

**Inps.** I chiarimenti che parificano le condizioni seguono l'interpretazione fornita dal ministero sul Testo unico immigrazione

# Stranieri, distacco all'estero con tutele

**Estese ai dipendenti extracomunitari regolari le garanzie previdenziali per italiani e Ue**

PAGINA A CURA DI  
**Maurizio Ciccio**  
**Marco Strafile**

Un altro passo avanti nella parità di trattamento dei lavoratori stranieri. Le tutele previdenziali all'estero si applicano ora anche ai cittadini extracomunitari con titolo di soggiorno di lungo periodo e a quelli in possesso di un regolare permesso di soggiorno e di un contratto di lavoro. Con il messaggio 995 del 18 gennaio 2012 l'Inps ha messo la parola fine ai dubbi sull'applicabilità della legge 398/87, emanata per colmare il vuoto legislativo che non prevedeva la tutela assicurativa dei lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi con i quali non erano in vigore accordi in materia di sicurezza sociale.

I fenomeni di integrazione economica mondiale hanno reso sempre più frequente, da parte dei datori di lavoro italiani, il ricorso a forza lavoro straniera e il relativo impiego in contesti internazionali; con altrettanti interrogativi sulla possibilità che la tutela della legge 398 fosse da considerare limitata ai di-

pendenti italiani o se, piuttosto, una lettura coordinata con l'evoluzione della normativa di fonte domestica e internazionale potesse in qualche modo ampliarne le garanzie anche ai lavoratori stranieri.

Una prima "naturale" estensione si è avuta in ambito europeo attraverso l'applicazione dei principi comunitari in materia di non discriminazione in base alla nazionalità. Più complessa appariva la possibile estensione della stessa tutela anche ai lavoratori extracomunitari, tanto da rendere necessario l'intervento interpretativo del ministero del Lavoro, poi ripreso dal messaggio Inps.

L'ufficio legislativo del ministero pone in evidenza come la legge 398 risulti applicabile anche ai lavoratori extracomunitari aventi lo status di soggiornanti di lungo periodo per effetto dell'articolo 9, comma 12, lettera

c) del Dlgs 286/98 (Testo unico sull'immigrazione) e della relativa interpretazione ad opera dei criteri comunitari di non discriminazione previsti dall'articolo

11, paragrafo 1, lettera d) della Direttiva 2003/109/CE per il quale tali soggetti godono «... dello stesso trattamento dei cittadini nazionali per quanto riguarda... le prestazioni sociali, l'assistenza e la protezione sociale ai sensi della legislazione nazionale». Un'estensione che si realizza per effetto dell'immediata efficacia interna delle Direttive di carattere dettagliato (*self-executing*) e del sovraordinamento delle fonti comunitarie rispetto a quelle interne; un'interpretazione che, tuttavia, non potrebbe trovare applicazione nei confronti dei cittadini extracomunitari in possesso di un regolare permesso di soggiorno e di un contratto di lavoro ma non qualificabili come soggiornanti di lungo periodo, prevedendo la legge 398 la tutela dei soli "lavoratori italiani".

Il tenore letterale della norma, infatti, non potrebbe essere superato dall'interpretazione sistematica, dato che questa soluzione si porrebbe in contrasto con i principi generali in materia di interpretazione delle leggi (articolo 12 disposizioni prelimina-

ri Codice civile), secondo i quali «in presenza di una disposizione di carattere inequivocabile - chiarisce il ministero - è ordinariamente escluso il ricorso a ulteriori criteri ermeneutici».

Una soluzione, tuttavia, viene dall'articolo 3, comma 2 del Dlgs 268/98, quale norma successiva e indirettamente derogatoria delle limitazioni soggettive previste dalla legge 398, ai sensi della quale l'Italia «... in attuazione della convenzione dell'Oil 143 del 24 giugno 1975 (...) garantisce a tutti i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti nel suo territorio e alle loro famiglie parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani». Come affermato dalla Corte Costituzionale, infatti, i lavoratori extracomunitari in possesso di un permesso di soggiorno che li autorizza al lavoro subordinato in Italia, devono essere posti in condizioni di parità con i cittadini italiani e pertanto, conclude il ministero, anche a tali soggetti, qualora in possesso di un contratto di lavoro, devono applicarsi le tutele previdenziali all'estero.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Gli adempimenti

Il datore di lavoro che intenda inviare all'estero (in Paesi senza accordi reciproci) un cittadino italiano, comunitario o extracomunitario, dovrà:

**01 | OK PREVENTIVO**  
richiedere l'autorizzazione al ministero del Lavoro;

**02 | INPS/INAIL**  
richiedere all'Inps l'apertura di una specifica posizione contraddistinta dal codice di autorizzazione "4C" e all'Inail l'apertura di una specifica Pat;

**03 | ALLA CASSA**  
effettuare i versamenti contributivi calcolati sulla base delle retribuzioni convenzionali fissate annualmente con decreto interministeriale;

**04 | LA VERIFICA**  
verificare lo status di residenza fiscale del dipendente e agire di conseguenza in qualità di sostituto d'imposta;

**05 | LA COMUNICAZIONE**  
comunicare il distacco al Centro per l'impiego.

## NORME & TRIBUTI

LAVORO

### Distacco all'estero con tutela piena

Le tutele previdenziali per i lavoratori distaccati all'estero si applicano anche ai cittadini extracomunitari con titolo di soggiorno di lungo periodo e a quelli in possesso di un regolare permesso di soggiorno e di un contratto di lavoro. Il chiarimento è arrivato dall'Inps con il messaggio 995 del 18 gennaio 2012, che scioglie i dubbi sul corretto ambito di applicazione della legge 398/1987.

in Norme e tributi ▶ pagina 10

Gruppi d'impresa. Dubbi sui dipendenti Ue

# L'obbligo scatta anche se il datore è multinazionale

L'obbligo di assicurazione dei lavoratori all'estero scatta anche se a essere straniero è il datore di lavoro. Anche ai datori di lavoro stranieri l'articolo 1 comma 2 della legge 398/87 impone, infatti, obbligo di assicurare i propri dipendenti inviati in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi previdenziali e di richiedere la preventiva autorizzazione al ministero del Lavoro.

Tralasciando l'analisi riguar-

dante la legittimità e le difficoltà applicative derivanti dall'estensione di questi obblighi ai datori esteri, si tratta di un'ipotesi che trova spesso applicazione nel caso di società appartenenti a gruppi di imprese (normalmente con capogruppo in Italia) che, in alternativa a ipotesi di distacco infragruppo, assumono direttamente nel Paese estero in cui hanno sede, lavoratori italiani, comunitari o extracomunitari.

In queste situazioni (assun-

zione all'estero), sebbene appaia chiaro come la legge 398 non possa applicarsi nei confronti dei dipendenti extracomunitari non in possesso dei requisiti richiamati nella nota del ministero, qualche dubbio emerge con riguardo ai lavoratori comunitari.

Per questi soggetti, infatti, l'applicabilità della legge 398 è garantita dal principio di non discriminazione (previsto dall'articolo 18 del Trattato dell'Unione); tuttavia, ciò

non sembra che possa ragionevolmente comportare l'estensione degli obblighi previdenziali al datore di lavoro straniero (espressione di un gruppo italiano), qualora il cittadino comunitario assunto viva stabilmente all'estero e non abbia alcun legame attuale con il nostro Stato; lo stesso lavoratore, peraltro, potrebbe non avere alcun interesse ad attivare una copertura previdenziale in Italia. Un chiarimento su tale punto sarebbe comunque auspicabile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La legge 398. Per tutti i lavoratori

# Istanza al Welfare per l'ok preventivo

In un'ottica di tutela dei lavoratori italiani inviati in Paesi extracomunitari, la legge 398/87 prevede, oltre a una copertura previdenziale, anche l'obbligo per i datori di lavoro di richiedere una preventiva autorizzazione al ministero del Lavoro. Attraverso l'analisi di questa istanza, il ministero verifica che venga garantita la tutela di questi lavoratori da un punto di vista sanitario, assi-

curativo e delle condizioni economico-normative minime previste dalla legge e dai contratti collettivi.

La nota del ministero del Lavoro del 23 agosto 2011 ha chiaramente esteso l'applicabilità della legge 398 in materia di tutela assicurativa anche ai cittadini extracomunitari in possesso dello status di soggiornanti di lungo periodo o privi di tale status, ma in possesso di un regolare ti-

colo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia. Seppur non espressamente indicato nella nota di agosto, appare sostenibile che, in un'ottica di non discriminazione fra cittadini italiani e comunitari da un lato ed extracomu-

e delle condizioni economico-normative minime previste dai Ccnl

nitari dall'altro, l'obbligo di richiesta preventiva dell'autorizzazione trovi applicazione anche in caso di invio all'estero di lavoratori dipendenti, cittadini di Paesi extra-UE in possesso dei requisiti indicati nella nota.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le norme e la prassi

### CITTADINANZA DEL LAVORATORE

### FONTI NORMATIVE E PRASSI

#### Italiana

- Costituzione italiana, articolo 35
- Dl 31 luglio 1987, n. 317
- Legge 3 ottobre 1987, n. 398

#### Comunitaria

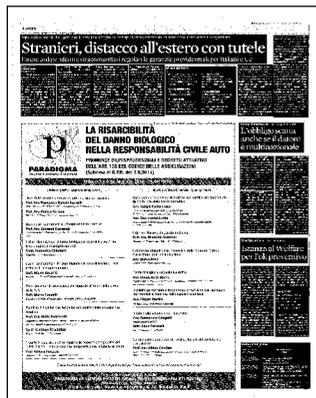
- Trattato sul funzionamento dell'Ue, articoli 18 e 39
- Regolamento 883/2004, articolo 2
- Messaggio Inps, 6 febbraio 1990, n. 18604

#### 3<sup>a</sup> Via Ue

- Dlgs 25 luglio 1998, n. 286, articolo 9, comma 12, lettera c)
- Direttiva 2003/109/CE
- Ministero del Lavoro, nota 23 agosto 2011, protocollo 04/UL/0004103/L
- Messaggio Inps, 18 gennaio 2012, n. 995

### L'OBIETTIVO

Verificare la copertura sanitaria, assicurativa



L'analisi Le proposte parlamentari

## Mercato del lavoro: ipotesi a confronto

Check-up sui progetti Damiano e Sacconi

Quale modello per un nuovo contratto di lavoro? Le proposte di riferimento si dividono tra l'introduzione di un contratto unico o prevalente (proposta **Damiano-Boeri**) e lo sviluppo del contratto di apprendistato (proposta Sacconi, Cisl e Uil). Su alcuni aspetti, i due modelli non sembrano molto distanti. Mentre su altri si registrano per ognuno di loro punti di forza e punti di debolezza. Un punto in comune è l'analoga suddivisione in due fasi del contratto di lavoro: un primo periodo di tre anni, di «abilitazione» o «formazione»; un successivo periodo «ordinario» in cui si applicano le tutele inderogabili di legge sulla stabilità del rapporto.

Un punto di debolezza riguarda la previsione di rilascio di un'autorizzazione per assumere i lavoratori. Più vincolante, nel contratto unico (proposta Damiano) in cui è prevista un'autorizzazione preventiva da rilasciare entro 30 giorni dalla richiesta di assunzione ad opera delle sedi territoriali del ministero del Lavoro. Più soft nel contratto di apprendistato in cui è prevista l'approvazione del piano formativo nei 30 giorni successivi l'assunzione. Le assunzioni vengono pensate e attuate con tempi molto ridotti che non sono compatibili con un'autorizzazione preventiva. Il rischio è quello che i datori di lavoro avviino comunque i rapporti in modo irregolare in attesa della prevista autorizzazione. Diverse sono le modalità di gestione della prima fase del contratto: il recesso nei primi tre anni è più flessibile nella proposta Damiano, poiché è ammesso in qualsiasi momento con semplice preavviso previsto dal Contratto nazionale. Nell'apprendistato il recesso nei primi tre anni è più rigido perché vincolato esclusivamente ad una giusta causa o giustificato motivo.

Più innovativa è la proposta Boeri sulla compensazione monetaria progressiva. Ossia il recesso è libero nei primi tre anni a condizione che venga corrisposta una somma pari a 15 giorni di retribuzione per ogni trimestre di lavoro fino ad arrivare a 6 mesi di indennità per tre anni di lavoro. L'eccessiva onerosità della compensazione progressiva rischia di disincentivare il datore di lavoro a proseguire il rapporto nella prima fase di ingresso del contratto.



La Presse

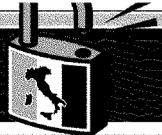
Lavoro Cesare  
Damiano, ex  
ministro

ENZO DE FUSCO  
(Responsabile Ufficio studi  
consulenti del lavoro)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

MANOVRA E MERCATI

## La riforma del lavoro



Settimana decisiva per il «restyling»

Al centro del confronto tra Governo e parti sociali contratti, formazione e apprendistato, flessibilità e ammortizzatori sociali

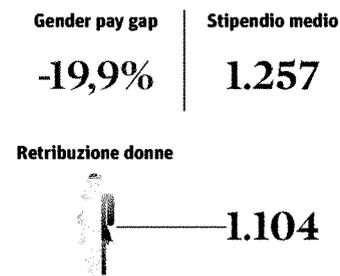
# Alle donne salari più bassi del 20%

## Il divario con i colleghi uomini aumenta per le laureate e per le diplomate

### La fotografia

#### 1 LA BUSTA PAGA

Stipendi medi mensili netti (in euro)

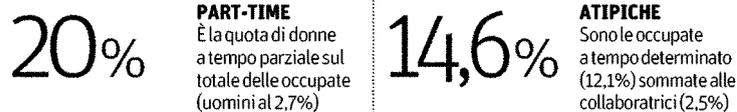


#### 2 I SETTORI

Retribuzione mensile femminile per posizione nella professione e differenze percentuali mensili tra donne e uomini

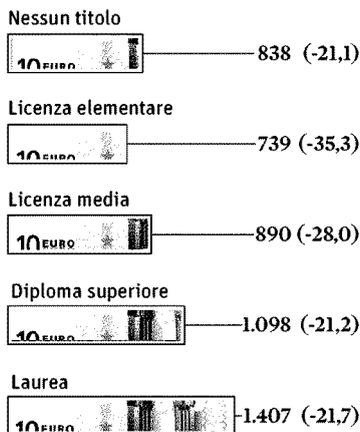
Settore di attività	Retribuzione mensile donne (€)	Differenza % della retribuzione mensile tra donna e uomo
Agricoltura	759	
Manifattura	1.149	
Costruzioni	1.103	
Commercio	997	
Altri servizi	1.121	
<b>TOTALE</b>	<b>1.104</b>	<b>-19,9</b>

#### 3 I CONTRATTI



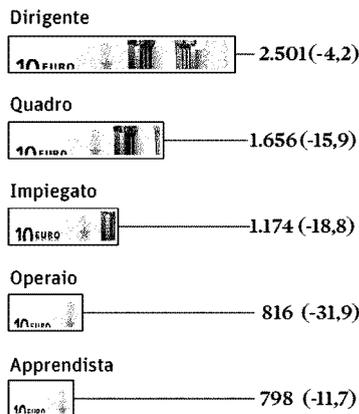
#### 4 I TITOLI DI STUDIO

Stipendi netti e differenze % con gli uomini



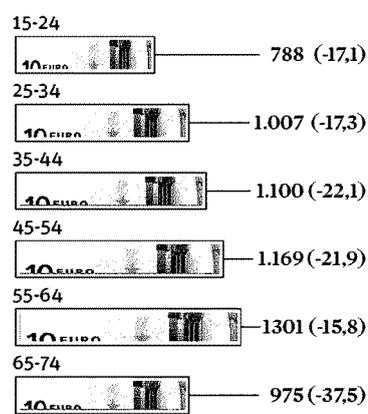
#### 5 I PROFILI

Retribuzioni e differenze % con gli uomini



#### 6 LE CLASSI DI ETÀ

Retribuzioni e differenze % con gli uomini



Fonte: Elaborazioni Centro Studi Sintesi su dati Istat (Rcfl)

#### Francesca Barbieri

«Un tema vero e centrale, che vogliamo affrontare in modo energico». Parole del ministro del Welfare con delega alle pari opportunità, Elsa Fornero, a proposito della scarsa presenza femminile nel mercato del lavoro italiano. Sconfortante il tasso di occupazione, oggi appena al 46,2%, che posiziona il nostro Paese agli ultimi posti del ranking

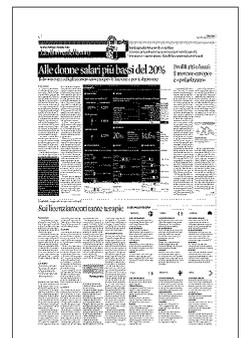
europeo. Si apre un'altra settimana calda per il confronto tra Governo e parti sociali sulla riforma: tra i punti in agenda contratti, formazione e apprendistato, flessibilità, ammortizzatori sociali e servizi all'impiego. Obiettivo dichiarato è arrivare entro un mese a un disegno di legge per realizzare un restyling deciso di un mercato del lavoro da cui sono troppi gli esclusi, don-

ne in testa insieme ai giovani.

Nel lavoro - come ha ribadito il ministro Fornero nei giorni scorsi - le donne hanno maggiori difficoltà nell'accesso, minore continuità e ridotte possibilità di fare carriera, pur partendo da un livello di istruzione superiore.

Una frattura ben evidente anche in busta paga. È del 20% il gap salariale rispetto agli uomini

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



ni: ogni mese le lavoratrici italiane ricevono in media 1.104 euro netti, contro i 1.379 riconosciuti ai colleghi maschi. E il titolo di studio non aiuta ad abbassare il divario: nonostante gran parte delle occupate (73,4% contro il 59,9% degli uomini) sia diplomata o laureata, secondo un'elaborazione del Centro studi Sintesi per Il Sole 24 Ore, i guadagni netti delle graduate sono più bassi di quasi il 22% rispetto ai colleghi con pari titolo di studio, dislivello che scende al 21,2% per le diplomate.

Non si arriva alla parità nemmeno se si considera la posizione nella professione. «Le dipendenti - spiega Catia Ventura, direttrice del Centro studi Sintesi - benché mediamente più istruite degli uomini e più presenti nei livelli impiegatizi, non riescono a raggiungere le posizioni di potere, sono più precarie e lavorano più degli uomini a tempo parziale». Tra gli operai, il gender pay gap è del 32%, tra gli impiegati (dove si concentra il 59% del gentil sesso) del 19%, tra i quadri del 16 per cento. Ai vertici dirigenziali, invece, la distanza si assottiglia a poco più del 4%, ma è marginale la quota di occupate (appena l'1,3%) che arriva ricoprire posizioni di comando.

«L'effetto "schiacciamento" delle prospettive professionali delle donne - aggiunge Ventura - e il loro impiego in settori che offrono un salario più basso appiattiscono le loro retribuzioni su livelli inferiori rispetto agli uomini».

Differenze si incontrano anche sul territorio: le donne che lavorano al Settentrione hanno un salario maggiore rispetto a quelle del Mezzogiorno, ma le diversità tra generi si fanno più evidenti al Nord rispetto al Sud, anche perché nel Meridione è molto alta la quota di disoccupate (15,4% contro una media del 9%) e soprattutto di inattive (64% rispetto a una media del 49,4%).

I dislivelli massimi in busta paga si registrano in Liguria (-26,1%), mentre agli antipodi troviamo la Sicilia (-13,9 per cento). In Puglia la retribuzione media netta più bassa, pari a 864 euro.

Anche il diverso inquadramento contrattuale, secondo l'elaborazione di Sintesi, contribuisce al gap salariale di genere. Le donne lavorano di più con formule contrattuali atipiche (14,6% rispetto al 10,3%) e part-time (20,3% contro il 2,3% degli uomini).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Profili alti o bassi: il mercato europeo è «polarizzato»

Job polarisation. Polarizzazione del lavoro. È la parola chiave per comprendere i cambiamenti nel mercato del lavoro europeo, uno dei temi al centro del vertice dei 27 Capi di Stato della Ue, chiamati a mettere a punto una strategia per la crescita del Vecchio Continente (si veda il servizio a pagina 12). Secondo uno studio del Ceps, Centre for European policy studies, nel decennio tra il 2000 e il 2010, la domanda di bassi profili sommatà a quella di figure ultraspecializzate è cresciuta di circa il 20% nella Ue a 27 Stati, mentre è calata del 4,5% quella riferita a *middle skilled occupations*, le cosiddette posizioni intermedie, come impiantisti, addetti per il commercio, artigiani. La media europea, però, nasconde realtà differenti sul territorio. «La polarizzazione della domanda di lavoro - scrive la ricercatrice Ilaria Maselli, autrice del *paper* - si registra in 17 Paesi su 27, mentre nei restanti la richiesta di alti profili è aumentata decisamente, ma le opportunità di quelli bassi sono cresciute meno (o si sono ristrette di più) rispetto alle chance dei lavoratori intermedi». Tra i mercati del lavoro più polarizzati figurano Bulgaria, Germania, Grecia, Spagna, Francia, Ungheria, Austria, Regno Unito, Olanda e Italia. Mentre la *job polarisation* non esiste in Belgio, Danimarca e Irlanda.

Sul versante dell'offerta, invece, il trend è più lineare e tratteggia come nel corso degli anni sia aumentato il livello d'istruzione della forza lavoro. Nel decennio 2000-2010 la popolazione attiva con il titolo di istruzione primaria è sceso del 15%, mentre i laureati sono cresciuti del 30 per cento in media nell'Unione europea.

L'incrocio di queste dinamiche ha portato a stimare per il prossimo decennio un ulteriore aumento della richiesta di profili elevati e anche di quelle attività elementari che non possono essere sostituite dalla tecnologia perché richiedono interazione e presenza fisica. Le attività routinarie, secondo lo studio del Ceps, possono essere sostituite dalla tecnologia ma anche da un "lavoro" più conveniente nei Paesi in via di sviluppo.

### IL NUMERO

# +20%

#### Il trend 2010-2020

domanda di profili bassi sommati a quelli iperspecializzati

In Paesi come Grecia, Spagna, Italia, Malta e Danimarca si segnala una difficoltà a creare sufficienti posti di lavoro per i *low skilled*. Un altro trend, invece, riguarda Germania, Austria, Ungheria, Slovacchia, Slovenia e Regno Unito, dove ci sarà un calo marcato di occupati in posizioni intermedie: in quest'area sarà evidente la *job polarisation* con la categoria intermedia che dovrà mettersi in competizione con i profili più alti e con quelli più bassi per sopravvivere sul mercato del lavoro. Secondo le statistiche, infine, i laureati continueranno a trovare opportunità d'impiego sul mercato europeo, in linea con il trend degli ultimi dieci anni.

Fr. Ba.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'incremento dello 0,33 % per il 2011 deciso con il decreto salva-Italia sarà suddiviso in undici rate mensili



Per un contribuente con 20 mila euro il maggior esborso annuale è di 66 euro, con 50 mila sono 165

# Irpef, arriva in busta paga l'aumento dell'addizionale

## Aliquota oltre il 2 % nelle Regioni in deficit, Lazio salvo

di LUCA CIFONI

ROMA – Arrivano sul cedolino dello stipendio o della pensione i primi effetti, non piacevoli, della manovra per il pareggio di bilancio approvata alla fine dello scorso anno. Scatta infatti con la mensilità di gennaio l'incremento dell'addizionale regionale Irpef deciso dal governo. Un ritocco secco che porta l'aliquota di base dallo 0,9 all'1,33 per cento, in tutte le Regioni, per una maggiore imposta complessiva pari a circa 2,2 miliardi. Questi soldi rappresentano un risparmio per lo Stato centrale (che rimpiazza così una parte del proprio finanziamento al sistema sanitario nazionale) ma non un incremento delle risorse disponibili per gli enti locali: fanno parte insomma dello sforzo nazionale per il risanamento dei conti.

Eppure, se sulla carta la misura dell'aumento è uguale ovunque, gli effetti pratici sono a volte differenziati, perché si incrociano con quelli delle manovre disposte dalle Regioni. Nel Lazio ad esempio, la decisione del governo si applica nell'anno in cui la Regione era riuscita a disinnescare, con le prime azioni di risanamento, la specifica maggiorazione Irpef per le Regioni in grave deficit sanitario: dunque da una parte c'è una riduzione dello 0,30 per cento, dall'altra un incremento dello 0,33, con un effetto netto pari a +0,03 per cento, di fatto vicino allo zero.

In tre Regioni però, che a differenza del Lazio non sono riuscite a dimostrare miglioramenti in materia sanitaria, le due percentuali si sommano, portando il prelievo totale ad un notevole 2,03 per cento.

La misura contenuta nel

decreto salva-Italia era in realtà retroattiva, nel senso che si riferiva ai redditi del 2011 pur essendo stata decisa alla fine dell'anno. Per capire però perché l'effetto sui contribuenti si manifesta solo ora, occorre ricordare che per lavoratori dipendenti e pensionati, a differenza di quanto avviene con l'Irpef statale, la trattenuta è effettuata a saldo in undici rate mensili, sull'importo dovuto per l'anno precedente. Dunque da gennaio a novembre di quest'anno si versa l'addizionale regionale 2011. I lavoratori autonomi invece verseranno l'addizionale a giugno con la dichiarazione dei redditi.

L'effetto diviso per undici è naturalmente contenuto, anche se non del tutto invisibile. Confrontando anno con anno si nota meglio l'importo del sacrificio richiesto, maggiore laddove all'incremento nazionale si somma quello locale (è il caso della Puglia, che in precedenza aveva ridotto al minimo l'addizionale e poi era stata costretta a tornare sui propri passi).

Per un lavoratore o un pensionato con un imponibile annuo Irpef pari a 20 mila euro l'incremento dello 0,33 per cento vale da solo 66 euro l'anno; per uno che invece arriva a 50 mila, la maggiorazione annuale sarà di 165. Non proprio un'inezia. Il governo è infatti intervenuto sull'aliquota base dell'addizionale, quella che è comunque dovuta indipendentemente dalle decisioni delle Re-

gioni (che non hanno il potere di azzerarla, anche se lo volessero): prima era fissata allo 0,9 ora sale all'1,33 per cento. Partendo da questa base i governatori possono poi applicare ulteriori aumenti, anche differenziati per scaglioni, fino a un massimo che nel 2010 era dell'1,4 e ora sale all'1,73 (la soglia è destinata a crescere ulteriormente con il processo del federalismo fiscale).

Questo +0,5 per cento scatta automaticamente per Regioni in disavanzo sanitario, tra le quali il Lazio; quelle poi che oltre ad essere in deficit non fanno adeguati passi verso il rientro si vedono applicare un ulteriore +0,3. Ecco quindi che in tre Regioni, Calabria, Campania e Molise, l'aliquota sale dall'1,23 per cento di base al 2,03, per tutti i cittadini indipendentemente dal livello di reddito.

La differenza con le Regioni virtuose, che non hanno deficit sanitario e in più hanno scelto di non toccare comunque l'aliquota, è notevole. Sui 20 mila euro di reddito si pagano in Toscana, Veneto, Trentino-Alto Adige, Friuli, Sardegna, Val d'Aosta e Basilicata 246 euro per il 2011, contro le 406 di Calabria, Campania e Molise; sui 50 mila il confronto è tra un versamento complessivo di 615 euro ed uno che arriva a 1.015, ben 400 in più.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### 2010-2011: quanto si paga

	Imponibile €20.000	Imponibile €50.000
■ Abruzzo	280 346	700 865
Alto Adige	180 246	450 615
■ Basilicata	180 246	450 615
Calabria	340 406	850 1.015
■ Campania	340 406	850 1.015
Emilia-Romagna	240 306	700 865
■ Friuli-VG	180 246	450 615
Lazio	340 346	850 865
■ Liguria	180 246	700 865
Lombardia	198 264	607 772
■ Marche	194 260	592 757
Molise	340 406	850 1.015
■ Piemonte	240 306	700 865
Puglia	180 306	450 809
■ Sardegna	180 246	450 615
Sicilia	280 346	700 865
■ Toscana	180 246	450 615
Trentino	180 246	450 615
■ Umbria	220 286	550 715
Val d'Aosta	180 246	450 615
Veneto	180 246	450 615

■ Imposta 2010

■ Imposta 2011



Scattano gli aumenti Irpef

*Il livello minimo  
dell'imposta  
passa da 0,9  
a 1,23 per cento*

**Lavoro.** Le conseguenze della sentenza della Consulta su soci e amministratori di Srl commerciali

# «Co.co.co» slegati dalla prevalenza

## Vanno iscritti alla gestione separata e a quella dei commercianti

**Maria Rosa Gheido**

Per l'iscrizione alla Gestione separata del lavoro autonomo non è necessario che l'attività sia svolta con il carattere della prevalenza, pertanto l'obbligatorietà permane anche se l'assicurato svolge un'attività soggetta ad altro obbligo assicurativo. Con la sentenza 15/2012 (si veda «Il Sole 24 ORE» di ieri) la Corte costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 12, comma 11 del decreto legge 78/2010 che, con interpretazione autentica e quindi retroattiva, ha sancito che le attività autonome, per le quali opera il principio di assoggettamento all'assicurazione prevista per l'attività prevalente, sono quelle esercitate in forma d'impresa dai commercianti, dagli artigiani e dai coltivatori diretti. Non si applica, invece, ai rapporti di lavoro per i quali è obbligatoriamente prevista l'iscrizione alla gestione previdenziale del lavoro autonomo - di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 335/95 - il comma 208 dell'articolo 1 della legge 662/96.

Questa norma ha introdotto l'obbligo, dal 1° gennaio 1997, di iscrizione nella gestione assicurativa di tutti gli esercenti attività commerciali che, a prescindere dal numero dei dipendenti, siano organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti la famiglia, se gli stessi partecipano personal-

### LA MOTIVAZIONE

L'interpretazione autentica è compatibile con i principi costituzionali poiché il legislatore non ha prodotto un concetto innovativo mente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza. L'obbligo di iscrizione comprendeva i soci delle società commerciali esercitate in forma di srl, che spesso erano già iscritti alla Gestione Inps del lavoro autonomo in quanto percettori di compensi per l'attività di amministratore della società.

Da qui è iniziato un vasto contenzioso amministrativo, seguito da quello giudiziario che ha dato talvolta ragione e talvolta torto all'Inps, che ha sempre sostenuto la compatibilità delle due

iscrizioni. Le motivazioni dei ricorrenti, oltre che sulla duplicazione dell'obbligo assicurativo, richiamavano spesso il comma 208 dell'articolo 1 della legge 662, che espressamente prevede che qualora per i soggetti vi sia l'esercizio contemporaneo, anche in un'unica impresa, di varie attività autonome assoggettabili a diverse forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, questi soggetti «sono iscritti nell'assicurazione prevista per l'attività alla quale gli stessi dedicano personalmente la loro opera professionale in misura prevalente».

Il non uniforme orientamento giurisprudenziale ha portato, nel 2009, a demandare alle Sezioni Unite della Corte di cassazione la questione, ossia se il socio di una società commerciale nella forma della srl, che partecipi personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e, nel contempo, sia anche amministratore della medesima, percependo un apposito compenso, sia tenuto alla iscrizione (e debba versare la contribuzione) sia alla gestione commercianti per la prima attività che alla gestione separata per la seconda, o sia tenuto alla iscrizione presso una sola delle due, da individuare come quella di competenza per la attività prevalente.

Le Sezioni unite, con decisione 340/2010 hanno sancito che, nel tenore letterale della norma, non vi è alcun riferimento né letterale, né logico, né sistematico che valga a circoscrivere l'applicazione del principio della "prevalenza" e quindi dell'unica iscrizione, esclusivamente alle cosiddette «attività miste di artigiano e commerciante». Ne consegue che la regola dettata dall'articolo 1, comma 208, vale anche per il socio di società a responsabilità limitata che eserciti attività commerciale nell'ambito della medesima e, contemporaneamente, svolga attività di amministratore, anche unico. Da qui l'intervento del legislatore che, con l'articolo 12, comma 11, del Dl 78/2010, sottoposto al vaglio della Corte Costituzionale dalla Corte di appello di Genova, ha interpretato in senso restrittivo il principio della prevalenza, così legittimando la contestuale iscrizione

ne alle due gestioni, dei commercianti e del lavoro autonomo. La norma censurata, che già era stata considerata effettivamente di interpretazione autentica da parte della Cassazione Sezioni unite (17076/2011) supera anche l'esame della Corte costituzionale che non la considera in contrasto con le norme della Costituzione in quanto il legislatore le ha assegnato un significato riconoscibile come una delle possibili letture del testo originario, con ciò operando sul piano sostanziale e non andando a incidere sui diritti processuali del cittadino. La duplice iscrizione potrà essere, pertanto, evitata solo nel caso in cui il socio amministratore iscritto in quanto tale nella Gestione separata non svolga, nella società, un'attività prevalente riconducibile alla sua qualità di socio.



Regolarità contributiva. Dal 13 febbraio

## Sarà la pubblica amministrazione a chiedere il Durc alle «casse»

Aldo Forte

/// Dal 13 febbraio la richiesta del Durc, il documento unico di regolarità contributiva, potrà essere effettuata solo dalle stazioni appaltanti pubbliche o dalle amministrazioni procedenti. La regola si applicherà nei seguenti casi: appalto/subappalto/affidamento di contratti pubblici di lavori, forniture e servizi e per contratti pubblici di forniture e servizi in economia con affidamento diretto e quelli per agevolazioni, finanziamenti, sovvenzioni ed autorizzazioni. Inoltre - spiegano Inps e Inail nelle istruzioni congiunte del 26 gennaio (messaggio 1462/2012) - il Durc è un documento non autocertificabile. Il chiarimento arriva dopo le modifiche apportate dall'articolo 15 della legge 183/2011 al Dpr 445/2000.

I due enti ribadiscono quanto precisato dal ministero del Lavoro che con nota del 16 gennaio (si veda Il Sole 24 Ore del 18) si era espresso per la non autocertificabilità del Durc. In particolare il Lavoro ha chiarito che l'articolo 44-bis del Dpr 445/2000 stabilisce le modalità di acquisizione e gestione del documento senza però intaccare in alcun modo il principio secondo cui le valutazioni effettuate da un organismo tecnico, nel caso di specie istituto previdenziale o assicuratore, non possono essere sostituite da un'autodichiarazione.

Di conseguenza, l'inammissibilità dell'autocertificazione comporta l'esclusione del Durc dall'ambito di applicazione dell'articolo 40, comma 2 del Dpr 445/2000 secondo cui «Sulle certificazioni da produrre ai soggetti privati è apposta, a pena di nullità, la dicitura: "Il presente certificato non può essere prodotto agli organi della pubblica amministrazione o ai privati gestori di pubblici servizi"».

I due istituti forniscono chiarimenti sulla possibilità per la Pa di acquisire un Durc, non un'autocertificazione, da parte del soggetto interessato, i cui contenuti potranno essere vagliati dalla stessa pubblica amministrazione con le modalità previste per la verifica delle autocertificazioni. Questa situa-

zione può riferirsi solo alle ipotesi in cui il legislatore ha previsto espressamente la presentazione del documento da parte dei privati.

L'amministrazione che ha ricevuto il Durc potrà verificare, in qualsiasi momento, la sua autenticità attraverso il contrassegno posto in calce al documento.

