

**PARLAMENTO:****L. N. 122/2010 DI CONVERSIONE DEL D.L. N. 78/10 RECANTE MISURE IN MATERIA DI STABILIZZAZIONE FINANZIARIA**

È stata pubblicata sul Supplemento ordinario n. 174 della Gazzetta Ufficiale n. 176 del 30 luglio, la L. n. 122/2010 di conversione, con modificazioni, del D. L. n. 78/2010 recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica.

Il provvedimento, entrato in vigore il 31 luglio, prevede tagli alla spesa pubblica, riduzione dei costi della politica, in particolare in termini di spesa per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Banca d'Italia, e la modernizzazione della pubblica amministrazione mediante nuovi sistemi di pagamento su supporto elettronico (es. carte elettroniche istituzionali).

È stata inoltre prevista una riduzione del 10% dell'importo complessivo, erogato per l'anno 2009, dei compensi destinati ai componenti degli organi di autogoverno della magistratura ordinaria, amministrativa, contabile, tributaria, militare e dei componenti del Cnel.

Obiettivo ulteriore è quello di rafforzare le verifiche incrociate fra Inps ed Agenzia delle Entrate e di potenziare i processi di riscossione dell'Inps, al fine di contrastare il fenomeno dell'evasione fiscale e contributiva.

In materia di pubblico impiego è stato stabilito il congelamento dei trattamenti economici per tre anni ed è stato introdotto un taglio per le retribuzioni pubbliche più elevate.

La Legge è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Legislazione italiana*.

**MINISTERO DEL LAVORO:****CAMPAGNA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

È stata avviata il 23 agosto, sotto il patrocinio della Presidenza della Repubblica, la Campagna di comunicazione integrata che il Ministero del Lavoro dedica alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il progetto, così come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, ha la finalità di promuovere un processo collettivo di sensibilizzazione e responsabilizzazione sulle problematiche relative a salute e sicurezza sul lavoro.

L'iniziativa del Ministero del Lavoro prevede l'utilizzo dei mezzi classici della comunicazione pubblicitaria mediante televisione, stampa, radio, internet, cinema e affissioni, ma anche la programmazione di interventi sul territorio rivolti in particolare ai giovani.

**PIANO TRIENNALE PER IL LAVORO**

Il Consiglio dei Ministri ha approvato il 30 luglio il Piano triennale per il lavoro "Liberare il lavoro per liberare i lavori", elaborato dal Ministero del Lavoro.

L'obiettivo è quello di costituire la base per un confronto con le parti sociali, al fine di

formulare ipotesi condivise di riforma del mercato del lavoro.

Il documento analizza le azioni poste in essere dal Governo in questo primo biennio al fine di salvaguardare la base occupazionale e la coesione sociale, avvalendosi del dialogo sociale e istituzionale.

Il “Piano triennale per il lavoro” è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Documenti dall'Italia*.

## **PROGRAMMA-OBIETTIVO PER L'INCREMENTO E LA QUALIFICAZIONE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 159 del 10 luglio, il “Programma-obiettivo per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo ed il consolidamento di imprese femminili e per la creazione di progetti integrati di rete” del Ministero del Lavoro.

Il documento ha la finalità di promuovere la presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali mediante la realizzazione di specifici corsi formativi volti all'acquisizione di competenze di vertice e di porre in essere azioni positive che consentano il superamento delle discriminazioni di genere e favoriscano la progressione delle carriere femminili.

Il “Programma-obiettivo” è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Documenti dall'Italia*.

## **INTERPELLI 6 LUGLIO**

Il Ministero del Lavoro, in data 6 luglio, ha fornito una serie di risposte ad istanze di interpellato in merito a varie problematiche giuslavoristiche.

### **- PERMESSI PER L'ASSISTENZA DEI DISABILI DI CUI ALL'ART. 33, COMMA 3, L. N. 104/1992.**

Il Ministero del Lavoro è intervenuto, a seguito dell'istanza di interpellato avanzata dall'Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori, in merito alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992.

### **Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – permessi per assistenza disabili di cui all'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992.**

L'Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori ha avanzato istanza di interpellato al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito ai permessi previsti dall'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992. In particolare, si chiedono chiarimenti relativi alle modalità di fruizione dei tre giorni di permesso mensile, frazionabili anche in permessi orari, per quanto concerne:

- il preavviso con il quale tale permesso deve essere richiesto dal lavoratore avente diritto;
- il soggetto – datore di lavoro o dipendente – che stabilisce le date di fruizione del permesso;
- la facoltà del dipendente di modificare unilateralmente la giornata programmata per la fruizione del permesso, spostandola ad altra data.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro si rappresenta quanto segue.

Stante l'assenza di una disciplina normativa in ordine alle problematiche oggetto di interpello, occorre richiamare principi di carattere generale volti a **contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza da parte del disabile**.

In tal senso si ritiene possibile, da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove:

- il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;

- purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza;

- **segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze;**

la predeterminazione di tali criteri dovrebbe altresì garantire il mantenimento della capacità produttiva dell'impresa e senza comprometterne, come detto, il buon andamento.

I medesimi principi dovrebbero evidentemente essere osservati per quanto concerne la possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione del permesso, fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali.

**- CONGEDO STRAORDINARIO PER FAMILIARI CON HANDICAP GRAVE EX ART. 42, COMMA 5, D.LGS. N. 151/2001**

Il Ministero del Lavoro è intervenuto, a seguito dell'istanza di interpello avanzata dall'Istituto Nazionale di Statistica, in ordine alla possibilità di riconoscere i congedi per assistenza a familiare in situazione di handicap grave anche nelle ipotesi in cui lo stesso disabile svolga attività lavorativa.

**Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – congedo straordinario per familiari con handicap grave ex art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001 – attività lavorativa svolta dal disabile – configurabilità del congedo.**

L'Istituto Nazionale di Statistica ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla possibile configurabilità dell'istituto del congedo per assistenza a familiare in situazione di handicap grave durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte dello stesso disabile.

Si fa riferimento al congedo "straordinario" retribuito, per l'assistenza a familiare con handicap in situazione di gravità, introdotto dall'art. 80, comma 2, della L. n. 388/2000, nel limite massimo di due anni e rientrante, ex art. 4, comma 2, L. n. 53/2000, nel congedo "*per gravi e documentati motivi familiari*".

La questione posta trae origine dall'interpretazione già fornita a suo tempo dall'INPS, con circolare n. 64 del 15 marzo 2001, che al punto 3 esclude l'attribuzione del beneficio qualora la persona disabile da assistere "*presti, a sua volta attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo*" da parte dell'avente diritto.

Si evidenzia a tal proposito che la medesima precisazione non è stata fornita dall'INPDAP nella relativa circolare n. 2 del 10 gennaio 2002, né risulta dal dato normativo.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Il caso posto dall'interpellante mira ad un'interpretazione circa la configurabilità o meno di un

limite alla fruizione del congedo *de quo* in caso svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile.

Al riguardo, premesso che la necessità o meno di assistenza, per il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, andrebbe valutata caso per caso, non sembra conforme allo spirito della normativa porre, a priori, un limite alla fruizione del congedo da parte di colui che assiste il familiare disabile.

Tale prassi risulterebbe peraltro in contrasto con i principi formulati dalla L. n. 104/1992 che mira invece a promuovere la piena integrazione del disabile nel mondo del lavoro e l'adozione delle misure atte a favorirla, così come in contrasto con le finalità di cui alla L. n. 68/1999.

Infatti, l'assistenza si può sostanziare in attività collaterali ed ausiliarie rispetto al concreto svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, quali l'accompagnamento da e verso il luogo di lavoro, ovvero attività di assistenza che non necessariamente richiede la presenza del disabile, ma che risulta di supporto per il medesimo (ad esempio prenotazione e ritiro di esami clinici).

Si ritiene pertanto, alla luce dell'attuale normativa, che il diritto alla fruizione del congedo *de quo* da parte del familiare non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga, per il medesimo periodo, attività lavorativa.

#### **- REGOLARIZZAZIONE DEL LAVORO SOMMERSO EX L. N. 296/2006**

Il Ministero del Lavoro è intervenuto, a seguito dell'istanza di interpello avanzata dalla Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità (CIDA), in merito alla procedura di emersione prevista dall'art. 1, commi 1192 e ss, della L. n. 296/2006 (Finanziaria per il 2007).

**Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – istanza di regolarizzazione ex art. 1, commi 1192-1201, L. n. 296/2006.**

La Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità (CIDA) ha avanzato istanza di interpello a questa Direzione per avere chiarimenti in ordine alla procedura di emersione prevista dall'art. 1, commi 1192 e ss., della L. n. 296/2006 (Finanziaria per il 2007).

In particolare l'interpellante chiede di sapere se l'istanza di regolarizzazione iniziata in seguito ad accertamento ispettivo possa essere accolta quando:

- in sede di accordo sindacale, l'azienda abbia fatto riferimento in premessa al verbale ispettivo e non abbia indicato in dettaglio le generalità dei lavoratori che intende regolarizzare ed abbia inoltre escluso coloro che, prima della sottoscrizione dell'accordo, abbiano presentato espresso diniego all'assunzione nonché "diffida" al datore di lavoro ad inserire il proprio nominativo all'interno dell'accordo stesso;

- l'azienda non includa le posizioni di lavoratori che in sede di accertamento ispettivo erano state accertate come subordinate ma che, in seguito a pronuncia giudiziale precedente all'inizio della procedura di emersione, siano state ricondotte a rapporti di lavoro di natura autonoma.

Chiede, inoltre, l'interpellante se sia obbligatorio inserire nell'accordo sindacale la posizione di quei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria non rilevati al momento dell'accertamento ispettivo.

Con riguardo al primo quesito si fa presente che deve intendersi correttamente stipulato

l'accordo sindacale nel quale si fa espresso rinvio al verbale ispettivo che ha rilevato l'impiego di lavoratori "in nero". Si deve, infatti, considerare adempiuto l'obbligo di cui al comma 1193 (*"il datore di lavoro indica le generalità dei lavoratori che intende regolarizzare"*) anche qualora si faccia riferimento al verbale ispettivo dal quale risultano i dati necessari all'individuazione dei lavoratori interessati alla procedura di emersione.

Si fa presente infatti che la norma, così come predisposta dal Legislatore, intende anzitutto riferirsi ai casi di emersione "volontaria", ovvero alle ipotesi in cui il datore di lavoro spontaneamente presenta istanza di emersione con riferimento ai lavoratori che intende regolarizzare e per i quali non è intervenuto alcun accertamento ispettivo.

In presenza invece di un accertamento ispettivo è quindi sufficiente che il datore di lavoro faccia riferimento ai nominativi indicati nel relativo verbale ai fini di cui al citato comma 1193, fermo restando l'obbligo di indicare la tipologia contrattuale con la quale tali lavoratori saranno regolarizzati.

Inoltre va tenuto presente che l'*iter* per la regolarizzazione del lavoro sommerso prevede un momento successivo a quello dell'accordo sindacale, nel quale i soggetti interessati possono o meno decidere di sottoscrivere il contratto di lavoro subordinato. È solo al momento della sottoscrizione degli accordi individuali di cui al comma 1194, che i lavoratori possono aderire a quanto convenuto in sede di accordo sindacale (v. risposta ad interpello n. 55/2009).

Pertanto, in occasione dell'accordo sindacale, dovranno essere indicati anche i nominativi di quei lavoratori che, in base all'accertamento ispettivo, non risultano correttamente impiegati al lavoro pur se gli stessi abbiano già espresso formale diniego all'assunzione. Peraltro anche per tali soggetti dovrà essere effettuato il versamento contributivo previsto dal comma 1196 della Finanziaria per il 2007, considerato che gli stessi hanno comunque prestato attività lavorativa.

In merito al secondo quesito presentato dall'interpellante, ovvero se debbano essere inseriti nell'accordo sindacale e, quindi, nell'istanza di regolarizzazione, i nominativi di quei lavoratori accertati nel verbale ispettivo come subordinati e successivamente, in base a pronuncia giudiziale, riconosciuti come lavoratori autonomi, occorre prendere le mosse dalla previsione di cui all'art. 1, comma 1195, della Legge n. 296/2006. In essa è stabilito che l'accesso alla procedura di regolarizzazione *"è consentito ai datori di lavoro che non siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi concernenti il pagamento dell'onere contributivo ed assicurativo evaso o le connesse sanzioni amministrative"*. Ciò comporta che il "limite" alla possibilità di emersione è rappresentato da provvedimenti amministrativi definitivi (ordinanze ingiunzione o cartelle esattoriali non impugnati) ovvero da sentenze passate in giudicato che accertino l'esistenza di rapporti di lavoro non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria. Pertanto, in riferimento al caso di specie, solo se si è in presenza di sentenza passata in giudicato che accerta la natura autonoma della prestazione di lavoro, sarà possibile escludere dalla procedura di emersione i lavoratori in questione.

Con riferimento all'ultimo quesito, l'interpellante rileva che non sembra corretto combinare le disposizioni del comma 1193 (*il datore di lavoro indica le generalità dei lavoratori che intende regolarizzare*) e del comma 1195 (*l'accordo sindacale di cui al comma 1194 comprende la regolarizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistano le stesse condizioni dei lavoratori la cui posizione sia stata oggetto di accertamenti ispettivi*) nel senso di rendere obbligatoria la regolarizzazione delle posizioni rientranti nel comma 1195 poiché l'inciso del comma 1193 (*intende regolarizzare*) fa riferimento ad una facoltà e non ad un obbligo del datore di lavoro.

In proposito occorre rilevare che la procedura prevista dall'art. 1, comma 1192 e ss. della L. n.

296/2006 non è obbligatoria ma è attivabile da quei datori di lavoro che, occupando lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, decidono di avvalersene. La scelta della procedura di cui alla Legge citata, se effettuata in seguito ad accertamento ispettivo, coinvolge i lavoratori "in nero" individuati in occasione della verifica ispettiva e, in virtù della disposizione di cui al comma 1195, può essere estesa, alle medesime condizioni convenute nell'accordo sindacale, ai lavoratori "in nero" eventualmente non rilevati dagli organi ispettivi. Per tali lavoratori, pertanto, atteso il carattere facoltativo dell'istanza di regolarizzazione, la procedura di emersione sarà attivabile solo se il datore di lavoro deciderà di avvalersene.

#### **- FONDO VOLO - LIMITE MASSIMO DI RETRIBUZIONE PENSIONABILE**

Il Ministero del Lavoro è intervenuto, a seguito dell'istanza di interpello avanzata dall'AVIA – Assistenti di volo Italiani Associati – in merito alla possibilità di estendere ai lavori iscritti al Fondo Volo, aventi diritto alla liquidazione del trattamento pensionistico con le modalità di calcolo di cui all'art. 1-*quater*, D.L. n. 249/2004, l'interpretazione fornita da questo Ministero, con interpello n. 7/2008.

**Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Fondo Volo – Limite massimo di retribuzione pensionabile di cui agli artt. 24, L. n. 859/1965 come sostituito dall'art. 8, L. n. 480/1988 e 1-*quater*, D.L. n. 249/2004 (conv. da L. n. 291/2004).**

L'AVIA – Assistenti di Volo Italiani Associati – ha presentato istanza di interpello al fine conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità di estendere ai lavori iscritti al Fondo Volo aventi diritto alla liquidazione del trattamento pensionistico secondo il sistema retributivo con le modalità di calcolo di cui all'art. 1-*quater*, D.L. n. 249/2004 (conv. da L. n. 291/2004), l'interpretazione fornita da questo Ministero, con interpello n. 7/2008, in merito al sistema di calcolo per la determinazione della retribuzione pensionabile previsto dall'art. 24, commi 6 e 7 della L. n. 859/1965 come sostituito dall'art. 8, L. n. 480/1988.

Al riguardo, acquisito il parere delle Direzione generale delle Politiche Previdenziali e dell'INPS, si osserva quanto segue.

L'art. 1-*quater* del D.L. n. 249/2004 (conv. da L. n. 291/2004) dispone che, dal 1° gennaio 2004, per il lavoratori iscritti al Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea con anzianità contributiva di almeno 18 anni interi al 31 dicembre 1995, la retribuzione pensionabile, ai fini del calcolo del trattamento pensionistico secondo il sistema retributivo, va determinata " *ponderando le retribuzioni pensionabili relative a ciascuna quota di pensione con le rispettive percentuali di rendimento attribuite*".

Tale norma ha comportato, dal 1° gennaio 2004, l'introduzione di un nuovo sistema di calcolo del trattamento di pensione, che prevede un tetto pensionabile "personalizzato" non più legato alla media delle retribuzioni soggette a contributo percepite nell'anno solare immediatamente precedente a quello considerato dai dipendenti di analoga qualifica dell'azienda nazionale di navigazione aerea maggiormente rappresentativa, come disponeva l'art. 24, comma 6, L. n. 859/1965 come sostituito dall'art. 8, L. n. 480/1988.

Con riferimento a tale materia lo scrivente Ministero è già intervenuto in via interpretativa con interpello n. 7/2008 precisando che, nei casi di applicazione del tetto pensionabile previsto dall'art. 24, L. n. 859/1965, il confronto tra limite massimo di retribuzione pensionabile dell'anno

considerato e di quello precedente deve farsi tra il limite dell'anno considerato ed il tetto "riconosciuto" per l'anno pregresso (ossia non quello effettivamente realizzato, bensì quello considerato per l'anno precedente) e così di seguito.

Successivamente l'interpello n. 38/2009 ha specificato che il nuovo tetto pensionistico di cui all'art. 1 *quater* del D.L. n. 249/2004 si applica dal 1° gennaio 2004 solo ai lavoratori beneficiari del regime retributivo, mentre per gli altri trattamenti pensionistici calcolati con il sistema misto rimangono in vita i limiti massimi di pensione di cui all'art. 24 L. n. 859/1965 da determinarsi anche in base all'interpretazione fornita con il citato interpello n. 7/2008.

Se ne può desumere, quindi, che l'interpretazione sul calcolo delle retribuzioni degli anni precedenti, cui fa riferimento l'interpello da ultimo citato, va limitata alle sole ipotesi in cui risulta ancora operante il sistema di calcolo del tetto pensionabile ai sensi dell'art. 24 comma 6, L. n. 859/1965 non potendo, al contrario, trovare applicazione per i lavoratori interessati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 1-*quater* del D.L. n. 249/2004 in ragione dell'intervenuta modifica del sistema di calcolo stesso.

## **INPS:**

### **TRASMISSIONE TELEMATICA DELLE CERTIFICAZIONI DI MALATTIA ALL'INPS. NUOVE MODALITA' DI INVIO DEGLI ATTESTATI TRAMITE PEC**

L'Inps, con circolare n. 119 del 7 settembre, ha fornito alcune indicazioni operative in merito al flusso di invio alla casella di Posta Elettronica Certificata indicata dal datore di lavoro, delle attestazioni di malattia, quale ulteriore modalità prevista dal D.M. 26 febbraio 2010.

L'Istituto, in particolare, ha precisato che la richiesta di invio degli attestati tramite PEC deve essere inoltrato all'indirizzo di Posta Certificata di una delle sedi Inps, i cui indirizzi sono reperibili sul sito dell'Istituto, e deve avvenire utilizzando lo stesso indirizzo di PEC al quale dovranno essere destinati i documenti telematici ricevuti dai medici.

Ricevute le richieste da parte dei datori di lavoro pubblici e privati, flussi automatici giornalieri inoltreranno gli attestati ricevuti dal S.A.C. agli indirizzi di PEC comunicati, nel formato richiesto.

La circolare è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Circolari Inps*.

### **SGRAVIO CONTRIBUTIVO A FAVORE DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO PER L'ANNO 2009**

L'Inps, con messaggio n. 21389 del 17 agosto, ha fornito alcune precisazioni in merito allo sgravio contributivo a favore della contrattazione di secondo livello introdotto dalla L. n. 247/2007 per il triennio 2008-2010 e, in particolare, alle modalità operative che i datori di lavoro devono osservare per la sua concreta fruizione.

Per gli sgravi autorizzati per l'anno 2009, le aziende sono tenute a presentare alle strutture

territoriali competenti un'istanza cartacea su apposito modello predisposto dall'Istituto, indicando:

- l'importo totale delle retribuzioni sulle quali è calcolato lo sgravio spettante;
- l'importo dello sgravio per contrattazione territoriale indicando separatamente l'importo relativo alla quota a carico del datore di lavoro e quella a carico del lavoratore;
- l'importo dello sgravio per contrattazione aziendale, con l'indicazione delle quote di cui sopra.

Le sedi competenti provvederanno all'acquisizione dell'importo dello sgravio spettante mediante apposita procedura e comunicheranno all'azienda l'importo dell'eventuale credito residuo che potrà essere oggetto di compensazione con eventuali debiti.

L'Istituto ha comunicato inoltre che, con riferimento ai premi di risultato relativi all'anno 2009, la decontribuzione dovuta è pari al 2,25% e che le aziende interessate potranno conoscere l'esito dell'istanza accedendo al sito Inps alla sezione "Sgravi contrattazione II livello 2009".

Il messaggio è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Circolari Inps*.

### **NUOVI REQUISITI PER L'ACCESSO ALLA PRESTAZIONE STRAORDINARIA A CARICO DEI FONDI DI SOLIDARIETA' DI SETTORE**

L'Inps, con messaggio n. 21171 del 12 agosto, ha precisato che, data la mancata individuazione di requisiti specifici per l'accesso all'assegno straordinario nei regolamenti dei Fondi di solidarietà di settore, istituiti presso l'Inps ai sensi dell'art. 2, comma 28, della L. n. 626/1996, il diritto alla pensione del lavoratore deve essere verificato sulla base della disciplina vigente al momento dell'uscita dal Fondo di sostegno.

In particolare, per i lavoratori ammessi alla prestazione straordinaria a decorrere dal 1° giugno 2010, il diritto alla pensione deve essere valutato alla luce della nuova disciplina delle decorrenze prevista dalla L. n. 122/2010.

Le relative domande di assegno straordinario, pertanto, dovranno essere modificate o integrate alla luce di quanto previsto dall'art. 12, commi 1 e 2, della suddetta legge.

Nei casi in cui la data di scadenza dell'assegno straordinario indicata nella domanda non tenga conto della nuova disciplina delle decorrenze dei trattamenti pensionistici, la sede Inps competente segnalerà la circostanza all'azienda che dovrà presentare una nuova richiesta ovvero integrare quella precedente con l'indicazione della nuova scadenza.

Il messaggio è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Circolari Inps*.

### **PROGETTI DI FORMAZIONE O RIQUALIFICAZIONE**

L'Inps, con messaggio n. 20810 del 6 agosto, ha fornito alcune precisazioni in merito all'utilizzo dei progetti di formazione e riqualificazione previsti dall'art. 1, comma 1, del D.L. n. 78/2009, convertito con modificazioni nella L. n. 102/2009, e attuato dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia, con il D.I. 49281/2010.



Ai sensi del suddetto articolo, al fine di incentivare la conservazione e la valorizzazione del capitale umano nelle imprese, in via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, potranno essere utilizzati dall'impresa di appartenenza in progetti di formazione o riqualificazione, che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento.

Destinatari di tale disposizione sono:

- i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) ai sensi della L. n. 164/1975 e successive modifiche ed integrazioni;
- i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) ai sensi della L. n. 223/1991 e s.m.i.;
- i lavoratori sospesi a seguito di stipula di contratti di solidarietà ai sensi dell'art. 1 della L. n. 863/1984 e s.m.i.;
- i lavoratori sospesi destinatari della cassa integrazione guadagni in deroga;
- i lavoratori sospesi ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D.L. n. 185/2008 e s.m.i.

Ai fini dell'inserimento dei suddetti lavoratori nei progetti di formazione o riqualificazione, il datore di lavoro è tenuto a sottoscrivere uno specifico accordo presso il Ministero del Lavoro con le medesime parti sociali che hanno sottoscritto l'accordo relativo agli ammortizzatori sociali.

Il progetto di formazione o riqualificazione, elaborato a cura del datore di lavoro, deve prevedere in modo dettagliato il contenuto della formazione, la durata della stessa e le modalità di svolgimento.

Entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo ed in ogni caso prima dell'inizio della formazione, il datore deve inoltre comunicare all'ufficio Inps che eroga/autorizza la prestazione di sostegno al reddito i nominativi dei lavoratori interessati dai progetti formativi.

Ai lavoratori utilizzati in tali progetti è riconosciuta, a titolo retributivo e a carico del datore di lavoro, la differenza tra il trattamento di sostegno al reddito spettante (al lordo del prelievo contributivo) e la retribuzione lorda originaria.

Il messaggio è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Circolari Inps*.

## **INTEGRAZIONI SALARIALI E COMPATIBILITA' CON REDDITI DA LAVORO**

L'Inps, con circolare n. 107 del 5 agosto, ha fornito alcune precisazioni in merito alla cumulabilità del trattamento integrativo salariale con redditi da lavoro autonomo o subordinato.

In particolare, l'Istituto ha chiarito che si ha piena compatibilità tra diverse attività di lavoro ed integrazione salariale qualora la nuova attività di lavoro dipendente, per la sua collocazione in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno, sarebbe risultata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale. Tale ipotesi si configura, in via esemplificativa, nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano a tempo parziale, sia verticale che orizzontale.

Nel caso di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, peraltro, l'integrazione salariale è dovuta solo per i periodi in cui sarebbe stata espletata l'attività lavorativa.

In via generale non può escludersi, inoltre, la compatibilità tra un impiego a tempo pie-

no e uno a tempo parziale, purché le due attività siano compatibili nei limiti dell'orario massimo settimanale di lavoro.

Di contro, si ha incompatibilità nel caso in cui un lavoratore abbia iniziato un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato.

L'Inps precisa sul punto che, in virtù dell'art. 2, comma 5 *quater*, della L. n. 166/2008, è prevista una disciplina derogatoria per il personale, anche navigante, del settore aereo e delle società da questo derivanti a seguito di processi di trasformazione societaria o di riorganizzazione.

L'art. 2, comma 5 *quater* dispone infatti che tali lavoratori in CIGS assunti a tempo indeterminato, licenziati per giustificato motivo oggettivo o a seguito di procedure di mobilità, abbiano diritto a rientrare nel programma di CIGS e ad usufruire della relativa indennità per il periodo residuo del quadriennio.

La circolare è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Circolari Inps*.

### **APPLICAZIONE WEB DEL “PIANO DI RIENTRO” PER LE AZIENDE CHE OPERANO CON IL SISTEMA UNIEMENS**

L'Inps, con messaggio n. 19684 del 28 luglio, ha fornito le prime indicazioni circa la realizzazione di una nuova applicazione *web* che consente di richiedere *on-line*, il versamento dei contributi dovuti mensilmente e per i quali non siano ancora state avviate le attività ordinarie di recupero del credito.

Tale nuova modalità di pagamento, al momento, è rivolta esclusivamente alle aziende con dipendenti e riguarda l'importo dei contributi in scadenza al 16 del mese per i quali l'UniEmens deve essere presentato entro la fine dello stesso mese.

L'applicazione prevede la possibilità di inserimento manuale dell'importo corrispondente al saldo dei contributi non versati alla prevista scadenza con il modello F24 e per il quale viene richiesto il pagamento dilazionato.

L'accesso alle modalità di pagamento tramite il “piano di rientro”, potrà essere utilizzata per un massimo di due volte nel corso dell'anno solare e per un totale complessivo di quattro denunce mensili.

Il messaggio è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Circolari Inps*.

### **AGENZIA DELLE ENTRATE:**

### **IMPOSTA SOSTITUTIVA SULLE RETRIBUZIONI EROGATE A TITOLO DI LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO NOTTURNO – MODALITÀ APPLICATIVE DELLO SGRAVIO CONTRIBUTIVO**

L'Agenzia delle Entrate, con circolari n. 47/E e 48/E del 27 settembre, ha fornito ulteriori precisazioni in merito a quanto già esplicitato con circolare n. 83/E del 17 agosto, relativa-

mente all'imposta sostitutiva del 10% per le somme erogate a titolo di lavoro straordinario e lavoro notturno, anche alla luce della nota congiunta con il Ministero del Lavoro 2010/134950.

In particolare, l'Agenzia ha ribadito che il regime agevolativo è applicabile alle somme corrisposte per lavoro straordinario a condizione che queste siano riconducibili ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza, in quanto l'agevolazione in oggetto non è prevista per il lavoro straordinario in quanto tale ma solo qualora questo sia correlato a parametri di produttività, nesso che sarà documentato dall'impresa mediante comunicazione al lavoratore.

In merito agli adempimenti connessi alla fruizione della tassazione agevolata, è stato precisato che verrà adottata una procedura che consenta di richiedere, unitariamente per i periodi d'imposta 2008 e 2009, il rimborso delle maggiori imposte pagate mediante i modelli di dichiarazione e di certificazione da utilizzare nel 2011, con le opportune integrazioni.

Il datore di lavoro, pertanto, sarà tenuto ad indicare nel CUD/2011 le somme erogate negli anni 2008 e 2009 per il conseguimento di obiettivi di produttività e redditività o per lavoro straordinario assoggettabili a imposta sostitutiva per gli anni di riferimento.

Il lavoratore potrà, quindi, recuperare, il proprio credito mediante la dichiarazione dei redditi da presentare nel 2011.

Le circolari e la nota sono consultabili sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Circolari altri enti*.

## **TASSAZIONE AGEVOLATA - RETRIBUZIONI EROGATE AI DIPENDENTI PER LAVORO NOTTURNO E STRAORDINARIO**

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 83/E del 17 agosto, ha fornito alcuni chiarimenti in ordine alla tassazione agevolata di cui all'art. 2, comma 1, del D.L. n. 93/2008, convertito nella L. n. 126/2008, alla luce della circolare congiunta dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro n. 59/E del 22 ottobre 2008.

In particolare, l'Istituto ha ricordato che l'art. 2 del D.L. n. 93/2008, convertito nella L. n. 126/2008, ha introdotto per il secondo trimestre del 2008 un'imposta sostitutiva del 10% per le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in relazione sia a prestazioni di lavoro straordinario che ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

Tale regime è stato poi prorogato agli anni 2009 e 2010, limitatamente agli elementi retributivi premiali (premi di produttività).

Secondo le indicazioni fornite in precedenza con circolare n. 59/E del 22 ottobre 2008, rientrano nel regime di tassazione agevolata anche le indennità o maggiorazioni di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base ad un orario articolato su turni, stante la coerenza di tale organizzazione del lavoro con il principio dell'efficienza organizzativa dell'azienda.

L'agevolazione opera sia nel caso in cui l'organizzazione del lavoro a turni sia adottata dall'impresa per la prima volta, sia nell'ipotesi in cui si applichi un nuovo e più ampio schema di turnazione che dia comunque luogo a incrementi di produttività, innovazione ed

efficienza organizzativa.

Anche le somme erogate a titolo di lavoro notturno ordinario rientrano nell'ambito applicativo della norma in esame ed in tal caso sono oggetto dello speciale regime di tassazione non soltanto le indennità o le maggiorazioni erogate per prestazioni di lavoro notturno, ma anche il compenso ordinario corrisposto per quella stessa prestazione lavorativa.

Viceversa, qualora il turno di lavoro ricada durante l'orario diurno, il lavoratore turnista potrà usufruire del regime speciale in relazione alle sole indennità o maggiorazioni di turno.

La risoluzione è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Circolari altri enti*.

## **INAIL**

### **DENUNCIA MALATTIA PROFESSIONALE PER VIA TELEMATICA E ACQUISIZIONE DEL CERTIFICATO MEDICO**

L'Inail, con circolare n. 36 del 15 settembre, ha fornito alcune indicazioni circa la denuncia di malattia professionale per via telematica ed in particolar modo sull'acquisizione del certificato medico, a seguito della modifica, con Decreto Interministeriale del 30 luglio, dell'art. 53 del T.U. n. 1124/1965.

Ai sensi della nuova disposizione, il datore di lavoro, che abbia tempestivamente provveduto alla trasmissione della denuncia di malattia professionale per via telematica, è sollevato dall'onere dell'invio contestuale del certificato medico e l'Istituto dovrà richiedere lo stesso nelle sole ipotesi in cui non lo abbia già ricevuto dal lavoratore o dal medico certificatore.

Il datore di lavoro, al quale l'Inail faccia pervenire la richiesta specifica del certificato medico, è tenuto a trasmettere tale certificazione ai sensi dell'art. 53, comma 5, del Testo Unico n. 1124/1965, così come modificato dal citato Decreto Interministeriale. In caso di mancato invio restano confermate le disposizioni sanzionatorie di cui al punto 6 della Circolare Inail n. 22/1998, come modificate dalla Legge 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 1177.

La circolare è consultabile sul sito Federtrasporto nella sezione *Lavoro*, rubrica *Circolari Inail*.