

**AREA PAYROLL**

**LAVORO NEWS      2012      Roma li 10/04/2012**

Assistenza a persone in situazione di disabilità grave

## Congedi e permessi, l'INPS fa il punto

A seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto legislativo n. 119/2011, che apporta modifiche alla normativa relativa ai congedi ed ai permessi per l'assistenza alle persone in situazione di disabilità grave, l'INPS detta istruzioni operative in merito alle disposizioni introdotte dagli articoli 3, 4, e 6 del citato decreto legislativo.

Il decreto legislativo n. 119/2011 è entrato in vigore l'11 agosto 2011.

**L'art. 3 ridefinisce le modalità di fruizione del prolungamento del congedo parentale.** L'INPS spiega che il previgente dettato normativo (art. 33, decreto legislativo n. 151/2001) prevedeva il prolungamento, fino a tre anni del normale congedo parentale, con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione. Il novellato art. 33, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001 stabilisce, invece, la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del disabile in situazione di gravità, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso (con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione). Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

I genitori del disabile in situazione di gravità, in alternativa a tale beneficio, continuano a poter fruire dei riposi orari retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

**L'art. 4 ridefinisce criteri e modalità per la concessione del congedo straordinario.** In particolare:

- si ridefinisce la platea dei destinatari del congedo straordinario. I beneficiari usufruiranno del congedo straordinario, secondo il seguente ordine: il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità; il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente; uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

- si estende anche al congedo straordinario il principio del "referente unico" già introdotto dall'art. 24 della legge n. 183/2010 per i permessi ex lege 104/92. In particolare stabilisce che il congedo straordinario di cui all'art. 42 citato ed i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. Pertanto, qualora per l'assistenza ad una persona disabile in situazione di gravità risulti già esistente un titolare di permessi ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/92, un eventuale periodo di congedo straordinario potrà essere autorizzato solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dell'altro beneficio. .

- si precisa che "il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa". Destinatario della norma in esame è la persona disabile in situazione di gravità: questi ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge.

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

- si stabilisce che il richiedente il congedo straordinario ha diritto a percepire un' indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento. L'indennità, pertanto, è corrispostanella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione. L'art. 6 del decreto legislativo n. 119/2011 restringe la platea dei destinatari dei permessi per l'assistenza nei confronti di più persone disabili in situazione di gravità. Infatti, in base al nuovo periodo aggiunto al comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104/92, «Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado oppure entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.».

06/03/2012Speciale DL semplificazioni e sviluppo

## Le semplificazioni in materia di lavoro

Il DL Semplificazioni e sviluppo, che sta per essere convertito in legge, prevede numerose semplificazioni in materia di lavoro: nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, in merito al collocamento obbligatorio, libro unico del lavoro e all'astensione anticipata dal lavoro della lavoratrice in stato di gravidanza. Il testo approvato dalla Camera Dei Deputati cambia il regime della solidarietà negli appalti, introducendo la possibilità per il committente, ove convenuto in giudizio, di eccepire il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore.

Nel settore del **turismo e dei pubblici esercizi** l'articolo 18 del D.L. n. 5/2012, nel testo approvato dalla Camera dei Deputati, sostituisce l'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 10 del d.lgs.n. 368/2001, relativo alle comunicazioni in caso di assunzione di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni.

Non è più possibile, pertanto, trasmettere la comunicazione entro 5 giorni come prevedeva il richiamato articolo 10, bensì è necessario trasmettere la **comunicazione di assunzione e cessazione almeno il giorno precedente l'inizio della prestazione.**

Il datore di lavoro che non disponga di tutti i dati del lavoratore potrà avvalersi della norma speciale prevista per questi settori, trasmettere la comunicazione preventiva con lo specifico modello di "Comunicazione semplificata per l'assunzione d'urgenza nel settore del turismo", completando la procedura con l'invio del Modulo Unificato LAV entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Già il Ministero del lavoro aveva anticipato, con la circolare n. 2 del 16 febbraio 2012, che anche per questa tipologia lavorativa si sarebbe resa necessaria la comunicazione preventiva, eventualmente con le modalità semplificate di cui sopra. I datori di lavoro del settore agricolo potranno trasmettere al Centro per l'impiego una comunicazione unica in caso di contestuale assunzione di due o più operai a tempo determinato, indicando le generalità dei lavoratori, la data di inizio e cessazione della prestazione, le giornate di lavoro presunte e l'inquadramento contrattuale.

In materia di **collocamento obbligatorio** l'articolo 18 stabilisce, infine, che le comunicazioni previste a carico del datore di lavoro per poter usufruire della **sospensione dagli obblighi di assunzione** di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n.68/1999, sono presentate al servizio provinciale ove si trova la sede legale dell'impresa. In caso di unità produttive ubicate in più province sarà quell'ufficio a istruire la pratica e comunicare l'evento agli altri servizi provinciali competenti. Il richiamato articolo 3, comma 5, della L. 68/1999, prevede la sospensione degli obblighi di assunzione i nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, nonché per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n.223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.

E' confermato il tenore dell'articolo 19 del D.L. 5 in esame, che aggiunge un periodo al comma 7 dell'articolo 39 del D.L. n. 112 del 2008, e precisa che la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione. Per infedele registrazione si intende, invece, la registrazione dei dati richiesti dai commi 1 e 2 dello stesso articolo 39, diversi rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate. Questi principi erano già stabiliti per prassi ed acquisiscono, ora, valenza normativa.

Cambia, invece, l'intervento da parte dell'articolo 21 che va a modificare il regime della **solidarietà negli appalti** di cui all'articolo 20 del D.lgs.n.276/2003. Il testo approvato dalla Camera dei Deputati introduce la possibilità per il committente, ove convenuto in giudizio, di eccepire il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore. La richiesta può essere avanzata anche extra-giudizialmente ma in tal caso occorre indicare i beni dell'appaltatore sui quali il creditore può agevolmente soddisfarsi. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole comuni.

Confermata, infine, la suddivisione di competenze per l'adozione del provvedimento di autorizzazione all'**astensione anticipata dal lavoro della lavoratrice in stato di gravidanza**. L'articolo 15 del D.L.5, anche nel testo di conversione in legge, mantiene la competenza della Direzione territoriale del Lavoro quando l'anticipazione è imputabile all'attività lavorativa che può mettere a rischio la gravidanza e quando è impossibile assegnare la lavoratrice ad altre mansioni. Passa invece all'Asl la competenza per l'adozione del provvedimento quando l'astensione anticipata dal lavoro è richiesta da complicazioni della gravidanza imputabili a ragioni di salute.

Sul DL **Semplificazioni e sviluppo** consulta

Il parere n. 9 dei Consulenti del lavoro

## **Patto di non concorrenza: quali effetti sul piano fiscale?**

Con il parere n. 9 del 15 marzo 2012, la Fondazione Studi dei consulenti del lavoro ha analizzato la disciplina fiscale del patto di non concorrenza previsto nei contratti di agenzia sia in capo all'agente che al preponente.

A tale proposito, la Fondazione ricorda che l'art. 1751-*bis* c.c. stabilisce che agente e impresa preponente possono prevedere contrattualmente un patto che limiti la concorrenza dell'agente alla cessazione del rapporto di agenzia. Qualora l'agente si sia vincolato a non svolgere attività in concorrenza, il preponente è tenuto, secondo quanto stabilito dall'art. 23, legge n. 422/2000 (che ha riscritto il citato articolo del Codice civile), a corrispondere all'agente un'**indennità**, all'atto dello scioglimento del rapporto.

In capo all'agente, l'indennità percepita è **di natura non provvisoria** e quindi di natura risarcitoria, la cui *ratio* sta nel garantire all'agente un indennizzo per il divieto di sfruttare, a proprio favore, la clientela acquisita offrendo gli stessi beni e servizi (ma concorrenti) nella medesima zona. Il risarcimento per un "danno" subito è volto a porre rimedio al pregiudizio arrecato da una condotta "non iure e contra iure", circostanza che nel caso di specie non emerge.

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Diversamente, l'indennità percepita viene corrisposta per **compensare** (seppur parzialmente) il **futuro mancato reddito derivante dalla chiusura del rapporto di agenzia**. Tale somma, dunque, ha **natura reddituale** poiché volta a compensare il c.d. lucro cessante relativo alla chiusura dall'attività oggetto di prestazione del contratto di mandato.

Per la Fondazione, dunque, l'indennità può essere classificata tra i **ricavi** di cui all'art. 85, comma 1, lettera a), TUIR. Per quanto concerne le (sole) imprese individuali e società di persone, l'art. 17 comma 1, lettera d), TUIR prevede la tassazione separata delle indennità per cessazione di rapporti di agenzia.

In materia IVA, viene segnalato che l'Agenzia delle Entrate, in risposta ad un quesito dell'Assonime, con la nota del 17 dicembre 2001, n. 2001/179539, ha precisato che le somme spettanti all'agente, in dipendenza dell'accettazione del patto di non concorrenza dopo lo scioglimento del contratto di agenzia, non rappresentano - in virtù della natura non provvisoria - il corrispettivo per una prestazione di servizi, bensì una forma di risarcimento. L'Agenzia " ritiene che la sua corresponsione rimanga **esclusa dall'ambito di applicazione dell'IVA** per mancanza del presupposto oggettivo". Se ne deve dunque ulteriormente concludere che essendo assente la natura provvisoria, la predetta indennità non è soggetta a contribuzione Enasarco.

Per l'impresa mandante, sembra indubitabile che le somme corrisposte costituiscano **costi inerenti** e dunque **deducibili** ai fini delle imposte sui redditi ai sensi dell'art. 109 TUIR. Ugualmente detta indennità concorre alla formazione della base imponibile IRAP.

In questo caso, il problema che si pone riguarda le **modalità di deduzione dell'indennità**. In particolare, ci si chiede se debba essere interamente portata a conto economico e dedotta nel periodo d'imposta in cui l'accordo si è perfezionato o se il relativo costo debba essere ripartito lungo la durata del patto.

Per la Fondazione, tenuto conto che i principi contabili internazionali sono improntati, con riferimento alle voci in parola, ad un **rigido principio della prudenza**, sembra ragionevole che anche quanti non adottano per obbligo tali principi si possano ad essi rifare per i criteri di contabilizzazione. Dal punto di vista fiscale, una volta adottata la scelta della **capitalizzazione tra le spese pluriennali immateriali**, la deducibilità è una diretta conseguenza dell'ammortamento iscritto nel conto economico dell'esercizio, calcolato in base alla durata del patto. Ai fini IRAP gli ammortamenti rientrano tra i componenti deducibili dell'imposta.

(Parere Fondazione studi consulenti lavoro 15/03/2012, n. 9)  
16/03/2012  
Per il 2012

## Premi INAIL, noti i minimali di retribuzione imponibile giornaliera

L'INAIL illustra i minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi relativi al 2012, con particolare riguardo ai premi ordinari, ai premi speciali unitari ed al profilo risarcitivo

L'INAIL ricorda che i 2 fattori che concorrono alla determinazione del premio assicurativo ordinario sono:

- il tasso di premio indicato dalla tariffa dei premi con riferimento alla lavorazione assicurata
- l'ammontare delle retribuzioni.

**ROMA**  
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**  
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

La retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo si distingue in:

- retribuzione effettiva
- retribuzione convenzionale
- retribuzione di ragguglio

Posto quanto sopra, la retribuzione imponibile da assumere ai fini del calcolo del premio assicurativo deve tener conto sia del minimale contrattuale che del minimale di retribuzione giornaliera.

Il criterio per determinare la base imponibile minima effettiva è quello di scegliere l'importo più elevato tra quello contrattuale e quello del limite minimo di retribuzione giornaliera.

Segue una tabella che individua il limite minimo giornaliero rapportato a mese nell'ipotesi di 26 giorni lavorativi mensili, per l'anno 2012.

La circolare si sofferma inoltre su:

- retribuzioni effettive escluse dall'adeguamento al minimale giornaliero
- retribuzioni convenzionali
- retribuzioni convenzionali stabilite con decreto ministeriale
- retribuzioni convenzionali stabilite con legge
- retribuzione di ragguglio
- base imponibile per i lavoratori parasubordinati
- base imponibile per gli sportivi professionisti dipendenti
- premi speciali unitari
- profilo risarcitivo

Con riferimento a quest'ultimo punto l'Istituto ha precisato che:

- l'indennità per inabilità temporanea assoluta a favore delle categorie per cui è intervenuta la variazione salariale dovrà essere adeguata alle nuove misure nelle fattispecie verificatesi dal 1° luglio 2011, nonché in quelle per le quali, alla stessa data, risulti in corso tale trattamento economico
- ai fini della liquidazione delle rendite per inabilità permanente ed ai superstiti, relative ad eventi verificatesi dal 1° luglio 2011, il minimale ed il massimale di rendita - per effetto della rivalutazione intervenuta dallo stesso anno - corrispondono ai seguenti importi:

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it



Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

dal 1° luglio 2011 Euro Minimale di rendita annuale 14.681,10 giornaliero 48,94 Massimale di rendita annuale 27.264,90 giornaliero 90,88

(Circolare INAIL 27/03/2012, n. 16)  
29/03/2012

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it