

Circolare n. 6/2013 - 08 marzo 2013

In collaborazione con

SER.COOP.DE.

Servizi alla Cooperazione Delegati - soc. coop.

Unicaf

Centro di assistenza fiscale e normativa
del sistema Confcooperative

Amministrazione del personale

INDENNITA' ASPI e mini ASPI: COME FUNZIONA

La Legge "Fornero" n. 92/2012, istituisce con decorrenza 1° gennaio 2013, due nuove indennità mensili per il sostegno al reddito dei lavoratori subordinati che abbiano perduto involontariamente l'occupazione:

- l'indennità di disoccupazione ASpl (Assicurazione Sociale per l'Impiego) e
- l'indennità di disoccupazione denominata mini-ASpl.

Tali prestazioni sostituiscono, a tutti gli effetti, le attuali prestazioni di:

- **disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti normali;**
- **disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti ridotti;**
- **disoccupazione speciale edile;**
- **mobilità.**

INDENNITA' ASPI

CAMPO DI APPLICAZIONE

Sono obbligatoriamente assicurati all'ASpl i **lavoratori dipendenti** appartenenti alle seguenti categorie:

- dipendenti del settore privato, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato;
- apprendisti;
- **soci lavoratori di cooperativa**, che abbiano stipulato con la stessa un contratto di lavoro subordinato ai sensi della Legge n. 142/2001;
- dipendenti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche
- personale artistico

Con riferimento ai soci lavoratori di cooperativa, l'INPS ha chiarito che la tutela contro la disoccupazione involontaria si estende **anche ai soci lavoratori delle cooperative di cui al DPR 602/1970** e di cui alla Legge

n. 250/1958, purch  in presenza di un rapporto di lavoro subordinato, instaurato in sede di prima adesione alla cooperativa o anche successivamente all'instaurazione del rapporto associativo.

Sono **esclusi** dalle nuove disposizioni in materia di ASpl **gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato**, i lavoratori extracomunitari in Italia con permesso di soggiorno di lavoro stagionale (in entrambi i casi continua a trovare applicazione la specifica normativa) e i dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni.

REQUISITI

I requisiti richiesti per accedere al trattamento ASpl sono:

- 1) **lo stato di disoccupazione** . E' la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente) disponibile alla ricerca e allo svolgimento di una attiv  lavorativa. Deve essere comprovato dalla presentazione del lavoratore presso il Servizio o alla sede INPS competente nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio dove dovr  rendere una dichiarazione che attesti l'eventuale attiv  lavorativa precedentemente svolta, nonch  l'immediata disponibilit  allo svolgimento di una nuova attiv  lavorativa.
- 2) **l'involontariet  dello status di disoccupato**. Non possono accedere al trattamento ASpl i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale. Fa eccezione alla regola le dimissioni durante il periodo tutelato di maternit  (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio) e nei casi di giusta causa.
In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il trattamento ASpl spetta qualora questa sia intervenuta:
 - nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi presso la DTL secondo le modalit  previste all'art. 7 della Legge n. 604/1966 (cos  come modificato dalla Riforma Fornero e approfondito nell'Informacoop n. 3/2013). Se la conciliazione viene raggiunta si applicano le disposizioni in tema di ASpl, pertanto al lavoratore spettano comunque le nuove indennit  di disoccupazione (ASpl o mini Aspl), in presenza dei requisiti di legge.
 - per trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante pi  di 50 km dalla residenza del lavoratore
- 3) **la sussistenza di almeno due anni di anzianit  assicurativa**. I soggetti possono richiedere il trattamento ASpl in presenza di almeno due anni di assicurazione. Al riguardo l'INPS ha chiarito che per tali soggetti devono essere trascorsi almeno due anni dal versamento del primo contributo contro la disoccupazione. Si precisa che il biennio viene determinato (a ritroso) a decorrere dal primo giorno in cui il lavoratore risulta disoccupato. Il requisito della presenza di almeno un contributo DS   rispettato qualora via sia anche un solo giorno di contribuzione; infatti, la relativa settimana   considerata comunque coperta da contribuzione DS.
- 4) **la presenza di almeno un anno di contribuzione contro la disoccupazione**. Ulteriore requisito necessario al fine di ottenere la concessione dell'indennit  ASpl   la presenza di almeno un anno di contribuzione contro la disoccupazione, sia che si tratti di contribuzione DS che di contribuzione ASpl, nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione. Sono valide tutte le settimane retribuite, purch  la corrispondente retribuzione (erogata o comunque dovuta in base al principio della automaticit  delle prestazioni), anno per anno, non sia inferiore ai minimali settimanali stabiliti dalla legge (Legge n. 638/1983 e Legge n. 389/1989).

Tale disposizione relativa alla retribuzione di riferimento non si applica ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, agli operai agricoli, agli apprendisti. Per essi continuano a permanere le regole vigenti.

Per quanto riguarda le nuove tipologie di lavoratori assicurati, che non hanno precedente contribuzione contro la disoccupazione, l'Inps chiarisce che:

- solo dal 1° gennaio 2013 iniziano a maturare l'anzianità assicurativa e il requisito contributivo (in quanto il nuovo contributo ASpl è dovuto a partire da tale data);
- l'eventuale e precedente contribuzione contro la disoccupazione, versata o dovuta, continua a produrre i suoi effetti ai fini dell'accertamento dei requisiti soggettivi per l'ammissione alla nuova indennità di disoccupazione.

Esempio: Socio lavoratore subordinato dal 1° gennaio 2013 di una cooperativa:

- per il quale in relazione a precedenti rapporti di lavoro risulta dovuto il contributo DS,
- può far valere tale contribuzione ai fini della verifica dei requisiti per la concessione di un'eventuale nuova tutela di disoccupazione.

Pertanto in assenza dei requisiti richiesti dalla norma, ad esempio nel caso di lavoratori che abbiano prestato attività esclusivamente con contratto di apprendistato (oppure soci di cooperative in regime dpr 602), questi non possono far valere la richiesta di disoccupazione fino a quando non sussistono i predetti requisiti di assicurazione e contribuzione previsti dalla norma.

CALCOLO DELL'INDENNITA' ASPI

La Riforma Fornero individua una nuova base di calcolo dell'indennità, determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive. In pratica si tratta della retribuzione imponibile esposta nelle denunce mensili UNIMENS.

Tale retribuzione va divisa per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33 al fine di ottenere la retribuzione media mensile.

L'importo mensile ASpl è stabilito nel **75% della retribuzione media mensile** se questa è pari o inferiore a 1.180 euro nel 2013 (importo annualmente rivalutato sulla base dell'indice ISTAT). In caso di retribuzione superiore a tale limite:

- si calcola il 75% di 1.180;
- a tale valore (885 euro) si aggiunge una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e l'importo di 1.180 euro.

All'indennità ASpl si applica una riduzione del 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il 12° mese di fruizione. In realtà nel 2013 il periodo massimo di indennità è fissato in **8 mesi (12 mesi se soggetti con età superiore a 50 anni)** che saliranno negli anni successivi dal 1° gennaio 2016, a:

- 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni di età;
- 18 mesi per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni di età.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, entro il termine di due mesi dalla data di spettanza del trattamento. Questo è individuato normalmente nell'8° giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro;

DECORRENZA DELLA PRESTAZIONE

L'indennità di disoccupazione ASpl spetta:

- * dall'8° giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda viene presentata entro l'8° giorno;
- * dal giorno successivo a quello di presentazione della domanda, nel caso in cui questa sia presentata successivamente all'8° giorno;

NUOVA ATTIVITA' LAVORATIVA DURANTE LA DISOCCUPAZIONE

Come noto, **la fruizione dell'indennità è condizionata al permanere dello stato di disoccupazione**. Tuttavia la Riforma Fornero ha previsto ipotesi di sospensione dell'indennità nei casi di:

- nuovo contratto di lavoro subordinato: in tal caso l'indennità è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie fino ad un massimo di 6 mesi
- lavoro accessorio: per l'anno 2013, possono essere rese prestazioni di lavoro accessorio, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare. L'INPS provvederà 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.
- lavoro autonomo: Il soggetto che si trovi in stato di disoccupazione e intraprenda un nuovo lavoro in forma autonoma o parasubordinata, da cui consegua un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, è tenuto a:
 - . informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività,
 - . dichiarando il reddito annuo che prevede di percepire da tale attività.

In tal caso, l'INPS riduce il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80% dei proventi preventivati, rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

Il predetto importo è conguagliato d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Nel caso di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, il beneficiario è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione dei proventi ricavati dall'attività autonoma.

INDENNITA' MINI•ASPI

I lavoratori dipendenti, in stato di disoccupazione involontaria, che:

- **non posseggono i requisiti assicurativi e contributivi per la richiesta dell'ASPI,**
- **ma possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione** per attività lavorativa svolta negli ultimi 12 mesi,
- per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria,

possono richiedere, per i nuovi eventi di disoccupazione che si verificano dal 1° gennaio 2013, il trattamento di mini•ASPI. Tale trattamento **sostituisce l'indennità di disoccupazione** ordinaria non agricola **a requisiti ridotti**.

Il campo di applicazione è lo stesso previsto per l'ASPI. Inoltre, la disciplina dell'indennità di disoccupazione ASpl è espressamente richiamata per quanto attiene: destinatari, stato di disoccupazione, retribuzione di riferimento per il calcolo della prestazione, misura della prestazione, decorrenza della prestazione, modalità e tempi di presentazione della domanda, svolgimento di attività di lavoro autonomo e di lavoro accessorio durante la percezione della prestazione, anticipazione e decadenza dall'indennità.

L'Inps ha precisato che le disposizioni relative all'indennità di disoccupazione mini•ASpl **non trovano applicazione con riferimento agli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato**. Pertanto a tali lavoratori non sarà erogabile la prestazione della disoccupazione ordinaria agricola con requisiti ridotti sia a regime (eventi di disoccupazione involontaria dal 1° gennaio 2013), sia per gli eventi già verificatisi nel 2012.

REQUISITI

Al fine del requisito richiesto (almeno 13 settimane di contribuzione per attività lavorativa svolta negli ultimi 12 mesi) sono valide tutte le settimane retribuite, purchè per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali. Alla stregua di quanto previsto per l'indennità.

DURATA DELLA PRESTAZIONE

In merito alla durata e prevista la corresponsione dell'indennità mensile per un numero di settimane pari alla meta delle settimane di contribuzione nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

Ai fini della durata sono utili tutte le settimane di contribuzione, purchè per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali. Anche in questo caso la disposizione non si applica ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, agli operai agricoli e agli apprendisti.

TRATTAMENTO FISCALE DI ASPI E MINI ASPI

Le indennità di disoccupazione ASpl e mini•ASpl sono assoggettate a imposizione come redditi di lavoro dipendente in quanto forme sostitutive di retribuzione. Pertanto l'Istituto, in qualità di sostituto d'imposta, opererà sulle somme erogate a tale titolo le ritenute IRPEF e rilascerà il modello CUD.

In caso di richiesta, l'INPS procede a riconoscere le eventuali detrazioni fiscali e ad effettuare il conguaglio tra le ritenute operate e l'imposta dovuta sul reddito complessivo.

IL CONTRIBUTO ORDINARIO DI FINANZIAMENTO

La legge di riforma del ministro Fornero ha introdotto **un contributo ordinario per il finanziamento delle indennità ASpl e mini ASpl** così composto:

- pari all'1,31% della retribuzione imponibile, a totale carico dei datori di lavoro;
- incrementato del contributo dello 0,30%, finora destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua

Di conseguenza **il contributo complessivo pari all'1,61%** (1,31% + 0,30%) della retribuzione imponibile.

Nell'ambito di applicazione dell'ASpl rientrano tutti i lavoratori dipendenti **compresi gli apprendisti**, pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2013, le aliquote contributive da applicare alle retribuzioni corrisposte agli apprendisti (0%, 1,5%, 3% o 10%) sono incrementate del contributo ordinario dell'1,61%.

Per contro l'aliquota contributiva a finanziamento dell'ASPI non si applica con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati beneficiando di agevolazioni contributive che rimandano alla misura prevista per gli apprendisti. In tali casi l'aliquota contributiva rimane ferma al 10% e non subisce il predetto incremento

dell'1,61%. Quindi mantengono la misura della contribuzione al 10% i lavoratori assunti dalle liste di mobilità, i lavoratori cassintegrati (o in mobilità) che si associano in cooperative di produzione e lavoro e instaurano con la cooperativa un rapporto di lavoro dipendente, gli apprendisti che passano in qualifica.

CONTRIBUTO ADDIZIONALE PER LAVORATORI A TERMINE

Come noto, l'articolo 28 della Legge n. 92/2012 ha introdotto, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, un contributo addizionale, **a carico del datore di lavoro, pari all'1,4%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, sui rapporti di lavoro subordinato **a tempo determinato**.

Sono esclusi dall'obbligo di versamento del contributo addizionale le seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori assunti con contratto **a termine in sostituzione di lavoratori assenti**;
- lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle **attività stagionali di cui al DPR n. 1525/1963**,
- nonché - per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 - per lo svolgimento delle attività stagionali definite tali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

In realtà, stante il tenore letterale della norma che fa riferimento ai periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, si deve ritenere che l'esonero spetti anche per le assunzioni effettuate a tale titolo prima del 1° gennaio 2013 il cui rapporto di lavoro sia tutt'ora in corso.

CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO

La legge fissa il contributo (a carico del datore di lavoro) in:

- una somma pari al **41% del massimale mensile di ASpl**;
- per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità, e i periodi di lavoro a termine nel caso di contratto a tempo indeterminato stipulato entro il termine di sei mesi dalla cessazione di un precedente contratto a termine (che danno luogo alla restituzione del contributo addizionale dell'1,4% di cui al comma 30).

TUTTO FERMO PER LA DETASSAZIONE 2013 DELLA “RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITÀ”.

L'art. 1, DPCM 22.1.2013 dispone che sono assoggettate ad un'imposta sostitutiva (dell'IRPEF / addizionali) del 10% le somme erogate a “titolo di retribuzione di produttività” :

⇒ nel periodo 1.1 - 31.12.2013;

⇒ ai dipendenti del settore privato titolari di un reddito da lavoro dipendente non superiore, nel 2012, a € 40.000 al lordo delle somme assoggettate nel 2012 all'imposta sostitutiva ex art. 33, comma 12, Legge n. 183/2011.

⇒ per un importo complessivamente corrisposto nel 2013 ed individualmente riconosciuto non superiore a € 2.500 lordi.

In merito si ritiene che debba farsi riferimento alla retribuzione al netto della contribuzione a carico del dipendente.

IL LIMITE DI REDDITO DELL'ANNO PRECEDENTE

Come sopra accennato la disciplina in esame è applicabile ai dipendenti del settore privato titolari di un reddito da lavoro dipendente **non superiore, nel 2012, a € 40.000**. In merito va precisato che la suddetta “soglia” di € 40.000 oltre a ricomprendere le somme eventualmente detassate nel 2012:

- ricomprende anche i redditi da pensione eventualmente percepiti, in quanto equiparati a quelli da lavoro dipendente ed anch'essi ricompresi dall'art. 49, TUIR;
- non ricomprende:
 - i redditi da lavoro dipendente percepiti nel 2012 ma assoggettati a tassazione separata (ad esempio, importi una tantum relativi ad anni precedenti, importi erogati ai sensi di rinnovi contrattuali, TFR, ecc.);
 - i compensi erogati nell'ambito di collaborazioni a progetto, ecc., in quanto redditi assimilati a lavoro dipendente ma non ricompresi nell'art. 49, TUIR bensì nell'art. 50 TUIR.

Anche alla disciplina in esame è applicabile l'art. 2, comma 2, DL n. 93/2008 e pertanto il dipendente che non è stato in forza per tutto il 2012 dovrà attestare per iscritto, all'attuale datore di lavoro, che il proprio reddito da lavoro dipendente nel 2012 è stato complessivamente pari o inferiore a € 40.000.

LA RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITÀ

L'art. 2 del Decreto in esame, al fine di definire un meccanismo più restrittivo che limiti l'utilizzo indiscriminato della detassazione, dispone che per “retribuzione di produttività” si intendono le voci retributive erogate in esecuzione di contratti collettivi di 2° livello che:

- si riferiscono ad indicatori di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione;

ovvero

- prevedono, a livello aziendale, l'attivazione di almeno 1 misura in almeno 3 delle seguenti 4 aree di intervento:

1. modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro, sia in relazione ad una programmazione mensile di variazioni della quantità di ore sia alla loro diversa collocazione temporale;
2. programmazione aziendale più flessibile dei periodi di ferie eccedenti le 2 settimane;
3. introduzione di misure che abbiano il fine di contemperare la tutela dei lavoratori e l'utilizzo di nuove tecnologie funzionali all'attività lavorativa;
4. disciplina e individuazione di criteri di fungibilità delle mansioni e di implementazione delle competenze.

Ciò comporta quindi che soltanto a seguito della verifica dei nuovi vincoli introdotti sarà possibile fornire la “prova” dell'effettivo aumento di produttività / competitività / efficienza e quindi detassare le somme corrisposte ai dipendenti riconducibili a detti indicatori o alle citate aree d'intervento.

GLI ADEMPIMENTI RICHIESTI E L'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

L'art. 3 del Decreto in esame dispone che, al fine di consentire il “monitoraggio” della detassazione e la “verifica di conformità degli accordi” derivanti dall'applicazione delle disposizioni in esame, il datore di

lavoro deve depositare presso la competente Direzione del lavoro entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto / accordo:

- il contratto / accordo di produttività;
- un'autodichiarazione di conformità dello stesso al citato DPCM.

In merito a tale adempimento dovrà essere chiarito se in presenza di un accordo collettivo territoriale tutte le aziende che lo recepiscono siano tenute a depositarlo, autocertificandone la conformità.

CONSIDERAZIONI

Dall'esame delle condizioni necessarie per l'applicazione della detassazione nel 2013 appare chiaro che le stesse sono più restrittive rispetto a quelle richieste negli anni precedenti.

Un aspetto importante che dovrà essere chiarito riguarda il momento a partire dal quale è applicabile l'imposta sostitutiva in esame, ossia la decorrenza della detassazione. In merito a tale aspetto va rilevato che l'Agenzia delle Entrate nella Circolare 10.5.2011, n. 19/E ha chiarito che:

“Le somme erogate dal datore di lavoro nel 2011 prima della stipula dell'accordo o contratto collettivo non possono essere soggette all'imposta sostitutiva, anche quando l'accordo preveda la retroattività al 1° gennaio e le somme si riferiscano a prestazioni effettuate nel 2011”.

NOTA BENE: Tenendo presente tale precisazione si ritiene che il **beneficio fiscale per il 2013** non possa essere usufruito **prima della data di stipula del relativo accordo o contratto collettivo territoriale o aziendale**, fermo restando il rispetto degli adempimenti in esso contenuti.

Va infine evidenziato che in caso di **applicazione errata** dell'imposta sostitutiva in luogo dell'IRPEF, ai sensi degli artt. 13 e 14, D.Lgs. n. 471/97, è applicabile **la sanzione pari al 30%** per l'omesso versamento e al 20% per l'omessa ritenuta.

GESTIONE SEPARATA INPS: ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2013

L'INPS, con la Circolare n. 27 del 12 febbraio 2013, ha comunicato le nuove aliquote contributive per i versamenti alla Gestione Separata a decorrere dal 1° gennaio 2013, pari a:

- **27,72%** per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- **20,00%** per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

Le predette aliquote sono applicabili fino al raggiungimento del massimale di reddito che, per l'anno 2013, è pari ad euro 99.034,00, mentre per l'accredito dei contributi, il minimale di reddito per l'anno 2013 è pari ad euro 15.357,00.

MINIMALI RETRIBUTIVI INPS 2013

Con la Circolare n. 22 dell'8 febbraio 2013, l'INPS comunica il limite di retribuzione giornaliera per l'anno 2013 aggiornando inoltre gli altri valori necessari per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale.

In particolare, il **minimale di retribuzione giornaliera**, per la generalità dei lavoratori, relativo all'anno 2013 risulta essere pari a **47,07** euro; conseguentemente il minimale di retribuzione oraria applicabile ai fini contributivi per i rapporti di lavoro a tempo parziale è pari a 7,06 euro.

Come noto, a decorrere dal 1° gennaio 2007 la retribuzione imponibile, ai fini del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per i lavoratori soci di cooperative di cui al DPR n. 602/1970, deve essere determinata secondo le norme previste per la generalità dei lavoratori.

ELEZIONI POLITICHE E REGIONALI 2013: GESTIONE DEI PERMESSI ELETTORALI

L'articolo 119 del DPR n. 361/1957 stabilisce che, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni (compresi i referendum), tutti i lavoratori dipendenti che sono stati chiamati a svolgere funzioni elettorali - compresi i rappresentanti dei candidati e di lista o di gruppo di candidati, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum (che vi partecipano volontariamente) - hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo necessario per lo svolgimento delle relative operazioni.

La legge sancisce, quindi, il diritto del lavoratore a svolgere queste funzioni; ne consegue che il datore di lavoro non può, in nessun caso, impedire al proprio dipendente di adempiere a tale compito.

L'articolo 1 della Legge n. 69/1992 stabilisce inoltre che i lavoratori che adempiono funzioni presso i seggi elettorali: "hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali".

Se lo svolgimento delle operazioni elettorali copre una sola parte della giornata, l'assenza è legittimata per tutto il giorno lavorativo che, quindi, deve essere retribuito interamente.

Infatti, l'unità di misura sono i "giorni di assenza" dal lavoro e non un parametro orario (vedi Cassazione n. 8400 del 12 giugno 2002 e n. 11830 del 19 settembre 2001).

In sintesi, quindi, ai lavoratori interessati deve essere garantito:

- lo stesso trattamento economico che sarebbe spettato in caso di effettiva prestazione lavorativa, per i giorni lavorativi passati al seggio;
- un'ulteriore retribuzione (pari a una giornata di retribuzione) o un riposo compensativo, per i giorni non lavorativi o festivi trascorsi ai seggi per lo svolgimento delle operazioni elettorali.

A tale proposito, si precisa che la legge non specifica le modalità di scelta tra riposo compensativo e retribuzione. Qualora il dipendente, in accordo con il datore di lavoro, decida di usufruire del riposo compensativo, si ritiene che tale riposo debba essere goduto subito dopo la fine delle operazioni di seggio.

Concluse le votazioni ed il relativo scrutinio, il lavoratore è tenuto a consegnare al datore di lavoro un attestato da cui risulti l'indicazione dei giorni (e delle ore) trascorsi al seggio. Tale attestato deve essere firmato dal Presidente del seggio e deve riportare il timbro della sezione elettorale presso cui il lavoratore è stato chiamato ad adempiere alle funzioni elettorali.

BREVI DI LAVORO

CIG IN DEROGA: SBLOCCATI I FONDI INPS REGIONALI

Nel precedente notiziario abbiamo informato che L'INPS, con il Messaggio n. 1051 del 17 gennaio 2013, precisava che la Legge di stabilità 2013 non ha prorogato, per l'anno in corso, la disposizione che consente allo stesso Istituto di anticipare le mensilità di CIG in deroga.

Tale opportunità era stata introdotta nel 2009 e poi era stata prorogata, di anno in anno, fino al 2012.

Con il Comunicato stampa del 13 febbraio 2013, il Ministro Fornero ha reso noto che sono state stanziare le risorse per gli ammortizzatori sociali in deroga relativi al 2013, da utilizzarsi mano a mano che saranno sottoscritti i verbali di accordo con le singole Regioni (il Veneto ha sottoscritto). Il Ministero ha autorizzato l'INPS a erogare, fino ad un massimo di due mensilità, per le prestazioni decretate successivamente al 31 dicembre 2012.

IN GAZZETTA LE TABELLE DEI COSTI CHILOMETRICI ACI PER L'ANNO 2013

Sul Supplemento ordinario n. 211 alla Gazzetta Ufficiale n. 297 del 21-12-2012 è stato pubblicato il comunicato dell'Agenzia delle entrate che contiene l'aggiornamento delle tabelle dei costi chilometrici ACI, utili per la determinazione del fringe benefit in caso di concessione di un autoveicolo aziendale per uso promiscuo, con effetto dal periodo d'imposta 2013. Le tabelle sono consultabili sul portale dell'AcI all'indirizzo <http://www.aci.it/i-servizi/servizi-online/fringe-benefit.html>.

L'imponibile fiscale e previdenziale è determinato sottraendo dall'importo standard riferito a ciascun autoveicolo le eventuali quote rimborsate dal lavoratore. Se il veicolo in uso non è presente nell'elenco, si dovrà fare riferimento a uno simile.

INVIO TELEMATICO DELLA NUOVA DENUNCIA/COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO. DAL 1° LUGLIO OBBLIGO PER TUTTI I DATORI DI LAVORO.

Con Nota n. 725 del 22 gennaio 2013, l'INAIL comunica che dal 1° luglio 2013 sarà obbligatoria la trasmissione in via telematica della nuova denuncia/comunicazione di infortunio, per la generalità dei datori di lavoro.

Si tratta dell'adempimento cui è tenuto il datore di lavoro nei confronti dell'INAIL in caso di infortuni sul lavoro che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni (escluso quello dell'evento).

L'invio della denuncia/comunicazione consente, per gli infortuni con la predetta prognosi, di assolvere contemporaneamente sia all'obbligo previsto a fini assicurativi dall'art. 53 del DPR n. 1124/1965, sia all'obbligo previsto a fini statistico/informativi dall'art. 18, comma 1, lettera r) del D.Lgs n. 81/2008 a far data dall'entrata in vigore della relativa normativa di attuazione.

LICENZIAMENTO LEGITTIMO SE IL LAVORATORE SI ASSENTA DOPO IL RIFIUTO DEL DATORE ALLE FERIE

In materia di licenziamento, la Corte di Cassazione ha chiarito che qualora il dipendente si assenti dal posto di lavoro nonostante il datore abbia inequivocabilmente rifiutato la richiesta di ferie fuori programmazione, il provvedimento espulsivo dovrà considerarsi legittimo. Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 2618 del 5 febbraio 2013, ha precisato che, non solo deve essere considerato legittimo e fondato il licenziamento in presenza della suesposta violazione, ma dovranno anche considerarsi ininfluenti le giustificazioni relative allo stato di salute del lavoratore, che abbia omesso di presentarsi all'audizione per fornire le sue giustificazioni in relazione ad uno stato ansioso, che ha trovato origine nella comunicazione del datore di lavoro.