

INPS

Incentivo per l'assunzione di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga

Spetta ai datori di lavoro che assumano lavoratori destinatari per gli anni 2009-2010

L'Inps con circolare n. 5/2010 fornisce i dovuti chiarimenti circa l'incentivo per l'assunzione di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga

Con il comma 7 dell'art. 7 ter del Decreto-legge n. 5 del 10 febbraio 2009 - convertito, con modifiche e integrazioni, con Legge n. 33 del 9 aprile 2009 [1] - è stato introdotto nel nostro ordinamento un incentivo economico finalizzato a favorire la ricollocazione di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga, licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese non rientranti nella disciplina della L. 223/1991.

Il comma 7 così recita:



“Ai datori di lavoro, che non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 1 della legge 21 luglio 1991, n. 223, che senza esservi tenuti assumono lavoratori destinatari per gli anni 2009 e 2010 di ammortizzatori sociali in deroga, licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese non rientranti nella disciplina di cui alla citata

Legge n. 223 del 1991, è concesso dall'Inps un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore, nel limite di spesa autorizzata e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate. Tale incentivo è erogato attraverso il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali e assi-

stenziali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 8, comma 4-bis, della Legge 21 luglio 1991, n. 223. ... (omissis) ...”

Datori di lavoro ammessi all'incentivo

L'incentivo previsto dalla sopracitata disposizione spetta ai datori di lavoro che assumano - a tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato - lavoratori destinatari per gli anni 2009 e 2010 di ammortizzatori sociali in deroga.

L'incentivo non spetta se l'assunzione è effettuata in ottemperanza di un preesistente obbligo legale o contrattuale.

L'incentivo non spetta se tra il datore di lavoro che assume e l'impresa da cui proviene il lavoratore vi sia sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero intercorra- a pagina 2

ESONERO DAL SERVIZIO

Riflessi contributivi del trattamento di quiescenza e previdenza

L'Inpdap con circolare n. 5 del 4 marzo 2009 ha fornito indicazioni in merito ai riflessi contributivi sul trattamento di quiescenza e previdenza in caso di esonero dal servizio, a seguito di conforme preventivo assenso da parte dei Ministeri Viglianti.

Sull'argomento l'Inpdap precisa che la circ. n. 10/08 del 20.10.08 del Ministero della Funzione Pubblica, concernente l'esonero dal servizio di cui alla disposizione richiamata in oggetto, a seguito delle osservazioni della Corte dei conti, effettuate in sede

di registrazione in data 22.12.08, è stata modificata nel punto relativo al trattamento accessorio.

Pertanto, a parziale rettifica, pubblichiamo di seguito il testo integrale, aggiornato, della circolare n. 5 con le modifiche evidenziate in neretto corsivo.

“Come è noto, l'articolo 72 del Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2008, n. 133, nel dettare nuove disposizioni per il personale pubblico dipendente prossimo al collocamento a pagina 3

RIPOSI GIORNALIERI

Ne ha diritto anche il padre per allattamento se la madre è casalinga

A PAGINA 4

Le presenti disposizioni trovano applicazione nei confronti dei soggetti esclusi dalla normativa sull'assegno per il nucleo familiare, e cioè nei confronti dei coltivatori diretti, coloni, mezzadri e dei piccoli coltivatori diretti (cui continua ad applicarsi la normativa sugli assegni familiari) e dei pensionati delle gestioni speciali per i lavoratori autonomi (cui continua ad applicarsi la normativa delle quote di maggiorazione di pensione).

Nei confronti dei predetti soggetti (al pari di quelli cui si applica la normativa concernente l'assegno per il nucleo familiare), la cessazione del diritto alla corresponsione dei trattamenti di famiglia, per effetto delle vigenti disposizioni in materia di reddito familiare, non comporta la cessazione di altri diritti e benefici dipendenti dalla vivenza a carico e/o ad essa connessi. Inoltre, ad ogni

ASSEGNO FAMILIARE

Esclusione dalla normativa sull'assegno

Mantenuti gli altri diritti e benefici dipendenti da vivenza a carico

buon fine, si precisa che gli importi delle prestazioni sono:

Euro 8,18 mensili spettanti ai coltivatori diretti, coloni, mezzadri e piccoli coltivatori diretti per i figli.

Euro 10,21 mensili spettanti ai pensionati delle gestioni speciali per i lavoratori autonomi per il coniuge e i figli.

I limiti di reddito familiare da applicare ai fini della cessazione o riduzione della corresponsione degli assegni familiari e delle quote di maggiorazione di pensione per l'anno 2010

Ai fini della cessazione o riduzione della corresponsione degli assegni familiari e delle quote di maggiorazione delle

pensioni da lavoro autonomo, i limiti di reddito familiare da considerare sono rivalutati ogni anno in ragione del tasso d'inflazione programma-

to con arrotondamento ai centesimi di euro.

Secondo le precisazioni fornite dai competenti Ministeri, la misura del tasso d'inflazione

programmato per il 2009 è stata pari all'1,5% per cento. Con riferimento a quanto precede sono state aggiornate le tabelle, da applicare a decorrere dal 1° gennaio 2010 nei confronti dei soggetti esclusi dalla normativa relativa all'assegno per il nucleo familiare e sopra elencati.

Le procedure di calcolo delle pensioni sono già aggiornate in conformità ai nuovi limiti di reddito.

Limiti di reddito mensili da considerare ai fini del riconoscimento del diritto agli assegni familiari per l'anno 2010

In applicazione delle

vigenti norme per la perequazione automatica delle pensioni, il trattamento minimo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti risulta fissato dal 1° gennaio 2010 e per l'intero anno nell'importo mensile di euro 460,97.

In relazione a tale trattamento, i limiti di reddito mensili da considerare ai fini dell'accertamento del carico (non autosufficienza economica) e quindi del riconoscimento del diritto agli assegni familiari risultano così fissati per tutto l'anno 2010:

- Euro 649,19 per il coniuge, per un genitore, per ciascun figlio od equiparato.

- Euro 1136,08 per due genitori.

I nuovi limiti di reddito valgono anche, secondo le disposizioni già in vigore e a suo tempo rese note, in caso di richiesta di assegni familiari per fratelli, sorelle e nipoti (indice unitario di mantenimento). □

CONFSAL-FEDER.CASA Valutazioni e osservazioni sulla situazione abitativa

La Confsal-Feder.casa invitata al Cnel per fornire le proprie valutazioni e osservazioni sulla odierna situazione abitativa ha presentato in merito il dettagliato documento che pubblichiamo. La delegazione della Confsal-Feder.casa era composta dal Segretario generale Gianluigi Pascoletti e dal Responsabile dell'Ufficio legislativo Giovanni Pollastrini che hanno portato con il citato documento un forte e concreto contributo di analisi e di idee.

IL DOCUMENTO A PAGINA 4

INPS

Incentivo per l'assunzione di lavoratori

no rapporti di collegamento o controllo; in tali casi il beneficio spetta comunque se l'assunzione avvenga dopo sei mesi dal licenziamento.

L'incentivo non spetta se il datore di lavoro che assume:

- abbia in atto sospensioni dal lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale per la quale è stato richiesto, ovvero ottenuto, il trattamento straordinario di integrazione salariale, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 223/91;

- abbia in atto sospensioni per crisi aziendali ai sensi dell'art. 19, co. 1, del D.l. 185/2008, conv. in L. 2/2009 [2];

- abbia effettuato riduzione di personale nei sei mesi precedenti l'assunzione.

In tutti questi casi l'incentivo, comunque, spetta se l'assunzione avvenga al fine di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.

La fruizione dell'incentivo in argomento è soggetta alla condizione di regolarità di cui all'art. 1, commi 1175 e 1176, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Lavoratori per la cui assunzione compete l'incentivo

L'incentivo spetta per l'assunzione di lavoratori che siano destinatari per gli anni 2009 e 2010 di ammortizzatori sociali in deroga.

Per ammortizzatori sociali in deroga incentivati dalla norma di cui si tratta si intendono i trattamenti di cassa integrazione in deroga, l'indennità di mobilità in deroga e i trattamenti di disoccupazione speciale edile in deroga previsti, da ultimo, dall'art. 2, comma 36, della Legge n. 203/2008. [3]

L'incentivo non spetta se il lavoratore è interessato da una mera riduzione di orario.

Tipologia di assunzioni incentivate

L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate dal 12 aprile 2009, data di entrata in vigore della Legge di conversione del Decreto-legge 5/2009; l'incentivo è stato infatti introdotto in sede di conversione del Decreto-legge citato.

L'assunzione può essere sia a tempo determinato che indeterminato, sia a tempo pieno che parziale.

L'agevolazione spetta anche nel caso in cui il lavoratore viene assunto per un periodo inferiore alla durata residua dell'ammortizzatore sociale; al termine del rapporto di lavoro, se sussistono le altre condizioni previste dalla normativa vigente, il lavoratore potrà riprendere a godere dell'ammortizzatore sociale per il periodo rimanente (es. ammortizzatore sociale riconosciuto per 12 mesi e assunzione a tempo determinato alla fine del secondo mese, per 6 mesi; il lavoratore ha goduto della prestazione per 2 mesi, il datore di lavoro gode di 6 mesi di incentivo e il lavoratore sarà riammesso all'ammortizzatore sociale per i restanti 4 mesi).

L'incentivo è compatibile con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (ad esempio, con un contratto di apprendistato o di inserimento) ed è cumulabile con le riduzioni contributive eventualmente connesse ad un particolare tipo di contratto.

Misura e durata dell'incentivo

Quando ricorrono le condizioni sopra descritte, spetta al datore di lavoro che assume, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un incentivo mensile pari al trattamento

mensile di sostegno al reddito che sarebbe stato erogato al lavoratore, al netto della riduzione del 5,84% prevista dall'art. 26 della Legge 41/1986 e con esclusione di quanto riconosciuto a titolo di contribuzione figurativa; l'incentivo spetta - in costanza di rapporto di lavoro - per un periodo pari alla durata residua del trattamento riconosciuto al lavoratore; nel caso di assunzione a tempo determinato per un periodo inferiore alla durata residua dell'ammortizzatore sociale, l'incentivo spetta - sempre in costanza di rapporto di lavoro - solo per tale periodo inferiore.

L'importo dell'incentivo spettante al datore può essere fruito soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione, e non può comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno [4].

L'incentivo spetta nel limite di spesa autorizzato ed è erogato attraverso il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali e assistenziali.

L'incentivo è cumulabile con le riduzioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente [5].

Istruzioni relative ai datori di lavoro che operano con il sistema DM - Emens - Uniemens

Comunicazione di assunzione del datore di lavoro

Nei termini previsti dalla legge, il datore di lavoro interessato inoltrerà la comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego competente, avvalendosi del modello Unificato Lav, secondo quanto previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro del 30 ottobre 2007.

Il datore di lavoro avrà cura di compilare esattamente tutte le parti del modello. In particolare si evidenzia quanto segue:

- il campo "Ente previdenziale" sarà compilato con la dicitura "Inps";

- il campo "Codice Ente Previdenziale" sarà compilato con la matricola aziendale, che contraddistingue la posizione contributiva presso cui il datore di lavoro è obbligato a denunciare gli obblighi contributivi mediante il modello DM10. Se - al momento della comunicazione - la matricola non è stata ancora attribuita dall'Istituto o non sia stata comunque indicata nel modello Unilav-, il datore di lavoro avrà cura di provvedere ad un successivo secondo invio, avvalendosi della procedura di rettifica [6], per integrare la precedente comunicazione con la matricola originariamente mancante;

- il campo "Codice agevolazioni" non sarà compilato.

Dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro

Attualmente, il modello Unificato Lav non è predisposto per contenere le dichiarazioni di responsabilità, previste dalla legge per il riconoscimento dell'incentivo. Pertanto, il datore di lavoro inoltrerà all'Inps una dichiarazione di responsabilità contenente:

- il codice fiscale del lavoratore assunto per beneficiare dell'incentivo di cui all'art. 7 ter, comma 7 del D.l.

5/2009;

- il codice comunicazione che identifica in modo univoco l'Unificato Lav di assunzione;

- l'attestazione che:

- l'assunzione non deriva da un obbligo preesistente;

- tra l'impresa che assume e quella di provenienza del lavoratore, non vi è sostanziale coincidenza degli assetti proprietari né intercorrono rapporti di collegamento o controllo;

- l'azienda non ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale per la quale sono stati richiesti - ovvero ottenuti - il trattamento straordinario di integrazione salariale o le prestazioni previste dall'art. 19, co. 1, del D.l. 185/2008, conv. in L. 2/2009; ovvero sia ha in atto le suddette sospensioni per personale avente qualifiche diverse da quelle dei lavoratori per cui si richiede l'incentivo;

- l'azienda nei sei mesi precedenti l'assunzione non ha effettuato riduzione di personale ovvero sia nei sei mesi precedenti l'assunzione ha licenziato - per riduzione di personale - lavoratori aventi qualifiche diverse da quelle dei lavoratori per cui si richiede l'incentivo.

L'invio della dichiarazione di responsabilità vale anche come richiesta di attribuzione del codice autorizzazione più avanti illustrato, per la concreta fruizione dell'incentivo.

La dichiarazione di responsabilità dovrà essere inoltrata esclusivamente in modalità telematica, avvalendosi del servizio disponibile presso il sito Internet dell'Istituto www.inps.it, secondo le indicazioni contenute in un messaggio di prossima pubblicazione. [7]

L'invio dovrà essere effettuato entro il mese successivo a quello di decorrenza dell'assunzione; per le assunzioni già effettuate alla data di pubblicazione della presente circolare, la dichiarazione di responsabilità potrà essere inoltrata entro il mese successivo alla data di pubblicazione.

Adempimenti a carico delle sedi. Codifica aziende

Ricevuta la dichiarazione, la Sede competente a gestire la posizione contributiva dell'azienda:

- verificherà la sussistenza delle condizioni attestata dal datore di lavoro per la fruizione del beneficio, attingendo alle informazioni disponibili;

- verificherà che il lavoratore sia titolare di un ammortizzatore sociale in deroga, utilizzando l'apposita procedura che verrà rilasciata prossimamente;

- sempre utilizzando l'apposita procedura di cui sopra, individuerà l'importo massimo dell'incentivo spettante per mese, la durata, l'eventuale Regione su cui dovesse gravare parzialmente l'onere finanziario, il Decreto di concessione dell'ammortizzatore sociale;

- comunicherà al datore di lavoro che è stato ammesso/non ammesso alla fruizione dell'incentivo; la comunicazione di non ammissione ne indicherà i corrispondenti motivi; la comunicazione di ammissione sarà redatta secondo il fac-simile, che verrà prossimamente pubblicato, insieme alle istruzioni di composizione del flusso Uniemens.

Le posizioni contributive relative ai datori di lavoro aventi titolo all'incentivo di cui all'art. 7 ter, co. 7 del Decreto-legge n. 5 del 10 febbraio 2009, dovranno essere contraddistinte dal codice di autorizzazione "3Q" che assume il significato di "azienda ammessa al beneficio di cui all'art. 7 ter, co. 7 del Decreto-legge 5/2009"; il codice autorizzazione dovrà essere mantenuto per tutto il periodo di spettanza del beneficio.

Qualora al momento dell'ammissione al beneficio ne sia già decorso il periodo di spettanza, al fine di consentirne comunque all'azienda la fruizione il predetto codice di autorizzazione sarà attribuito per il periodo di tempo strettamente necessario all'azienda per operare il conguaglio.

Si evidenzia fin d'ora che il possesso dei requisiti di regolarità contributiva sarà accertato dalla procedura di controllo delle denunce retributive e contributive con le modalità previste per la fruizione della generalità dei benefici contributivi (cosiddetto Durc virtuale).

Modalità di composizione del flusso Uniemens

In considerazione della circostanza che, a decorrere dal periodo di paga gennaio 2010, gli obblighi di denuncia contributiva e retributiva - finora assolti mediante i distinti modelli DM10 e Emens - dovranno essere assolti mediante l'unico flusso cosiddetto Uniemens, si fa riserva di pubblicare le specifiche istruzioni per il conguaglio dell'incentivo.

Istruzioni relative ai datori di lavoro agricolo

Comunicazione di assunzione del datore di lavoro

Nei termini previsti dalla legge, il datore di lavoro interessato inoltrerà la comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego competente, avvalendosi del modello Unificato Lav, secondo quanto previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro del 30 ottobre 2007.

Il datore di lavoro avrà cura di compilare esattamente tutte le parti del modello. In particolare si evidenzia quanto segue:

- il campo "Ente previdenziale" sarà compilato con la dicitura "Inps";

- il campo "Codice Ente Previdenziale" sarà compilato con il codice Cida assegnato a seguito della presentazione della denuncia aziendale telematica così come previsto dalla Legge n. 81/2006;

- il campo "Codice agevolazioni" non sarà compilato.

Dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro

Attualmente, il modello Unificato Lav non è predisposto per contenere le dichiarazioni di responsabilità, previste dalla legge per il riconoscimento dell'incentivo. Pertanto, il datore di lavoro inoltrerà all'Inps una dichiarazione di responsabilità contenente:

- il codice fiscale del lavoratore assunto per beneficiare dell'incentivo di cui all'art. 7 ter, comma 7 del D.l. 5/2009;

- il codice comunicazione che identifica in modo univoco l'Unificato Lav di assunzione;

- l'attestazione che:

- l'assunzione non deriva da un obbligo preesistente;

- tra l'impresa che assume e quella di provenienza del lavoratore, non vi è sostanziale coincidenza degli assetti

→ segue a pag. 3

► a riposo, ha introdotto il nuovo istituto dell'esonero dal servizio.

In coerenza agli indirizzi applicativi già divulgati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare DPF - 0047897-20/10/2008-1 si ritiene opportuno fornire ulteriori indicazioni relative ai riflessi contributivi e dei trattamenti di quiescenza e di previdenza derivanti dall'attuazione della disposizione de qua.

Si rammenta in tale sede che il primo comma dello stesso articolo prevede un esonero volontario dal servizio per i dipendenti pubblici nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni. Tale facoltà di sospensione delle prestazioni lavorative, che può essere esercitata per gli anni 2009, 2010 e 2011, è concessa esclusivamente al personale in servizio presso le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli Enti pubblici non economici, le Università, le Istituzioni e gli Enti di ricerca nonché gli Enti di cui all'articolo 70, comma 4, del Decreto legislativo 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni (Ente autonomo esposizione universale di Roma, Enti autonomi lirici e Istituzioni concertistiche assimilate, Agenzia spaziale italiana, Istituto poligrafico dello Stato, Unioni delle

ESONERO DAL SERVIZIO

Riflessi contributivi del trattamento di quiescenza e previdenza

Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, Azienda Autonoma Assistenza al volo, Registro Aeronautico Italiano, Coni, Cnel, Enac e Cnipa). Come inoltre disposto dall'ultimo periodo del primo capoverso l'istituto dell'esonero non trova applicazione nei confronti del personale della scuola.

L'istanza di esonero, che non è revocabile, deve essere presentata improrogabilmente entro il 1° marzo di ciascun anno. Ciascuna Amministrazione datrice di lavoro ha la facoltà di accogliere o meno la richiesta in base alle proprie esigenze funzionali, dando comunque priorità, in caso di assenso, al personale interessato da processi di riorganizzazione o appartenente a qualifiche per le quali è prevista una riduzione di organico.

Durante il periodo di esonero al dipendente spetta (cfr. comma 3 dell'art.72) un trattamento economico temporaneo pari al 50% di quello complessivamente goduto, per competenze fisse ed accessorie, al momento del collocamento nella nuova posizione. Tuttavia, nell'intento di incentivare l'esonero dal servizio per



l'espletamento di attività di volontariato, il legislatore ha previsto che il trattamento economico durante il periodo di esonero viene elevato al 70%, ove il dipendente documenti di svolgere tali attività presso Onlus, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo ed altri soggetti da individuare con un successivo decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del Decreto-legge.

Tale la disposizione introdotta, gli adempimenti contributivi a carico delle Amministrazioni interessate devono garantire la valutabilità dell'istituto dell'esonero ai fini del trattamento pensionistico e previdenziale, in conformità al

comma 4 dell'articolo 72, che testualmente dispone: "All'atto del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età il dipendente ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio".

Si precisa, quindi, che l'obbligo a carico delle Amministrazioni e degli

Enti al versamento dei contributi, sia per la quota a carico del datore di lavoro che per quella a carico del dipendente, deve essere adempiuto:

- ai fini del trattamento pensionistico;
- ai fini del trattamento di fine servizio;
- a favore della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, qualora il dipendente risulti iscritto all'atto del collocamento in esonero;
- a favore dell'assicurazione sociale vita, qualora il dipendente risulti iscritto all'atto del collocamento in esonero.

Individuati gli oneri contributivi, gli stessi devono essere quantificati sulla retribuzione virtuale, calcolata per intero, corrispondente a quella spettante al lavoratore nell'ipotesi di permanenza in servizio.

Si riportano di seguito le

componenti della retribuzione virtuale da considerare quale base imponibile contributiva ai fini pensionistici:

- trattamento fondamentale (di natura variabile): corrispondente alla retribuzione percepita dal dipendente all'atto del collocamento in esonero, da rivalutare per effetto dei rinnovi contrattuali e dei miglioramenti retributivi che intervengano nei periodi successivi al collocamento medesimo;

- trattamento accessorio (di natura fissa): pari agli importi calcolati per la determinazione del trattamento economico temporaneo da attribuire per tutto il periodo di esonero. Le voci di retribuzione accessoria da considerare sono quelle di cui il dipendente risulta titolare al momento in cui lo stesso viene collocato nella nuova posizione (si fa riferimento alla decorrenza del collocamento) calcolate pro-quota, ivi comprese le componenti legate alla produttività ed ai risultati, con esclusione di quelle direttamente collegate alla prestazione lavorativa).

Per quanto attiene al Tfs (indennità di buonuscita e indennità premio di servizio) e al Tfr, la quantificazione degli oneri contributivi deve essere effettuata sulla retribuzione virtuale utile ai fini delle citate prestazioni.

Nell'ambito degli adempimenti contributivi l'Inpdap precisa che quelli riferiti ai fini della compilazione della D.M.A. non subiscono alcuna modificazione.

► proprietari né intercorrono rapporti di collegamento o controllo;

- l'azienda non ha in atto sospensioni dal lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale per la quale sono stati richiesti - ovvero ottenuti - il trattamento straordinario di integrazione salariale o le prestazioni previste dall'art. 19, co. 1, del D.l. 185/2008, conv. in L. 2/2009; ovvero sia in atto le suddette sospensioni per personale avente qualifiche diverse da quelle dei lavoratori per cui si richiede l'incentivo;

- l'azienda nei sei mesi precedenti l'assunzione non ha effettuato riduzione di personale ovvero sia nei sei mesi precedenti l'assunzione ha licenziato - per riduzione di personale - lavoratori aventi qualifiche diverse da quelle dei lavoratori per cui si richiede l'incentivo.

L'inoltre della dichiarazione di responsabilità vale anche come richiesta di attribuzione del codice autorizzazione più avanti illustrato, per la concreta fruizione dell'incentivo.

In attesa del rilascio di apposita procedura

telematica, la dichiarazione di responsabilità dovrà essere effettuata utilizzando l'apposito modello.

La dichiarazione di responsabilità - redatta utilizzando il modello citato - dovrà essere presentata alla sede Inps competente entro il mese successivo a quello di decorrenza dell'assunzione; per le assunzioni già effettuate alla data di pubblicazione della presente circolare, la dichiarazione di responsabilità potrà essere inoltrata entro il mese successivo alla data di pubblicazione.

Modalità di compilazione del Dmag

Le aziende agricole potranno fruire dell'incentivo, ogni trimestre, attraverso il conguaglio con la contribuzione dovuta e calcolata dall'Istituto.

Per i lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga assunti ai sensi dell'ex art. 7 ter co.7 D.l. 5/2009, il quadro "F"

del modello Dmag - sezione relativa al rapporto di lavoro - dovrà essere compilato, a partire dal 1° trimestre 2010, secondo le seguenti modalità:

- con il tipo retribuzione "X" dovrà essere indicato, per ogni singolo mese, il solo importo dell'incentivo spettante,

che verrà comunicato preventivamente dall'Istituto;

- con i tipi retribuzione già in uso - "O/M/P" - le retribuzioni erogate connesse alla prestazione lavorativa svolta.

Per eventuali assunzioni ai sensi della norma in oggetto effettuate nel corso dell'anno

2009, le aziende dovranno effettuare una comunicazione alla sede competente indicando il periodo, i lavoratori interessati e gli importi dell'incentivo ad esse spettanti, distinti per singolo mese. Tali comunicazioni dovranno essere segnalate, da parte della sede stessa, alla Direzione Centrale Entrate - Area Agricoltura.

[1] La legge di conversione è stata pubblicata sulla G.U. n. 85 del 11-4-2009 - Suppl. Ordinario n.49.

[2] Tale requisito non è espressamente previsto dall'art 7 ter, ma deriva dall'analogia che intercorre - ai fini dell'incentivo - tra le ipotesi di sospensione ai sensi della Legge 223/1991 e le ipotesi di sospensione ai sensi dell'art 19 del decreto legge citato.

[3] Il testo attualmente vigente del comma 36 risulta dalle modifiche da ultimo intervenute per effetto dell'art 7 ter, co. 4, del Decreto-legge

n. 5 del 10 febbraio 2009, , conv. con modd. con Legge n. 33 del 9 aprile 2009; sugli ammortizzatori di cui si tratta vedi anche l'art. 19, commi 8 e 9, del Decreto-legge n. 185 del 29 novembre 2008, convertito con modificazioni con Legge n. 2 del 28 gennaio 2009. Cfr. la circolare n. 75 del 26 maggio 2009.

[4] In relazione a questo punto vedasi circ. 252/1992.

[5] A titolo puramente esemplificativo vedasi la riduzione di cui alla L. 223/91 per assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, anche se non titolari della corrispondente indennità; cfr. art. 1 L. 52/98 e successive modifiche e integrazioni.

[6] La procedura di rettifica, utilizzabile anche per le integrazioni descritte nel testo, è illustrata nel documento "Comunicazioni obbligatorie - Modelli e regole", reperibile presso il sito del Ministero del Lavoro, nella sezione dedicata alle comunicazioni obbligatorie, a l l ' i n d i r i z z o www.lavoro.gov.it/CO/.

[7] Le istruzioni per l'invio saranno altresì disponibili presso il sito Inps, nella sezione dedicata ai servizi on-line offerti alle aziende.

INPS

Incentivo per l'assunzione di lavoratori



SOCIETÀ CULTURA LAVORO
Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori
 Settimanale di politica e informazione sindacale
 Direttore **MARCO PAOLO NIGI**
 Direttore responsabile **FEDERICO DE LELLA**
 Comitato di redazione:
Domenico Dimilta - Francesca Pizzoli

Direzione: Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma Centralino 06/553421 - Fax 06/55342150 e-mail: redazione@confsal.it	Amministrazione: Viale Trastevere, 60 00153 Roma Sito internet www.confsal.it
---	--

Gestione editoriale: Cooperativa editoriale Società Cultura Lavoro s.r.l.
 Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
 iscritta al R.O.C. al n. 9453

La testata fruisce dei contributi statali diretti di cui alla Legge 7 agosto 1990 n. 250
 Registrato Tribunale di Roma al n. 495 del 7-10-1996 Sped. A.P. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 DCB Roma
 Stampa: Nuova A.G.E. S.r.l. - Via Montieri, 1/C - 00148 Roma

L'organo di stampa è aperto a tutte le collaborazioni che, per necessità redazionali, potrebbero tuttavia non essere integralmente accolte. Non si pubblicano articoli già comparsi su altri giornali.



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

CONFSAL-FEDER.CASA

Valutazioni e osservazioni sulla situazione abitativa

• IL DOCUMENTO •

La disciplina delle locazioni in Italia ha attraversato una molteplicità di fasi e si è nutrita di una pletera di provvedimenti legislativi di ogni tipo che non sono riusciti, dal dopoguerra in poi, a risolvere il grosso problema dell'emergenza abitativa ma hanno contribuito ad accentuare sempre più profondamente nel tessuto sociale di questo importante settore le disparità, le incongruenze, le aspettative deluse di sempre più vasti strati della popolazione.

L'entrata in vigore della Legge dell'equo canone del 1978 innovò radicalmente il regime delle locazioni abitative, portando in primo piano la figura del conduttore a basso reddito, dando inizio ad una stagione caratterizzata da profondi cambiamenti sociali.

Si realizzava, pertanto, un sistema nuovo di valori che riconosceva il conduttore come soggetto debole nel rapporto locativo.

Nel 1992, con i patti in deroga, si è avuta una prima fase di "liberalizzazione" del mercato, seguita dalla Legge di riforma delle locazioni, varata alla fine del 1998, la 431, che con l'introduzione del cosiddetto "canale libero", sancisce il definitivo affossamento dei valori che avevano ispirato la normativa sull'equo canone, ponendo sullo stesso piano due soggetti, il locatore e il conduttore, che nel rapporto locativo sullo stesso piano non sono, trattando l'uno da uno stato di interesse e l'altro da uno stato di bisogno.

La realtà è che la Legge 431 è stata efficacissima nei suoi intenti di liberalizzazione del mercato, giacché dopo l'entrata in vigore della stessa tanto le grandi proprietà immobiliari quanto i piccoli proprietari si sono affrettati a disdettare i vecchi contratti di locazione, proponendo rinnovi a canoni liberi con aumenti che spesso superavano il 100% del canone; l'impatto della nuova legge sul mercato è stato devastante, ed in questo senso molto significativo è stato il comportamento dei molti ex Enti pubblici oggi privatizzati, i cui amministratori, in linea con quanto sopra descritto, hanno iniziato a disdettare i vecchi contratti offrendo rinnovi ai propri inquilini con vertiginosi aumenti del canone (anche del 200%), manco fossero privati investitori alla ricerca di profitto per i propri capitali investiti con l'assunzione del rischio di impresa; è stato in molti casi inutile (a Roma basta citare il caso della Cassa Forense) ricordare a questi soggetti che i loro patrimoni immobiliari erano stati costruiti con i

soldi dei lavoratori e non con capitali privati.

Molto meno efficaci si sono rivelati gli "ammortizzatori sociali" previsti dalla 431: se il canale concordato, seppur lentamente e comunque al di sotto delle previsioni, sta prendendo piede, il vero fallimento è rappresentato dal Fondo sociale per l'affitto, il cui importo viene ridotto di anno in anno.

L'insufficiente diffusione del cosiddetto canale concordato introdotto dalla Legge 431 ha diverse ragioni, non ultima la poca informazione.

Di fatto il lavoro di diffusione e pubblicizzazione del canale concordato è stato lasciato completamente sulle spalle delle organizzazioni sindacali di categoria, mentre le Istituzioni hanno brillato per la loro assenza in questo senso; significativo il fatto che per anni molti Comuni ignorassero completamente l'esistenza degli accordi locali previsti dalla 431 per l'individuazione delle zone e dei parametri, a livello comunale, necessari alla stipula dei contratti concordati. Se in molti Comuni esiste un accordo che consente la stipula dei contratti concordati lo si deve alle organizzazioni sindacali degli inquilini e dei proprietari, che in molte realtà, di fronte all'inerzia dei Comuni, si sono prese l'onere di informarli e di dare l'input per l'insediamento dei Tavoli di lavoro che hanno poi portato alla realizzazione degli accordi.

La latitanza, anche se forse sarebbe più corretto parlare di un graduale disimpegno, delle Istituzioni che ci governano dalle problematiche del settore abitativo, è confermata dagli eventi degli ultimi anni: abbiamo già detto della riforma delle locazioni, che, di fatto, lascia al mercato e ai suoi inaffidabili umori il compito di gestire le locazioni abitative; a questo va aggiunta la dismissione quasi totale del patrimonio immobiliare degli Enti pubblici, che assolveva, nel mercato delle locazioni, un ruolo chiave, intercettando la domanda di affitto di quelle fasce della popolazione (pensionati, famiglie monoreddito, ecc.) troppo "ricche" per accedere all'edilizia residenziale, e troppo "povere" per reperire

una casa sul libero mercato; del Fondo sociale e della sua costante riduzione e cronica insufficienza si è già detto, aggiungiamo che dalla soppressione della Gescal non esiste, in Italia, uno strumento di finanziamento delle politiche abitative; manca un unico soggetto che faccia, quanto meno, da referente per le politiche abitative, materia le cui competenze sono ripartite tra vari Ministeri (Economia, Infrastrutture, Lavoro) e Enti locali (Regioni e Comuni); non esiste traccia di un grande piano di rilancio dell'edilizia residenziale pubblica di cui necessiterebbe il Paese; gli ex Iacp, nonostante la riforma che li ha interessati, continuano a non essere in grado nemmeno di svolgere l'ordinaria manutenzione, lasciando degradare il già insufficiente patrimonio; insomma, non si può che constatare come in Italia non esista una politica abitativa. Pertanto, risulta evidente che i provvedimenti da intraprendere, a nostro avviso sono i seguenti:

1. la riforma della Legge 431/98; per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali previsti (vedi il canale concordato) si deve giungere all'emanazione della cosiddetta "cedolare secca" solo ed esclusivamente per i contratti a canale concordato. Questo permetterà di calmierare il mercato, con canoni inferiori a fronte della maggiore agevolazione fiscale ed anche l'emersione del sommerso (contratti in nero), con maggiori entrate fiscali e, quindi, maggiori risorse da immettere sui "Piani-casa" delle Regioni.

2. La creazione di uno strumento di finanziamento delle politiche abitative, a carattere nazionale, che sostituisca quello che una volta era la Gescal, sulla falsa riga di quello costituito dalla Regione Lazio che prevede l'utilizzo del 5% annuo delle tasse automobilistiche.

3. La predisposizione di una capillare campagna di informazione che consenta a proprietari ed inquilini di conoscere le agevolazioni offerte dalla legge relativamente ai contratti concordati.

4. La necessità di favorire l'affermazione dei contratti concordati su tutto il territorio nazionale.

5. Aumentare le detrazioni fiscali per gli affitti concordati dal 30 al 50%;

6. Ai fini Irpef della tassazione dei contratti di locazione, ad oggi è prevista la detrazione del 15% dal canone imponibile.

Tale detrazione traeva motivazione nell'incentivare la redditività delle locazioni nel periodo dell'equo canone.

Infatti, con il mercato vincolato, era concessa ai proprietari immobiliari una detrazione Irpef, come bilanciamento ai mancati introiti possibili in una contrattazione libera.

Oggi, con la liberalizzazione del mercato, a seguito della Legge di riforma delle locazioni 431/98, tale detrazione non ha più ragion d'essere.

Non è pensabile che un proprietario immobiliare, ed in particolar modo la grande proprietà, la quale può richiedere qualsiasi canone di locazione senza vincolo alcuno, riceva dallo Stato un'ulteriore agevolazione, a carico di tutta la collettività (visto che si tratta di mancati introiti per le casse dello Stato).

Mancati introiti stimati in circa 800 milioni d'euro annui.

La proposta della Confsal-Feder.casa è appunto l'abrogazione di tale agevolazione o, in subordine, la riduzione della stessa al 5%, nel qual caso si avrebbe un'entrata maggiore annua di oltre 500 milioni d'euro che potrebbero essere destinati, in parte (circa 250 milioni), ad integrare il Fondo nazionale di sostegno alle locazioni previsto all'articolo 11 della Legge 431/98.

7. Eliminare la tassazione sui contratti di locazione stipulati con famiglie sottoposte a procedure di sfratto.

8. Estendere su tutto il territorio nazionale l'utilizzo del canale concordato assistito dalle agevolazioni fiscali.

9. Aumentare le agevolazioni fiscali e prevedere la detrazione dei canoni di locazione a favore degli inquilini.

10. Prevedere la certificazione della regolarità e congruità del contratto da parte delle organizzazioni sindacali sottoscrittrici della Convenzione nazionale, al fine di evitare irregolarità sostanziali, fiscali e formali.

11. Finanziare un Piano straordinario per l'affitto sociale.

12. Predisporre una capillare campagna di informazione, anche tramite spot televisivi, che consenta ai cittadini di conoscere le opportunità previste nella Legge che governa il mercato delle locazioni con particolare riferimento alle tipologie contrattuali, alle agevolazioni fiscali, al Fondo di sostegno dell'affitto per le famiglie meno abbienti.

Con la sentenza n. 4293 del 9 settembre 2008, del Consiglio di Stato, Sezione VI, l'Inps ha emesso la circolare 118/2009, con la quale si prevedeva la possibilità di riconoscere al padre-lavoratore dipendente il diritto a fruire dei riposi giornalieri quando la madre-casalinga è oggettivamente impossibilitata a dedicarsi alla cura del neonato.

Il padre-lavoratore dipendente ha diritto ai riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre-casalinga, indipendentemente da situazioni di comprovata oggettiva impossibilità,

RIPOSI GIORNALIERI

Ne ha diritto per allattamento anche il padre in caso di madre-casalinga

Con la sentenza suddetta, il Consiglio di Stato, Sez.VI, ha dedotto che, anche ai fini del riconoscimento del diritto del padre ai riposi giornalieri per allattamento nell'ipotesi di cui alla lett. c dell'art.40 del D.lgs. 151/2001, la madre-casalinga debba essere considerata alla stregua della madre lavoratrice.

In attuazione dell'interpretazione estensiva

emersa in seno al Consiglio di Stato ed avallata dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali con lettera circolare B/2009 del 12.05.2009 l'Istituto ha emanato la circolare 112/2009, così prevedendo la possibilità di riconoscere al padre-lavoratore dipendente il diritto a fruire dei riposi giornalieri anche nei casi di oggettiva impossibilità da

parte della madre-casalinga di dedicarsi alla cura del neonato, perché impegnata in altre attività (ad esempio accertamenti sanitari, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche ed altre simili). Il padre-dipendente, pertanto, in questi casi, può fruire dei riposi giornalieri. Recentemente il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali con let-

tera circolare C/2009 del 16.11.2009 ha interpretato l'indirizzo del Consiglio di Stato nel senso del maggior favor del ruolo genitoriale, ed ha pertanto riconosciuto il diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri, ex art.40 del T.U. 151/2001, sempre nel caso di madre-casalinga, senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che

determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino.

Il padre-dipendente, pertanto, in tali ipotesi ed alle condizioni indicate, può fruire dei riposi giornalieri, nei limiti di due ore o di un'ora al giorno a seconda dell'orario giornaliero di lavoro, entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato (artt.39 e 45 del D.lgs 151/2001).

Per quanto non previsto dalla circolare resta fermo il disposto della circolare Inps 112/2009.