoratore al compimento dell'età limite ordinamentale di permanenza in servizio (65 anni) se egli matura prima del 31 dicembre 2011 un qualsiasi diritto a pensione oppure lo deve licenziare al raggiungimento del nuovo requisito anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia dalla riforma Fornero.

Al fine di verificare il raggiungimento dei 20 anni, aggiunge la nota, la p.a. deve considerare le possibilità di ricongiunzione, totalizzazione e cumulo dei contributi (legge n. 228/2012). Nel secondo caso se il lavoratore è titolare di anzianità contributive inferiore al minimo (presso tutte le gestioni), quindi insufficiente a conseguire la pensione di vecchiaia, allora la p.a. deve verificare se prolungando il rapporto di lavoro oltre il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia e fino ai 70 anni il lavoratore raggiunga il requisito di anzianità minima per il diritto alla pensione. Se ciò si verifica, il dipendente va mantenuto in servizio; altrimenti la p.a. deve collocarlo a riposo una volta che abbia raggiunto l'età limite ordinamentale dei 65 anni (senza, ovviamente, incremento della speranza di vita).



DECRETO IN G.U.

**Sgravi
contributivi
da 650 mln**

Decontribuzione, via libera per il 2012. Con una dote di 650 milioni di euro. Il decreto del ministero 27 dicembre 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 79 di ieri, reca la «Determinazione, per l'anno 2012, della misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247». Il decreto prevede che le risorse per il finanziamento degli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello sono ripartite nella misura del 62,5% per la contrattazione aziendale e del 37,5% per la contrattazione territoriale. Fermo restando il limite complessivo annuo di 650 milioni di euro, in caso di mancato utilizzo dell'intera percentuale attribuita a ciascuna delle tipologie di contrattazione la percentuale residua è attribuita all'altra tipologia. Il beneficio scatta dal 1° gennaio 2012 e consiste nella concessione ai

datori di lavoro di uno sgravio contributivo sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, nella misura del 2,25% della retribuzione contrattuale percepita. Ai fini della fruizione dello sgravio contributivo i contratti collettivi aziendali o territoriali, ovvero di secondo livello, devono essere sottoscritti dai datori di lavoro e depositati, presso la Direzione provinciale del lavoro entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto; prevedere erogazioni correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



Tar Liguria: basta che la dequalificazione sia nota nell'ambiente di servizio

Ogni mese di demansionamento vale in danni il 20% dello stipendio

DI DARIO FERRARA

Via libera al danno non patrimoniale al dipendente pubblico demansionato dall'ente datore: a far scattare l'obbligo risarcitorio a carico dell'amministrazione basta la prova che la dequalificazione imposta al lavoratore risulta nota, o comunque conoscibile, in tutto l'ambiente di servizio, complice il cambio di sede connesso con la modifica delle mansioni. Il ristoro risulta determinato nella misura equitativa del 20% dello stipendio per ogni mese in cui si è protratto l'illegittimo demansionamento del lavoratore. E ciò benché il provvedimento dell'amministrazione che ha portato la «deminutio» del dipendente sia stato adottato con finalità cautelari, dopo che il lavoratore è stato colpito da un serio problema di salute: bisognava subito reintegrare il dipendente nelle sue originarie funzioni dopo il verdetto dei medici che ha escluso postumi invalidanti. E quanto emerge dalla sentenza 157/13, pubblicata dalla seconda sezione del Tar Liguria.

Immagine lesa. Vince la sua battaglia contro il comando il caposquadra dei vigili del fuoco «degradato» a semplice centralinista dopo aver avuto l'infarto. E ciò anche in seguito all'accertamento della commissione medica che conferma come il dipendente possa tornare alla guida degli interventi operativi. Ha un bel dire, la difesa erariale: il provvedimento dell'amministrazione è adottato proprio a tutela della salute dell'interessato. Ma ai giudici liguri pare più frutto di un eccesso di zelo, visto che i certificati sanitari attestano l'idoneità al reimpiego. Il demansionamento, insomma, è oggettivo. Questo tuttavia non basta a far scattare il risarcimento del danno definito «esistenziale» dagli stessi magistrati. L'onere della prova risulta in ogni caso raggiunto laddove la notizia della «retrocessione» del caposquadra appare di dominio pubblico nell'ambiente di lavoro, con l'indubbia perdita di prestigio patita dal dipendente rispetto alla considerazione dei colleghi. Il danno non patrimoniale si configura per la violazione del diritto al lavoro garantito dalla Costituzione: l'occupazione consente «la realizzazione della personalità individuale». L'amministrazione paga anche le spese di giudizio al suo dipendente.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



Circolare sui lavoratori in Svizzera

Aspi e miniAspi ai frontalieri

DI CARLA DE LELLIS

Lavoratori frontalieri italiani in Svizzera hanno diritto, dal 1° gennaio 2013, alle indennità Aspi e mini-Aspi. Lo precisa, tra l'altro, l'Inps nella circolare n. 50/2013.

Lavoratori frontalieri. L'Inps ricorda, innanzitutto, che l'accordo con la Svizzera in tema di indennità di disoccupazione, scaduto il 31 maggio 2009, non è stato più rinnovato. E che, a decorrere dal 1° aprile 2012, invece, per effetto della decisione n. 1/2012, alla Svizzera si applicano i nuovi regolamenti comunitari. Ai sensi di tali regolamenti, tra l'altro, il disoccupato residente in Italia che sia frontaliero in Svizzera riceve le prestazioni in base alla legislazione dello stato membro di residenza come se fosse stato soggetto a tale legislazione durante la sua ultima attività lavorativa. In virtù di tanto, dal 1° aprile al 31 dicembre 2012, i lavoratori disoccupati hanno diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria (vecchia disciplina). Mentre, a decorrere da quest'anno hanno diritto alla nuova indennità di disoccupazione, cioè ad Aspi e mini-Aspi.

Domande online. L'Inps

aggiunge che le domande di disoccupazione dei lavoratori frontalieri che risiedono in Italia e lavorano in Svizzera vanno presentate esclusivamente in via telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- Web, servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite Pin dispositivo attraverso il portale dell'Istituto;
- Patronati/Intermediari dell'Inps, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- Contact center al numero gratuito 803.164 da telefono fisso, e 06.164164 per chiamate da cellulare con tariffazione a carico dell'utenza.

Salvaguardia. Il cambio della normativa europea ha implicato modifiche anche nel regime delle prestazioni, a partire dal 6 agosto 2012 (messaggio n. 13142/2012). In merito, relativamente alla possibilità di trasformare le domande di disoccupazione speciale (in base alla legge n. 147/1997) in domande di disoccupazione ordinaria, l'Inps precisa che le istanze presentate prima del 6 agosto 2012 saranno considerate presentate nei termini e conseguentemente accolta per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria.



La tempistica e le modalità per la presentazione alle dtl dei contratti sulla produttività

Detassazione, si parte a maggio

Entro il 15 il deposito degli accordi siglati fino al 13 aprile

Accordo e deposito

Accordo aziendale sottoscritto al 13 aprile 2013 e non ancora depositato	Il deposito dell'accordo deve avvenire entro il 13 maggio 2013, unitamente alla dichiarazione di conformità al Dpcm 22 gennaio 2013 (dichiarazione che può essere contenuta anche nello stesso accordo)
Accordo aziendale sottoscritto al 13 aprile 2013 e già depositato	L'accordo non deve essere nuovamente depositato, ma va depositata la sola dichiarazione di conformità al Dpcm 22 gennaio 2013, che deve richiamare l'accordo cui essa si riferisce, entro il 13 maggio 2013
Accordo aziendale sottoscritto dopo il 13 aprile 2013	Il deposito dell'accordo deve avvenire entro il 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità al Dpcm 22 gennaio 2013 (dichiarazione che può essere contenuta anche nello stesso accordo)
Accordi territoriali	Valgono le stesse regole degli accordi aziendali. In tal caso, inoltre, il deposito può essere fatto da una sola associazione firmatarie e non ripetuto dalle imprese che lo applicano
Accordi nazionali	Non efficaci ai fini dell'agevolazione

DI DANIELE CIRIOLI

Primo appuntamento al 13 maggio per avere il via libera alla detassazione. Entro quella data, infatti, vanno depositati presso la direzione territoriale del lavoro (dtl), assieme ad una autodichiarazione di conformità alla nuova disciplina, gli accordi sottoscritti entro il 13 aprile, data di entrata in vigore del dpcm 22 gennaio che disciplina il bonus fiscale per il 2013. Per gli accordi già depositati invece, il termine vale solo per l'autodichiarazione di conformità, il cui deposito può avvenire anche tramite Posta elettronica certificata (Pec). Gli accordi sottoscritti dopo il 13 aprile, infine, vanno depositati entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Senza accordo niente bonus. La detassazione per il 2013, come stabilito dal dpcm 22 gennaio e illustrato dal ministero del lavoro nella circolare n. 15/2013 (si veda *ItaliaOggi* di ieri) spetta, nel limite di 950 mln di euro di risorse pubbliche, ai lavoratori che hanno percepito nel 2012 un reddito di lavoro dipendente fino a 40 mila euro. A tali lavoratori, infatti, su un importo massimo di 2.500 euro di «retribuzione di

produttività», come tale individuata dai contratti aziendali o territoriali, è riconosciuta l'applicazione dell'aliquota Irpef ridotta al 10%.

Quali contratti. Per il riconoscimento dell'agevolazione un ruolo fondamentale è dunque svolto dal contratto. Non tutti i contratti sono efficaci per la detassazione ma soltanto quelli aziendali e territoriali (restano fuori quindi i contratti nazionali). Non solo; ma i predetti contratti devono anche essere sottoscritti da sigle sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il deposito degli accordi. Ai fini procedurali, la disciplina richiede che l'accordo applicato dall'azienda ai fini del bonus sia depositato presso la direzione territoriale del lavoro insieme a una dichiarazione di conformità (dello stesso accordo) al dpcm 22 gennaio. Tale dichiarazione non deve essere necessariamente un atto a parte, ma può essere scritta nello stesso accordo.

Chi effettua il deposito. Al deposito degli accordi aziendali deve provvedere l'azienda interessata; al deposito degli accordi territoriali, invece, può provvedervi anche una sola delle associazioni firmatarie, senza

necessità che il deposito venga ripetuto poi dalle imprese che quell'accordo territoriale concretamente applicano.

Dove si effettua il deposito. L'accordo aziendale va depositato presso la dtl competente in ragione del luogo in cui opera l'azienda. Lo stesso per l'accordo territoriale, cioè alla competente dtl in ragione del territorio cui si riferisce. Nel caso di accordi regionali, infine, il deposito va effettuato presso la dtl del capoluogo di regione.

Termine per il deposito. Il termine per il deposito degli accordi è fissato dopo 30 giorni dalla sottoscrizione. Per gli accordi già sottoscritti all'entrata in vigore dal dpcm, cioè al 13 aprile, il termine per il deposito decorre da tale data e, quindi, si fissa al 13 maggio.

Decorrenza della detassazione. Il deposito dell'accordo dunque autorizza a fruire della detassazione, la cui applicazione, tuttavia, decorre dalla data di sottoscrizione dell'accordo. Mai, precisa il ministero, è possibile applicare la detassazione su periodi di paga precedenti alla data di sottoscrizione dell'accordo: non è concesso, in altre parole, la possibilità di far «retroagi-





re' l'efficacia degli accordi. Ad esempio, se un accordo sottoscritto il 31 marzo prevede prestazioni aggiuntive al fine di aumentare il fatturato (indicatore quantitativo), la detassazione potrà essere applicata soltanto agli straordinari effettuati a partire dal mese di aprile (ovviamente sempreché vengano raggiunti i risultati previsti dall'accordo). Unica eccezione riguarda le voci retributive annuali, le quali anche se previste da accordi sottoscritti in corso d'anno, proprio perché corrisposte al termine dell'anno, non sottostanno alla regola della decorrenza.

Cassazione su omesso versamento Inps

Senza avviso non c'è reato

DI DEBORA ALBERICI

Non commette il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali l'amministratore che non ha ricevuto l'avviso di pagamento dall'Inps. Il decreto di citazione in giudizio mette in mora il datore solo se contiene tutti gli elementi previsti per l'atto dell'ente previdenziale.

Lo ha stabilito la Corte di cassazione che, con la sentenza n. 15632 del 4 aprile 2013, ha annullato con rinvio la condanna a carico di un amministratore di condominio che non aveva versato le ritenute previdenziali.

Dunque, ad avviso della terza sezione penale, in tema di omesso versamento di ritenute previdenziali e assistenziali, nel caso non risulti certa la contestazione della notifica dell'avvenuto accertamento delle violazioni, il termine di tre mesi concesso al datore di lavoro per provvedere al versamento dovuto – che rende operante la causa di non punibilità prevista dall'art. 2 della legge 11 novembre 1983 n. 638 – decorre dalla notifica del decreto di citazione per il giudizio. Con la notifica del decreto di citazione, invero,

il datore conosce sicuramente l'accertamento previdenziale svolto nei suoi confronti ed è così messo in grado di sanare le contestate violazioni.

Tuttavia, nell'ipotesi in cui l'esercizio dell'azione penale sia avvenuto prima che l'imputato sia stato messo in condizione di fruire della causa di non punibilità o per l'omessa contestazione e notificazione dell'accertamento delle violazioni o per irregolarità della notificazione dell'accertamento, il giudice di merito deve verificare se l'imputato sia stato raggiunto in sede giudiziaria da un atto di contenuto equipollente all'avviso dell'ente previdenziale che gli abbia consentito, sul piano sostanziale, di esercitare la facoltà concessagli dalla legge.

Quindi il decreto di citazione a giudizio è equivalente alla notifica dell'avviso di accertamento solo se, al pari di qualsiasi altro atto processuale indirizzato all'imputato, contenga gli elementi essenziali dell'avviso dell'ente previdenziale.

IO ONLINE La sentenza sul sito www.italiaoggi.it/documenti

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



CONSULENTI DEL LAVORO

L'Inps, in via cautelare, anticipa al 31/12/2012 lo stop alle agevolazioni

Mobilità senza incentivi

Benefici contributivi in attesa di proroga



GIOVANNI CRUCIANI

L'istituto fornisce importanti precisazioni in merito alla mancata proroga, per il 2013, della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo dalle aziende con meno di 15 dipendenti e circa la possibilità per le aziende di fruire dei benefici contributivi connessi.

Con il messaggio 4679 del 18 marzo 2013 l'Inps precisa che in attesa dei necessari chiarimenti da parte del ministero del lavoro, in via cautelare, deve intendersi anticipata al 31 dicembre 2012 la scadenza dei benefici connessi ai rapporti agevolati instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Pertanto a partire dal periodo di paga di gennaio 2013 nella procedura di controllo degli Uniemens compare un errore, non bloccante, che consentirà all'istituto di agire di conseguenza non appena il chiarimento ministeriale avrà avuto luogo.

In effetti, per il momento, le agevolazioni non vengono negate ma vengono semplicemente segnalate, di modo che poi, a chiarimento avvenuto, se la prudenza dell'Inps trovasse vittoria tutte le agevolazioni inerenti a questo tipo di beneficio potrebbero essere agevolmente ritrovate e richieste indietro.

Se a ciò aggiungiamo che qualche centro per l'impiego iscrive ancora nelle liste di

mobilità sia pure con riserva, i lavoratori licenziati nel corso del 2013 da aziende al di sotto dei 15 dipendenti, dobbiamo riconoscere che le certezze sono poche e i motivi di confusione parecchi.

In effetti, che la vicenda debba essere chiarita al più presto è fuori di dubbio anche se, almeno per le assunzioni effettuate nel 2012 e per le trasformazioni a tempo indeterminato che sono state o saranno effettuate sempre in virtù delle «vecchie» assunzioni e per lavoratori che risultavano già iscritti nelle liste dall'anno passato, non dovrebbero esserci dubbi circa la possibilità per le aziende di continuare a fruire, fino alla scadenza, dei benefici contributivi.

Si tratta di diritti che potremmo definire in qualche modo acquisiti e non più oggetto di valutazioni o interpretazioni mentre per quanto riguarda i nuovi licenziati nel corso del 2013 visto che la «piccola mobilità» non è stata prorogata non dovrebbe esserci più spazio operativo per le agevolazioni.

Fatto sta che l'eventuale eliminazione degli incentivi, se è vero che sarebbe una nuova fonte di risparmio per il debito pubblico in generale, è altrettanto vero che andrebbe al ledere se non proprio dei diritti acquisiti sicuramente delle legittime aspettative su cui le aziende hanno contato, anche nei bilanci previsionali, al momento in cui hanno deciso per l'assunzione. In ogni caso il condizionale è d'obbligo e bisognerà valutare attentamente gli sviluppi per i chiarimenti che verranno ed anche per il mezzo con cui questi arriveranno: se per legge, per circolare, messaggio, nota o chissà con quale altro fantasioso mezzo verranno resi pubblici.



IN LOMBARDIA

Contributi per l'occupazione

Consulenti in campo per aiutare le imprese

La regione Lombardia eroga gli incentivi occupazionali alle imprese al fine di accrescere l'occupazione attraverso l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Le imprese che possono beneficiare degli incentivi sono le imprese private, senza limiti di dimensione e tipologia di attività lavorativa, che non abbiano in atto sospensioni dal lavoro o non abbiano proceduto a riduzioni di personale o a licenziamenti collettivi negli ultimi 12 mesi, salvo che l'assunzione non avvenga per acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle riduzioni o sospensioni. I soggetti che danno diritto al beneficio sono i lavoratori (donne e uomini) in stato di disoccupazione residenti o domiciliati in Lombardia iscritti all'elenco anagrafico del Centro per l'impiego disoccupati da oltre 12 mesi; - over 50 iscritti all'elenco anagrafico del Centro per l'impiego con decorrenza dello stato di disoccupazione da oltre 6 mesi; - over 45 in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di istruzione di secondo ciclo o alla qualifica professionale, iscritti all'elenco anagrafico del Centro per l'impiego, con decorrenza dello stato di disoccupazione da oltre sei mesi (sono esclusi i disoccupati in mobilità in deroga e gli iscritti alle liste di mobilità ordinaria ex legge n. 223/91 ed ex legge n. 236/93 e coloro che hanno presentato domanda di mobilità ordinaria o in deroga, in quanto destinatari della Dote lavoro riqualificazione e ricollocazione e coloro che prestano attività lavorativa in regime di somministrazione).

Sono previste due forme di incentivo ovvero:

- incentivo economico: interessa le imprese che assumono le persone con i requisiti previsti con contratto di lavoro subordinato (anche part time) non inferiore ai 12 mesi fino al 30 settembre 2013;
- voucher per servizi di formazione: interessa i lavoratori assunti per percorsi attinenti alla qualificazione e riqualificazione.

Incentivo economico. L'incentivo base per l'impresa è di euro 8.000,00, ma può essere maggiorato in relazione ai soggetti assunti e al contratto sottoscritto col lavoratore ovvero:

- lavoratori donne/uomini over 50 in stato di

disoccupazione con un'anzianità di iscrizione al Centro per l'impiego di oltre sei mesi maggiorazione euro 2.000; lavoratori donne/uomini over 45, in stato di disoccupazione con un'anzianità di iscrizione al Centro per l'impiego di oltre sei mesi, in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di istruzione di secondo ciclo maggiorazione euro 2.000; assunzioni a tempo indeterminato per entrambe le categorie indicate maggiorazione di euro 2.000 (ogni datore di lavoro non può ottenere contributi maggiori di euro 500.000).

Voucher formativo. Il voucher ha un valore massimo di euro 2.000,00 e le attività formative sono scelte dal datore di lavoro tra quelle inserite in apposita lista formativa ad opera degli operatori accreditati iscritti all'Albo regionale; la formazione deve essere inerente alle competenze del lavoratore assunto ed erogata entro il 31 ottobre 2014.

Presentazione della domanda. La domanda per i contributi può essere presentata fino al 30 settembre 2013 e occorre allegare la seguente documentazione: - copia della lettera di assunzione sottoscritta dall'impresa e dal lavoratore; - copia del modello unificato Lav di assunzione; - documento stato occupazionale del lavoratore; - nominativo del lavoratore interessato al voucher formativo; - percorso formativo ed ente erogatore; dichiarazione in merito a eventuali «aiuti de minimis» ricevuti negli ultimi tre anni.

Liquidazione dei contributi. Ai fini della liquidazione degli incentivi l'azienda, attraverso il sistema Gefo, dovrà presentare apposita richiesta alla Regione entro il 30 ottobre 2014 e allegare apposita documentazione: cedolini paga mensili; copia bonifico per il pagamento delle retribuzioni; copia modello F24; prospetto nominativo dei lavoratori interessati; fatture quietanzate emesse dall'organismo di formazione; dichiarazione della frequenza al corso formativo. Eventuali informazioni possono essere richieste al call center al numero 800.318.318, per mail all'indirizzo dotesvantaggiati@regione.lombardia.it oppure andando sul sito della Regione Lombardia.

Celeste Vivenzi



A.N.C.L. Nazionale Sindacato Unitario
Centro Studi Nazionale Ancl s.u.

in collaborazione con



ANCL
Unione Provinciale
di CHIETI

organizzano un convegno
di aggiornamento sul tema

DAI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI A
QUELLI COLLETTIVI

WELFARE E ADEMPIMENTI
CONTRATTUALI

Chieti ,
5 aprile 2013 ore 8,30

Sala convegni
CARICHIETI
VIA COLONNETTA, N. 24
CHIETI SCALO (CH)

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
Tel: 06/5415565
www.anclsu.com