



# Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Circolare n. 24/2013

Treviso, 19 novembre 2013

## Amministrazione del personale

in collaborazione con

**SER.COOP.DE.**

Servizi alla Cooperazione Delegati - soc. coop.

**Unicaf**

Centro di assistenza fiscale e normativa  
del sistema Confcooperative

### **“ASSUNZIONI DALLA PICCOLA MOBILITÀ”, CONFERMATO LO STOP A TUTTI I BENEFICI”**

Come si ricorderà l'INPS, con il **Messaggio n. 4679 del 18 marzo 2013**, era intervenuto in relazione alla mancata proroga, per il 2013, della possibilità

- di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo (c.d. “piccola mobilità”) e
- di fruizione delle agevolazioni contributive (contribuzione a carico azienda nella misura prevista per gli apprendisti – 10% -) connesse al loro impiego.

Conseguentemente, come già in precedenza evidenziato nella Circolare n. 13/2013, l'Istituto aveva ricordato che non era possibile fruire delle agevolazioni contributive previste per le assunzioni, decorrenti dal 1° gennaio 2013, di lavoratori licenziati nel 2013. Sempre nel citato Messaggio n. 4679/2013, l'Istituto rendeva noto che, in attesa di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro, in via cautelare, doveva intendersi, comunque, **anticipata** al 31 dicembre **2012**, la **scadenza** delle **agevolazioni** contributive in esame connesse ai **rapporti** agevolati **instaurati** con i lavoratori sopra indicati nel corso del **2012**.

A seguito dei parziali chiarimenti forniti dal Welfare, l'INPS con la **Circolare n.150 del 25 ottobre 2013**, **conferma** la **sospensione** per l'anno **2013** dei benefici datoriali derivanti dall'assunzione di lavoratori dalle liste della piccola mobilità, indipendentemente che l'assunzione, la trasformazione o la proroga sia avvenuta in corso 2012 o 2013.

Inoltre la circolare in esame precisa che

*“Per le assunzioni, le proroghe e le trasformazioni effettuate nel 2013,*

*riguardanti lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, potrà essere fruito l'incentivo previsto dal decreto direttoriale del Ministero del Lavoro 264/2013 del 19 aprile 2013, come modificato dal decreto direttoriale 390/2013 del 3 giugno 2013 (bonus di 190 euro)."*

### Bonus 190 euro

Come si ricorderà, con il Decreto direttoriale n. 264 del 19 aprile 2013 come modificato dal Decreto direttoriale n. 390 del 3 giugno 2013, Il Ministro del Lavoro, ha previsto la concessione di un beneficio a favore dei datori di lavoro privati che nel corso del 2013 assumano, a tempo determinato o indeterminato, anche part time o a scopo di somministrazione, lavoratori licenziati nei 12 mesi precedenti l'assunzione.

Il Decreto stabilisce che l'incentivo, pari a **190 euro mensili** (riproporzionati in caso di part-time) per un periodo di 12 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato e di 6 mesi in caso di assunzione a tempo determinato deve essere richiesto:

- **entro 30 giorni** dalla data di pubblicazione sul sito internet dell'INPS della **circolare esplicativa**;
- in caso di assunzione successiva alla pubblicazione della predetta circolare, entro 30 giorni dalla data dell'assunzione.

Il beneficio è autorizzato secondo l'ordine cronologico delle assunzioni. L'INPS, con la Circolare n. 150/2013 precisa che per la fruizione del citato "bonus 190 euro" verranno impartite successive istruzioni, confermando in tal modo che ad oggi detto beneficio non è ancora operativo.

### Lavoratori assunti come apprendisti dalle liste della piccola mobilità

Nella Circolare n. 150 l'INPS evidenzia un'ulteriore problematica in relazione alle assunzioni di lavoratori ai sensi dell'articolo 4 comma 1 del D.Lgs n. 167/2011.

Come si ricorderà si tratta di soggetti

- iscritti alle liste della mobilità o della piccola mobilità
- che l'azienda assume in qualità di apprendisti,
- indipendentemente dall'età anagrafica o della professionalità posseduta dal neoassunto.

Poiché come detto per il 2013 non può essere fruito alcun beneficio datoriale per la "piccola mobilità", l'Istituto, con la Circolare in esame rende noto di aver richiesto delucidazioni al Ministero del Lavoro, circa la disciplina contributiva applicabile a dette assunzioni.

## "RIMBORSO DEI CONTRIBUTI MALATTIA: I CHIARIMENTI DELL'INPS"

L'INPS, nel **Messaggio n. 17197 del 25 ottobre 2013**, prende in esame la normativa relativa all'obbligo di versamento del **contributo** di finanziamento dell'indennità economica **di malattia**, a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale n. 82 del 9 maggio 2013.

Come si ricorderà nel 2008, a seguito dell'emanazione del DL n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, che aveva dato interpretazione autentica della normativa che regola le prestazioni economiche di malattia ai lavoratori dipendenti, era stata stabilita:

- una nuova disciplina che prevedeva l'**esonero della contribuzione** di finanziamento dell'indennità di **malattia** per i datori di lavoro che corrispondevano il trattamento economico di malattia in virtù di legge o contratto collettivo,

- l'estensione di tale nuova disciplina non solo per i periodi antecedenti il 1° gennaio 2009 ma anche in relazione ai periodi successivi,
- la conservazione dell'efficacia delle contribuzioni comunque versate per i periodi anteriori al 1° gennaio 2009.

La nuova disciplina era stata nel 2011 accantonata ed era stata ripristinata quella precedente che prevede il versamento della contribuzione di finanziamento dell'indennità di malattia.

L'INPS nella sua circolare n. 122/2011 aveva chiarito che:

- a decorrere dal 1° maggio 2011, anche i datori di lavoro che hanno corrisposto per legge o per contratto collettivo, anche di diritto comune, il trattamento economico di malattia, sono **obbligati** a versare la **contribuzione** di finanziamento dell'indennità **di malattia**;
- l'**esonero** dall'obbligo di versamento della predetta contribuzione, vige per i datori di lavoro che, per disposizione di legge o di contratto collettivo, hanno corrisposto un trattamento economico, sostitutivo dell'indennità giornaliera di malattia erogata dall'INPS e si applica **fino al 30 aprile 2011**;
- la **contribuzione** comunque versata per i periodi anteriori al 1° maggio 2011, dai predetti datori di lavoro è **irripetibile** e come tale **non** suscettibile di **rimborso**.

A seguito della sentenza della Corte Costituzionale n.82/2013 l'INPS chiarisce che i **contributi di malattia versati** in relazione a periodi **anteriori al 1° maggio 2011** sono suscettibili di **rimborso** nel *termine di prescrizione decennale*.

I soggetti che possono chiedere il rimborso dei contributi di malattia sono i **datori di lavoro** che hanno assicurato ai propri dipendenti un **trattamento economico di malattia**

- per i periodi anteriori alla data del 1° maggio 2011,
- in forza di **norma di legge** o di **disposizione della contrattazione** collettiva di primo o secondo livello e
- con esonero dell'INPS dall'erogazione dell'indennità giornaliera di malattia.

L'istanza di rimborso dovrà essere presentata all'INPS tramite canale telematico e dovrà contenere:

- i riferimenti alla normativa di legge o alle disposizioni del contratto collettivo applicato in virtù della quale il datore di lavoro ha erogato direttamente un trattamento economico sostitutivo dell'indennità di malattia (in tale ultimo caso la disposizione contrattuale deve essere allegata all'istanza di rimborso);
- il dettaglio degli importi mensili versati a titolo di contribuzione di malattia;
- i periodi ai quali i versamenti si riferiscono.

## “LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO”

Il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta di interpello al Ministero del Lavoro per avere chiarimenti circa l'**obbligo di versamento del contributo di licenziamento** a carico del datore di lavoro che abbia proceduto al **licenziamento disciplinare di un proprio dipendente a tempo indeterminato**.

Il Ministero affronta la questione analizzando la normativa di riferimento, l'art. 2, co.31 L.92/2012, il quale recita

*“Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato **per le causali** che, indipendentemente dal requisito contributivo, **darebbero diritto all'ASpl**, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del*

*datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni (...)."*

Emerge dalla lettura della norma uno stretto **legame tra il contributo di licenziamento e il diritto all'ASpl**, nel senso che, a prescindere dal requisito contributivo, **tutte le volte che scatterebbe il diritto a percepire la nuova indennità di disoccupazione, il datore di lavoro è obbligato a versare il contributo di licenziamento.**

Per poter beneficiare dell'ASpl è necessario

- lo status di disoccupato "involontario", che prescinde cioè dalla volontà del lavoratore (sono esclusi i casi di dimissioni, eccetto quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo di maternità e di risoluzione consensuale del rapporto);
- un requisito contributivo.

**Il datore di lavoro è tenuto a versare il contributo di licenziamento in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro diversa dalle dimissioni**, eccetto quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo di maternità e di risoluzione consensuale del rapporto.

Il ministero ha chiarito che **il licenziamento disciplinare è considerato un caso di "cessazione di rapporto di lavoro che non dipende dalla volontà del lavoratore"** che dà diritto all'ASpl e per il quale il datore di lavoro deve versare il relativo contributo.

## **"CONVERSIONE DEL PERMESSO DI SOGGIORNO"**

In data 5 novembre 2013, il **Ministero dell'Interno**, congiuntamente con il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, ha emanato la **Nota prot. n. 6100**, con la quale è intervenuto nel merito del disposto dell'articolo 24, comma 4, del D.Lgs n. 286/1998, laddove è previsto che il lavoratore straniero in possesso di **permesso di soggiorno stagionale** può chiedere la **conversione** dello stesso in **permesso di soggiorno per lavoro subordinato**.

La norma, nello specifico, prevede che *"Il lavoratore stagionale, ove abbia rispettato le condizioni indicate nel permesso di soggiorno e sia rientrato nello Stato di provenienza alla scadenza del medesimo, ha diritto di precedenza per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, rispetto ai cittadini del suo stesso Paese che non abbiano mai fatto regolare ingresso in Italia per motivi di lavoro. Può, inoltre, convertire il permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, qualora se ne verifichino le condizioni."*

In pratica la conversione veniva concessa

- nei **limiti** delle quote d'ingresso stabilite dal **Decreto Flussi**,
- purché il lavoratore straniero stagionale alla scadenza del titolo di soggiorno, rilasciatogli l'anno precedente per lo stesso motivo, **abbia fatto rientro nello Stato di provenienza**.

Il Ministero dell'Interno congiuntamente con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il parere dell'Avvocatura dello Stato affermano che

- qualora un lavoratore straniero in possesso di **permesso di soggiorno per lavoro stagionale** chieda la **conversione** dello stesso in **permesso di soggiorno per lavoro subordinato**,

- **non è necessario verificare il requisito del preventivo rientro nel Paese di provenienza del lavoratore stesso,**
- **ma è sufficiente che siano rispettati gli altri requisiti previsti (quote di ingresso, esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato e mancanza di elementi ostativi alla conversione)**

## BREVI

### RIFINANZIAMENTO CIG IN DEROGA

Il Governo ha proceduto al rifinanziamento per gli ammortizzatori sociali in deroga per il 2013 per un importo di 500 milioni di Euro da riproporzionare tra le Regioni. In particolare per il Veneto è stata stanziata la somma di Euro 44.546.557,62.

### INDICE DI RIVALUTAZIONE TFR

L'ISTAT ha reso noto che l'indice dei prezzi al consumo per il mese di ottobre 2013 è pari a **107,1 punti**.

### RIDUZIONE TASSO UFFICIALE DI RIFERIMENTO

Il Consiglio direttivo della Banca Centrale Europea, con il **Comunicato stampa del 7 novembre 2013**, ha deliberato la **riduzione del tasso ufficiale di riferimento (TUR)** di 25 punti base.

Più precisamente, a decorrere **dal 13 novembre 2013**, il tasso ufficiale di riferimento è ridotto dallo 0,50% **allo 0,25%**.

L'INAIL, con la **Circolare n. 54 del 13 novembre 2013**, ha comunicato che, a seguito della riduzione del TUR, sono **variati i tassi di interesse** per le rateazioni e le dilazioni di pagamento per **premi ed accessori** nonché per il calcolo delle sanzioni civili.

In particolare, per effetto della diminuzione del TUR allo 0,25%, la **nuova misura del tasso** è pari al:

- **6,25%** per l'interesse dovuto per **rateazioni e dilazioni** di pagamento per **premi ed accessori**;
- **5,75%** per le operazioni di calcolo delle **sanzioni civili**.

L'INAIL precisa che tale nuova misura sarà applicata alle istanze di rateazione e dilazione presentate

- **a partire dal 13 novembre 2013**, ovvero
- in data anteriore al 13 novembre 2013 qualora la Sede non abbia ancora comunicato il piano di rateazione o dilazione, o la Sede lo abbia comunicato in data 13 novembre 2013 o successiva.

### VALIDITA' DELLA VISITA MEDICA PREVENTIVA

L'articolo 41 del Testo Unico Sicurezza impone in capo al datore di lavoro, nei casi previsti per legge, l'obbligo di attivare la sorveglianza sanitaria. La **sorveglianza sanitaria è obbligatoria** per le imprese che occupano lavoratori dipendenti o equiparati (ad esempio soci, collaboratori a progetto, tirocinanti, ecc.) **in attività per le quali la normativa preveda un controllo sanitario**; in questi casi vige l'obbligo di nominare il medico competente.

La sorveglianza sanitaria, comprende, tra le altre:

- la **visita medica preventiva** intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica (articolo 41, comma 2, lettera a);
- le **visite mediche periodiche** per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità è normalmente annuale.

Il ministero del lavoro, con l'interpello n.8 del 24 ottobre 2013 chiarisce che nel caso di **assunzioni successive dello stesso lavoratore** e di esposizione allo **stesso rischio** nel corso del periodo di validità della visita preventiva o della visita periodica, comunque per un periodo non superiore ad un anno, "il datore di lavoro non è tenuto ad effettuare una nuova visita preventiva, in quanto la situazione sanitaria del lavoratore risulta conosciuta dal medico competente."

## INFORTUNIO IN TRASFERTA: I CHIARIMENTI DELL'INAIL

L'INAIL, nella Circolare n. 52 del 23 ottobre 2013, definisce i criteri per la trattazione dei casi di infortunio avvenuti in missione e/o in trasferta, chiarendo che rientrano nella tutela tutti gli eventi occorsi a un lavoratore dal momento dell'inizio della stessa fino al rientro presso l'abitazione.

Pertanto, vanno considerati come infortuni sul lavoro e non come infortuni in itinere, anche gli infortuni occorsi durante gli spostamenti effettuati dal lavoratore per recarsi dall'albergo al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa nonché gli infortuni occorsi in albergo.

## SIGARETTA ELETTRONICA

La Commissione per gli interpelli sulla sicurezza sul lavoro, nell'Interpello n. 15 del 24 ottobre 2013, in merito all'applicabilità della normativa sul divieto di fumo anche alle c.d. "sigarette elettroniche" chiarisce che:

- in mancanza di una specifica previsione normativa, **non è applicabile alle sigarette elettroniche il divieto di fumo** previsto dall'articolo 51 della Legge n 3/2003 a tutela della salute dei non fumatori;
- il datore di lavoro può nell'ambito della propria organizzazione vietarne l'uso in azienda.

In assenza di divieto, **l'uso è consentito solo previa valutazione dei rischi** che dovrà tener conto delle sostanze che possono essere inalate a seguito del processo di vaporizzazione.