

Lavoro. Per la riduzione dei contributi 2012 contratti di produttività da depositare entro lunedì

Sgravi Inps, ultima chiamata

Da fissare la data di invio delle domande - Benefici per tutti

Antonio Canello
Giuseppe Maccaroni

Il sgravio contributivo 2012 sulle somme incentivanti incede lentamente e chi non ha ancora depositato i contratti presso la Dd competente, ha tempo per farlo sino a lunedì 6 maggio. Il mancato deposito alla direzione territoriale impedisce all'azienda di applicare la facilitazione. Lo prevede l'Inps, che con la circolare 73/2013 riassume le condizioni per usufruire dello sgravio contributivo sulle somme previste dai contratti collettivi di secondo livello erogate nel 2012 e che segue la pubblicazione del relativo decreto interministeriale del 27 dicembre 2012 (Gazzetta ufficiale 7/2013).

Nel documento l'istituto non indica i termini per la presentazione delle domande, riservandosi di farlo con un successivo messaggio. Una cosa è certa: non ci sarà alcun click day. I fondi a disposizione, 650 milioni di euro, inizialmente assegnati per il 60% alla contrattazione aziendale e per il 37% a quella territoriale, verranno distribuiti a tutte le aziende che avranno presentato l'istanza che risulterà in possesso dei requisiti richiesti.

Rispetto al passato, si registra un'apertura verso i contratti di

prossimità (articolo 8 del Dl 138/2011 convertito nella legge 148/2011) e un sostanziale ampliamento dei soggetti che possono stipulare gli accordi aziendali o territoriali. Ne deriva che - con riferimento allo scorso anno - l'incentivo può essere previsto da contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni di la-

PROCEDURA SEMPLIFICATA

Quest'anno la compilazione dell'istanza sarà più semplice in quanto i dati già conosciuti dall'istituto saranno precompilati

voratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in aziende ai sensi della normativa degli accordi interconfederali vigenti.

Ricordiamo che lo sgravio è diversamente articolato. Per il datore di lavoro consiste in un abbattimento entro il limite massimo di 25 punti dell'aliquota a suo carico, al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate, delle eventuali misure

compensative spettanti e - in agricoltura - al netto delle agevolazioni per territori montani e svantaggiati. Per il lavoratore equivale a un azzeramento della sua quota, oltre alla garanzia della copertura pensionistica. La riduzione contributiva, per il 2012, trova applicazione entro un tetto pari al 2,5% della retribuzione percepita dal lavoratore (somma incentivante compresa).

Vi sono altre condizioni da rispettare, oltre al deposito dei contratti. Per ottenere lo sgravio, infatti, le erogazioni devono essere correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico, agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Per i contratti territoriali, in caso di impossibilità a rilevare gli indicatori a livello aziendale, i criteri di erogazione da assumere saranno legati agli andamenti delle imprese del settore sul territorio. Non va, inoltre, dimenticato, che per ottenere l'incentivo si deve essere in regola con il versamento dei contributi ed necessario il rispetto della parte economica degli accordi e dei contratti collettivi (articolo

Le regole

01 | ASSEGNAZIONE

Se i fondi stanziati per il 2012 (650 milioni di euro) si riveleranno insufficienti, l'Inps provvederà a ridurre la percentuale di sgravio in misura proporzionale rispetto all'eccedenza del tetto di spesa per consentire a tutte le aziende che ne hanno fatto regolare domanda e che ne hanno diritto di poter accedere al beneficio

02 | ALTRE GESTIONI

L'istanza telematica di accesso allo sgravio per il 2012 va trasmessa all'Inps anche per i lavoratori assicurati presso l'Inps e presso le gestioni ex Inps e ex Enpals, ma servono domande separate

03 | EX DIPENDENTI

L'azienda può richiedere lo sgravio (a suo favore) anche per le somme corrisposte ai dipendenti cessati

1, comma 175, legge 296/2006).

L'accesso allo sgravio avverrà attraverso il consueto inoltro di una domanda (solo telematica) che quest'anno si profila ancora più semplificata in quanto, in sede di compilazione, verranno resi disponibili i dati già trasmessi all'Inps tramite Unifemins. Potranno chiedere l'agevolazione anche le aziende che versano a un ente diverso dall'Inps (Inps) nonché alle gestioni ex Inps ed ex Enpals. In tal caso dovranno essere, però, trasmesse distinte istanze.

Nella domanda il datore di lavoro dovrà indicare i dati identificativi dell'azienda; la tipologia di contratto (aziendale o territoriale); la data di sottoscrizione e di deposito; l'ente previdenziale a cui sono versati i contributi pensionistici; altre informazioni richieste dall'Inps. Entro i 60 giorni seguenti il termine unico per l'invio delle istanze (ancora da stabilire), l'Inps comunicherà alle aziende e agli intermediari l'ammissione allo sgravio contributivo.

APPROFONDIMENTO ONLINE

La circolare 73/2013 dell'Inps
www.ilsale24ore.com/norme/documenti

Maternità. Le precisazioni del ministero sull'interdizione

Cambio di mansioni se è utile all'azienda

Maria Rosa Ghelso

Qualora una lavoratrice in gravidanza svolga attività in condizioni non compatibili con il suo stato, l'assegnazione ad altre mansioni va decisa tenendo conto dell'utilità della nuova collocazione per l'azienda. Questa è una delle indicazioni contenute nella nota 7533 del ministero del Lavoro. La direzione territoriale del Lavoro può disporre l'interdizione dall'attività lavorativa della donna in stato di gravidanza, anticipatamente rispetto all'inizio del normale periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, la cui durata è determinata dal provvedimento autorizzativo, per i seguenti motivi: quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino; quando la lavoratrice non possa essere esposta ad altre mansioni.

La procedura

L'astensione anticipata dal lavoro, disciplinata dall'articolo 15 del decreto legislativo 151/2001, può essere disposta su istanza della lavoratrice o d'ufficio, qualora nel corso dell'attività di vigilanza propria della Dd emerga l'esistenza delle condizioni di cui sopra. Qualora, invece, la necessità di disporre l'interdizione anticipata derivi da complicanze della gravidanza o da preesistenti forme morbose, l'istanza appartiene unicamente alla lavoratrice e la competenza a disporre è dell'Asl. La differenziazione delle competenze è stata introdotta dal decreto legge 5/2012, convertito, con modificazioni, nella legge 35/2012, la cui applicazione è stata oggetto della nota 8712/2012 del ministero del Lavoro, che torna ora sull'argomento con la nota 7533 del 29 aprile scorso.

Il ministero sottolinea che l'emanazione del provvedimento è condizione essenziale per l'astensione dal lavoro, che decorre pertanto dalla data del provvedimento e che lo stesso deve comunque essere adottato entro il termine di sette giorni dalla ricezione della documentazione completa. La direzione territoriale può disporre im-

mediatamente l'astensione dall'attività allorché il datore, anche tramite la dipendente, produca una dichiarazione nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti l'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni.

Con la nota 7533/2013 il ministero chiarisce che l'ufficio ha la facoltà, non l'obbligo, di disporre l'interdizione dall'attività lavorativa della donna in stato di gravidanza, anticipatamente rispetto all'inizio del normale periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, la cui durata è determinata dal provvedimento autorizzativo, per i seguenti motivi: quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino; quando la lavoratrice non possa essere esposta ad altre mansioni.

Lo spostamento

Quanto allo spostamento di mansioni, rientra nel potere esclusivo del datore di lavoro la valutazione dell'utilità per l'organizzazione aziendale della modifica, che presuppone un'impiegatura della lavoratrice, considerando quindi che, ove la modifica delle condizioni dell'orario non sia possibile per motivi organizzativi produttivi, si rende necessario il provvedimento di sospensione. Peraltro, in caso di interdizione anticipata dal lavoro o di posticipo del rientro, i periodi in questione sono considerati ai fini normativi e indenizzati come periodi di astensione obbligatoria. La materia in esame è integrata dagli articoli 7 e 12 dello stesso decreto 151/2001 che disciplinano, rispettivamente, il divieto di adibire la lavoratrice durante il periodo di gravidanza a fino a sette mesi di età del figlio a lavori pericolosi, faticosi e insalubri nonché al trasporto e al sollevamento di pesi e l'adozione di misure intese a evitare un rischio per la sicurezza e la salute evidenziato dalla valutazione specifica dei rischi effettuata in azienda.

SICUREZZA

Niente visita preventiva per lo stagista

Luigi Calzavara

Non c'è obbligo di visita medica preventiva per gli studenti che svolgono uno stage o un tirocinio formativo. Lo precisa la commissione tecnica istituita presso il ministero del Lavoro con risposta a interpellato data 2 maggio.

La commissione precisa che l'obbligo della visita medica ex articolo 8 dell' legge 977/1967 nei confronti dei minori non sussiste in quanto tale ma solo in presenza di un rapporto di lavoro, anche speciale (per esempio l'apprendistato), escludendo così l'adolescente «stagista» o lo «studente minorenne».

Più in generale, invece, gli allievi che seguono corsi di formazione professionale nei quali si fa uso di laboratori, attrezzature di lavoro ivi compresi i videoterminali, devono essere tutelati ai fini della salute e sicurezza. Il parere si fonda sul contenuto dell'articolo 2 del Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, il quale equipara ai lavoratori dipendenti i soggetti impiegati in tirocini formativi e di orientamento, nonché gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali, appunto, si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature videoterminali, limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazione o ai laboratori in questione. L'equiparazione si estende anche in materia di sorveglianza sanitaria ma non vale ad altri fini.

L'incontro. Per i consulenti del lavoro le pause tra un impiego e l'altro possono essere occasione di riqualificazione

Calderone: serve formazione vera

Nino Amadore
PALERMO

Adeguare la legislazione sul lavoro intervenendo su alcuni punti chiave: flessibilità, apprendistato, cassa integrazione in deroga, contratti a termine. Insomma riaprire il cantiere della legge Fornero. Da Palermo, dove è in corso il convegno dei consulenti del lavoro Marina Calderone e dice: «Abbiamo apprezzato i passaggi del programma del premier in cui pone al centro l'emergenza del lavoro e sociale e si apre alla revisione degli strumenti della legge Fornero. Ora però bisogna subito lavorare, passare ai fatti, non c'è tempo da perdere, sia pure con l'esiguità delle risorse disponibili». Prima emergenza: il rifinanziamento della Cassa integrazione in deroga. «È im-

venire sulla legge Fornero perché non adeguata rispetto ai bisogni di una società in crisi».

Parla il presidente nazionale dei consulenti del lavoro Marina Calderone e dice: «Abbiamo apprezzato i passaggi del programma del premier in cui pone al centro l'emergenza del lavoro e sociale e si apre alla revisione degli strumenti della legge Fornero. Ora però bisogna subito lavorare, passare ai fatti, non c'è tempo da perdere, sia pure con l'esiguità delle risorse disponibili». Prima emergenza: il rifinanziamento della Cassa integrazione in deroga. «È im-

scindibile risolvere subito il problema - ha sottolineato Calderone - A fine mese tantissime famiglie di lavoratori resteranno senza alcun sussidio. Per il 2013 sono stati stanziati 650 milioni, in realtà occorrono 2,5 miliardi per tutto l'anno».

Per Marina Calderone, «occorre parlare concretamente di flessibilità, senza visioni ideologiche. I giovani europei costruiscono carriera tramite più episodi di lavoro grazie a strumenti di sostegno durante le pause e a garanzie di accompagnamento al lavoro con una formazione o una riqualificazione vere, che

non siano solo la fortuna del fortunato». Vincenzo Barbaro, presidente dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Palermo, propone un «patto generazionale» che consenta ai giovani di usufruire dell'abbattimento diretto del costo del lavoro e del cuneo fiscale, avvalendosi anche del tutoraggio dei lavoratori anziani. «Il sistema degli incentivi», dice Barbaro, «ha enormi storture, non realizza la finalità di incentivare il lavoro e spesso si trasforma in sopravvivenza attiva perché capita che le somme siano erogate dopo due o tre anni, quando l'azienda è già fallita.

È anche un sistema che alimenta il mercato degli incentivi, fatto di intermediari che riscuotono solo di ripetere ciò che avviene nel settore della formazione professionale. È meglio abolire tutto ciò che è assente e creare un unico fondo per la formazione e il cuneo fiscale. È l'unico modo concreto per far crescere l'occupazione». Ma c'è anche spazio alle proposte di modifica della legge Fornero. «Piccoli correttivi darebbero grandi risultati», dice Barbaro. Per esempio, abolire la tassa di 1480 euro sul licenziamento imposta alle imprese per finanziare l'Aspi. Questa è una tassa che grava sul costo del lavoro, blocca le assunzioni, spinge le aziende a cercare ancora di più.

IN EDICOLA >

DAL SOLE 24 ORE TUTTE LE REGOLE PER METTERSI INSIEME.



CHIARIMENTI OPERATIVI, SIMULAZIONI E ANALISI, TUTTO IN UNA PRATICA GUIDA.

Amplio spazio riservato ai vantaggi che le "Società tra Professionisti" possono acquisire dalle nuove forme societarie quali: **Srl a capitale ridotto, Srl semplificata e Start up innovative**

AGGIORNAMENTI E APPROFONDIMENTI ON LINE

**IN EDICOLA CON
IL SOLE 24 ORE A € 9,90 IN PIU'***



*Offerta valida in Italia dal 10/04/2013

GRUPPO 24ORE

PAG 1024

Disponibile anche in formato PDF su www.pagine24ore.it