

**LAVORO NEWS NOVEMBRE 2010 Roma li 10/12/2010**

Modello 770 mensile

## L'Agenzia delle entrate incontra le categorie interessate

L'Agenzia delle entrate, in vista della prossima entrata in vigore, fissata al 1° gennaio 2011, ha presentato alle associazioni delle imprese e ai consulenti del lavoro un progetto esplicativo su come funzionerà il nuovo adempimento.

L'Agenzia delle entrate, in vista della prossima entrata in vigore, fissata al 1° gennaio 2011, ha presentato alle associazioni delle imprese e ai consulenti del lavoro un progetto esplicativo su come funzionerà il nuovo adempimento.

Come è noto, infatti, secondo quanto disposto dagli articoli 2 e 4 del D.P.R. n. 322/1998, i sostituti di imposta che hanno corrisposto somme o valori soggetti a ritenuta alla fonte devono presentare annualmente apposita dichiarazione unica (modello 770) relativa a tutti i percipienti per i compensi corrisposti sotto qualsiasi forma nell'anno solare precedente e soggetti a ritenuta alla fonte.

Al fine di **semplificare la dichiarazione annuale** presentata dai sostituti d'imposta tenuti al rilascio della certificazione delle ritenute, la Finanziaria 2008 ha previsto che i sostituti d'imposta debbano **comunicare mensilmente in via telematica**, direttamente o tramite gli intermediari abilitati, i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo delle ritenute fiscali e dei relativi conguagli, per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni, mediante una dichiarazione mensile (c.d. "e-mens") da presentare entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento (articolo 1, comma 121, legge 24 dicembre 2007, n. 244).

Si tratta, dunque, di un **vero e proprio 770 mensile**. L'entrata in vigore di tale adempimento, prevista, in un primo momento, dal 1° gennaio 2009 è stata più volte posticipata. Infatti, in un primo momento si è pensato di rendere operativo il nuovo adempimento dal 1° gennaio 2010 (art. 42 D.L. 30 dicembre 2008, n. 207) ma poi, considerata la complessità del meccanismo, la data è stata spostata al 1° gennaio 2011, previa sperimentazione, a partire dall'anno 2010, con modalità stabilite di concerto tra l'Agenzia delle entrate e l'INPS (articolo 1, comma 6, D.L. 30 dicembre 2009, n. 194).

**La sperimentazione, però, non è mai iniziata.** Ora, considerato che una ulteriore proroga sarebbe controproducente per l'Amministrazione finanziaria visto che, in base agli indirizzi espressi con le ultime disposizioni in materia di controllo, la stessa intende basare la propria azione sull'elaborazione dei dati provenienti dalle varie banche dati (fiscali, contributive, ecc.), si prova a "fare sul serio" accelerando sul varo del nuovo adempimento.

In questa ottica va letto l'incontro avuto dall'Agenzia delle entrate con i principali destinatari della norma, anche se, considerato che i tempi sono ormai ristretti, non è da escludere un ulteriore proroga, tra l'altro caldamente auspicata dalle categorie interessate.

risoluzione del rapporto di lavoro

## Il contratto di lavoro può essere annullato per assenza ingiustificata?

### **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

Vorrei sapere se il contratto di lavoro, ove il dipendente non si sia mai presentato per svolgere attività lavorativa, senza mai fornire alcuna giustificazione, possa essere risolto annullando l'assunzione e comunicando al dipendente il suddetto annullamento

### **Risposta**

Prima di rispondere al quesito posto, occorre premettere che la formulazione dello stesso appare carente, non da ultimo anche sotto il rilevante profilo dell'indicazione del tempo trascorso dalla data in cui avrebbe dovuto aver inizio la prestazione. In mancanza di elementi precisi inerenti la fattispecie e la caratterizzazione della medesima, la risposta non potrà che essere astratta e non esaustiva.

Ciò premesso, si precisa innanzitutto che la soluzione ipotizzata dall'abbonato - vale a dire l'"annullamento" dell'assunzione - non è possibile.

Si osserva invece che, laddove l'inizio della prestazione lavorativa fosse atteso e previsto solo alcuni giorni fa, il datore di lavoro ben potrebbe essere ancora in tempo per contestare disciplinarmente al lavoratore l'assenza ingiustificata dal lavoro, concedendogli il termine (previsto dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di settore) per rendere le giustificazioni; al termine dell'iter disciplinare così avviato, il datore di lavoro, una volta valutate le (eventuali) controdeduzioni del lavoratore, potrà decidere se e quale sanzione (finanche espulsiva, ricorrendone eventualmente le condizioni) adottare nei confronti del dipendente. Ove, diversamente, sia trascorso un lungo lasso di tempo dalla data prevista per l'inizio della prestazione lavorativa, la contestazione disciplinare inerente l'assenza ingiustificata sarebbe intempestiva (e quindi invalida), mentre potrebbe essere possibile qualificare la condotta del dipendente alla stregua di dimissioni rese per fatti concludenti. In altri termini, si potrebbe sostenere che il dipendente, non presentandosi al lavoro e non giustificando in alcun modo la propria assenza per un lungo ed ininterrotto arco temporale, abbia posto in essere una condotta dalla quale è possibile evincere la sua volontà di risolvere il rapporto di lavoro.

Qualora fosse questa la situazione in cui versa l'abbonato, egli potrebbe - sul presupposto di non essere a questo punto più interessato alla prestazione lavorativa del soggetto - procedere a comunicare al dipendente di prendere buona nota della volontà dello stesso di risolvere per fatti concludenti il rapporto di lavoro e, conseguentemente, effettuare le relative comunicazioni agli Enti inerenti l'intervenuta risoluzione del rapporto (per dimissioni palesate tramite fatti concludenti). Ovviamente, tale eventuale posizione aziendale potrebbe ingenerare un contenzioso con il dipendente, circa gli esiti del quale non è possibile, considerata la scarsità di informazioni a nostra disposizione, rendere alcuna precisa indicazione.

Appalti pubblici

### **Validità trimestrale del Durc: i chiarimenti del Ministero**

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per l'attività ispettiva, con la circolare n. 35 datata 8 ottobre 2010, di recente divulgata agli operatori, ha preso posizione ufficiale, risolvendo ogni dubbio sul punto, in ordine alla Determinazione n. 1 del 12 gennaio 2010 dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici, con particolare riferimento all'annosa problematica interpretativa della durata di validità del Durc, nell'ambito degli appalti pubblici, invero non espressamente regolamentato dal D.M. 24 ottobre 2007: "Documento unico di regolarità contributiva"

Le associazioni di lavoratori possono chiedere i danni morali

#### **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

## Morti bianche, risponde il CdA della società anche in presenza di delega di funzioni

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 38991 del 4 novembre 2010, ha confermato la responsabilità a carico dell'intero Consiglio di Amministrazione nel caso di infortunio sul lavoro, verificatosi in conseguenza della violazione della normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. I giudici di legittimità hanno ritenuto che tutto il vertice aziendale - l'amministratore delegato, il consiglio di amministrazione e il direttore di stabilimento - non possono ritenersi esenti dalle responsabilità sia penali che amministrative per il risarcimento dei danni per i familiari delle vittime sul lavoro e per gli enti di fatto, pur in presenza di una delega di funzioni.

Con la sentenza in esame si pone termine ad una vicenda processuale iniziata negli anni 70 e relativa alla morte di 11 operai a seguito della esposizione e conseguente inalazioni delle fibre di amianto sprigionate nello stabilimento di Verbania della società Montefibre s.p.a.

L'importanza della decisione è legata al fatto che i giudici della Cassazione hanno confermato in 76 pagine di motivazione la responsabilità penale per omicidio colposo **14 consiglieri di amministrazione e del direttore dello stabilimento anche in presenza di una delega di funzioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro** qualora abbiano commesso gravi e reiterate inadempienze in materia di sicurezza e a prescindere dalla conoscenza della pericolosità dell'amianto diffusa all'epoca.

Orbene, nel caso di specie il percorso argomentativo che ha adottato piazza Cavour contribuisce a fornire un insegnamento fondamentale in tema di delega di funzioni antinfortunistiche.

Infatti, ha sostenuto che "anche di fronte alla presenza di una eventuale delega di gestione conferita ad uno o più amministratori, specifica e comprensiva di poteri di deliberazione e spesa, tale situazione può ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del consiglio, ma non escluderla interamente, poiché non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega".

In sostanza, anche in presenza di delega correttamente conferita ad uno o più amministratori (con specifiche attribuzioni in materia di igiene del lavoro), la posizione di garanzia degli altri componenti del Consiglio di amministrazione non viene meno, pur in presenza di una struttura aziendale complessa e organizzata, con riferimento a ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine all'organizzazione delle lavorazioni che attingono direttamente la sfera di responsabilità del datore di lavoro.

Permane, in ogni caso, l'obbligo di tutti i componenti del consiglio di amministrazione di vigilare e di controllare che i delegati usino correttamente la delega, e che la stessa delega non esoneri da responsabilità per tutto ciò che riguarda le scelte aziendali di fondo, relative all'organizzazione delle lavorazioni, che comunque attengono alla sfera di responsabilità del consiglio di amministrazione, specialmente nel caso di strutture aziendali complesse in cui le disfunzioni sono determinate da difetti strutturali aziendali e del processo produttivo.

Ciò "in perfetta armonia con quanto previsto dalla disposizione previgente art. 2932 c.c., che nel prevedere che gli amministratori nella gestione della società devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dall'atto costitutivo, stabilisce che se taluni compiti sono attribuiti ad uno o più

### **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

amministratori, gli altri componenti sono solidalmente responsabili se non hanno vigilato sul generale mutamento della gestione”.

Nel caso di specie, quando le violazioni delle norme antinfortunistiche sono talmente gravi, reiterate e strutturali, occorre adottare decisioni di alto livello aziendale non delegabili e proprie, conseguentemente, dell'intero Consiglio di amministrazione.

La novità della sentenza è determinata anche dal fatto che **gli enti di fatto costituitisi parte civile** (nello specifico la Camera del Lavoro della CGIL di Verbania e Medicina Democratica) **non hanno fatto ingresso nel processo come enti esponenziali di interessi diffusi o collettivi, bensì agendo “iure proprio”** in qualità di soggetti danneggiati dal reato con conseguente applicazione dell'art. 74 c.p.c. Osserva la Corte Suprema che la circostanza che questi enti siano enti di fatto, privi di una vera e propria personalità giuridica, ma titolari di una mera soggettività non è ostativa alla costituzione di parte civile, né tanto meno può essere considerata ostativa quella di non essere stati detti enti, in particolare “Medicina Democratica” ancora operativi al momento dei fatti.

La circostanza che l'associazione “Medicina Democratica” si sia costituita formalmente solo nel 1978, mentre la condotta negligente era iniziata dal 1972 non ha impedito alla Suprema Corte di riconoscerla come parte lesa atteso che i medici monitoravano la salute degli operai dello stabilimento di Verbania già da anni e lo hanno continuato a fare per gli anni successivi.

Segnala, ancora, la Corte che “gli enti di fatto sono legittimati a costituirsi parte civile non soltanto quando il danno riguardi un bene su cui gli stessi vantino un diritto patrimoniale, ma più in generale quando il danno coincida con la lesione di un diritto soggettivo, come avviene nel caso in cui offeso sia l'interesse perseguito da un'associazione in riferimento ad una situazione storicamente circostanziata, assunto nello statuto a ragione stessa della propria esistenza e azione, con l'effetto che ogni attentato a tale interesse si configura come lesione della personalità o identità del sodalizio”.

Inoltre, continua la Corte che “quando si tratti di enti di fatto che rappresentano gli interessi dei lavoratori, ogni condotta del datore di lavoro idonea a ledere la salute dei lavoratori, soprattutto nei casi in cui si verifica in modo reiterato (es. pluralità di reccessi) e in conseguenza di condotte riconducibili a sistematiche e radicate violazioni delle norme di sicurezza e di igiene sul lavoro, si determina un **danno diretto all'Ente**.

Esso può essere sia economico, per le eventuali diminuzioni patrimoniali conseguenti alle riduzioni delle adesioni dei lavoratori per il venir meno della fiducia nella capacità rappresentativa dell'istituzione; sia un danno non patrimoniale per la lesione dell'interesse statutariamente perseguito di garantire la salute dei lavoratori nell'ambiente di lavoratori nell'ambiente di lavoro, presidiato costituzionalmente degli art. 2 e 32 Cost”.

L'importanza della pronuncia deriva dal fatto di aver ribadito il principio di diritto, conformemente agli insegnamenti delle Sezioni Unite del 2002, secondo cui la responsabilità del datore di lavoro e in genere di qualunque soggetto agente, come nel caso di specie dell'intero vertice aziendale, sussiste non soltanto nel caso in cui questi abbia cagionato il decesso della vittima, ma quando abbia semplicemente accelerato il decorso della patologia, sia attraverso l'omessa consegna degli appropriati dispositivi di protezione (mascherine antipolveri, etc), che l'omessa informazione relativa ai rischi connessi dallo svolgimento della predetta attività, oppure, ancora più in generale, attraverso

**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

l'omissione di tutte quelle cautele necessarie per impedire lo sviluppo e la diffusione nell'ambiente di lavoro delle polveri e che sicuramente avrebbero scongiurato il prodursi dell'evento dannoso.

(Sentenza Cassazione penale 04/11/2010, n. 38991)

## Premi di produttività detassati anche nel 2011

Lo prevede il Ddl. di Stabilità a favore dei dipendenti privati titolari, nel 2010, di un reddito inferiore a 40.000 euro

Il **disegno di legge di Stabilità**, approvato dalla Camera dei Deputati, conferma, per il **2011**, la possibilità di applicare ai **premi di produttività** erogati ai **lavoratori dipendenti privati** – entro determinati limiti di importo e in presenza di determinati presupposti reddituali – un'**imposta sostitutiva** pari al **10%**, in luogo dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali.

Viene così **attuata**, direttamente in via **legislativa**, la disposizione di proroga contenuta nell'art. 53, comma 1, del DL 78/2010 (c.d. "manovra correttiva").

Quest'ultima norma ha previsto che, nel periodo **dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011**, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, nonché all'andamento economico o agli utili d'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, siano soggette ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, nel limite complessivo di 6.000 euro lordi e con riferimento ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

Nel prorogare al 2011 la possibilità di detassare i premi di produttività, la manovra correttiva si è, tuttavia, limitata ad individuare la struttura "di base" dell'agevolazione, demandando ad un apposito provvedimento del Governo – da emanare, sentite le parti sociali, entro il 31 dicembre 2010 – la determinazione delle modalità di applicazione della disciplina e, in particolare, dell'entità dell'imposta sostitutiva. Invece che nell'ambito del suddetto provvedimento governativo, le disposizioni attuative del citato comma 1 dell'art. 53 risultano ora trovare posto, come anticipato, direttamente nel Ddl. Stabilità.

L'art. 1 del disegno di legge, al comma 47, **modificando l'art. 5 del DL 185/2008**, dispone, infatti, la **proroga** fino al **31 dicembre 2011** delle "misure sperimentali per l'incremento

**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

della produttività del lavoro”, introdotte nel 2008 dall’art. 2, comma 1, lett. c) del DL 93/2008 e già prorogate, per il 2009, dal medesimo DL 185/2008 e, per il 2010, dalla L. 191/2009 (Finanziaria 2010).

Rispetto alla disciplina attualmente in vigore, vengono **confermati** – oltre alla misura (10%) dell’imposta sostitutiva – l’ambito soggettivo di applicazione della tassazione agevolata (**dipendenti privati**, con esclusione dei dipendenti pubblici e dei titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente, quali i collaboratori con o senza progetto) e l’importo massimo delle somme detassabili (**6.000 euro**). In linea con quanto disposto dal DL 78/2010 viene, invece, innalzato **da 35.000 a 40.000 euro** il limite reddituale, riferito all’anno precedente, cui è subordinato l’accesso all’incentivo. La proroga per il 2011 si applica, infatti, “ai titolari di **reddito di lavoro dipendente non superiore, nell’anno 2010, a 40.000 euro**”.

Quanto poi all’individuazione delle **voci retributive** cui, nel 2011, sarà possibile applicare la detassazione, si impongono alcune osservazioni. Invero la dottrina, nei primi commenti alla manovra correttiva, aveva sottolineato il forte ridimensionamento dell’ambito oggettivo di applicazione dell’agevolazione dalla stessa determinato. Si sosteneva, infatti, che l’espresso riferimento agli “**accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali**”, contenuto nell’art. 53 del DL 78/2010, avrebbe comportato l’impossibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva tutti quegli emolumenti, correlati sì ad incrementi della produttività, ma introdotti in modo unilaterale dal datore di lavoro o previsti dai contratti collettivi nazionali.

Se, tuttavia, si considera il testo dell’art. 5 del DL 185/2008, sembrerebbe potersi giungere alla conclusione che, anche per il 2011, la tassazione sostitutiva sarà applicabile a **tutte le componenti retributive** riconducibili alla lett. c) dell’art. 2, comma 1, del DL 93/2008, così come interpretato, in senso ampio, dall’Agenzia delle Entrate e dal Ministero del Lavoro, dapprima con le circolari [49](#) e [59](#) del 2008 e, da ultimo, con le circolari [47](#) e [48](#) del 2010. In particolare, con i documenti di prassi del 2008 sono stati ricompresi tra gli importi “agevolabili” **tutti gli emolumenti**, anche se riconosciuti in misura fissa e stabile, connessi a **incrementi di produttività**, innovazione, efficienza organizzativa e competitività aziendale, **indipendentemente dalla loro fonte istitutiva** e, soprattutto, a prescindere dal fatto di essere stati disposti unilateralmente dal datore di lavoro, purché sulla base di una decisione “documentabile” (es. comunicazione scritta al lavoratore dei motivi della corresponsione). Con le precisazioni rese nel 2010, si è provveduto a dettagliare ulteriormente l’ambito “oggettivo” di applicazione del beneficio fiscale, affermandone l’applicabilità anche alle indennità o maggiorazioni di turno e alle somme erogate per **lavoro notturno e straordinario**, purché sussista un “**vincolo di correlazione**” con i **parametri di produttività** e redditività, che trovi riscontro in una dichiarazione aziendale.

Maternità

**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

## Calcolo dell'indennità in caso di variazione dell'orario da part time a full time

### Domanda

Una dipendente varia il suo orario di lavoro da part time a full time per un periodo limitato di tempo. Durante questo periodo la lavoratrice va in maternità. La retribuzione a cui fare riferimento per il conteggio dell'indennità di maternità conto Inps e dell'integrazione del datore di lavoro si riferisce a quando ha iniziato la maternità (full time) anche se durante la maternità ritorna ad essere part time?

### Risposta

Ai sensi dell'art. 22, d.lgs. 26/03/2001 n. 151 "le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità (...) ". Ai sensi del successivo art. 23, del medesimo decreto legislativo "agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo (...)". Alla luce delle norme ora richiamate, si ritiene che il periodo lavorativo da prendere come riferimento per il calcolo dell'indennità di maternità sia quello relativo alle quattro settimane precedenti l'inizio del congedo stesso. Pertanto, occorrerà considerare la retribuzione media globale percepita dalla lavoratrice nel mese immediatamente precedente l'inizio del congedo di maternità a cui va aggiunto:

- 1) il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità
  - 2) premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice
  - 3) elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia) e dividerla per 30.
- Il risultato che si otterrà sarà appunto la retribuzione media globale giornaliera, da prendere come riferimento ai fini del calcolo dell'indennità di maternità, la quale, ai sensi dell'art. 22, d.lgs. 151/2001, come detto, corrisponde all'80% della retribuzione stessa.

22/11/2010

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

## Dall'INPS nuovi chiarimenti sulla rateizzazione dei debiti contributivi

La circolare n. 148 di ieri precisa i riflessi sull'obbligo di denuncia del reato di omesso versamento di ritenute previdenziali e sul rilascio del DURC

### 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

La nuova disciplina della **rateizzazione dei debiti contributivi**, illustrata dall'INPS con la circolare n. **106** del 3 agosto 2010 (si veda "[Nuove regole per le dilazioni delle somme dovute all'INPS](#)" del 4 agosto 2010), incide sull'**obbligo di denuncia** all'Autorità giudiziaria, da parte dell'Istituto, del **reato di omesso versamento** di ritenute previdenziali, nonché sull'attività istruttoria richiesta ai fini del **rilascio del DURC**. Da qui i nuovi chiarimenti forniti dall'INPS con la circolare n. **148** di ieri, 24 novembre 2010. In via preliminare, l'Istituto ribadisce che il nuovo procedimento di concessione del pagamento dilazionato dei debiti contributivi si applica esclusivamente alle domande presentate **dal 3 agosto 2010**.

Ciò posto, passando alla prima delle questioni sopra evidenziate, si ricorda che, con la citata circolare n. 106 – al fine di rendere più facile l'accesso alla rateazione, anche in considerazione della situazione di crisi economica che ha coinvolto la realtà imprenditoriale del nostro Paese – è stato previsto che l'accoglimento della domanda di dilazione non sia più subordinato al preventivo versamento, al momento della richiesta, delle quote di contributi a carico dei lavoratori. È stata, quindi, data al contribuente-datore di lavoro la **possibilità** di inserire, nell'importo del debito oggetto di rateazione, anche il valore delle **ritenute previdenziali operate sulla retribuzione dei dipendenti**.

Nella medesima circolare è stato, tuttavia, altresì precisato che tale possibilità **non** comporta il **venire meno dell'obbligo**, in capo all'Istituto, di inoltrare la **denuncia di reato** all'Autorità giudiziaria, ove sussistano gli estremi della fattispecie criminosa di cui all'art. 2 del DL 463/1983 (convertito nella L. 638/1983). Quest'ultima norma punisce con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 1.032 euro il datore di lavoro che **non** abbia provveduto a **versare** i contributi posti a carico dei lavoratori entro il termine di **3 mesi** dall'avvenuto accertamento della violazione, prevedendo, inoltre, l'obbligo, in capo all'organo accertatore, di trasmettere la **notizia di reato** all'Autorità giudiziaria, senza ritardo, dopo il versamento delle ritenute ovvero dopo l'**inutile decorso** del suddetto termine di 3 mesi.

Considerato che, per la verifica dell'avvenuto versamento delle quote a carico dei lavoratori, concorrono anche le rate versate nel corso della rateazione, l'INPS, al fine di coordinare tale disposizione con quanto previsto nella circolare n. 106, con la nuova circolare n. 148 chiarisce che, qualora, nel termine (di 3 mesi) assegnato dal DL 463/1983, non sia stato ancora versato un importo pari alle contribuzioni a carico dei lavoratori, il datore di lavoro potrà, da un lato, regolarizzare la propria posizione **corrispondendo anticipatamente** un certo numero di **rate del piano di ammortamento** sottoscritto, fino a raggiungere l'importo necessario per coprire l'**intero ammontare** delle quote a carico dovute; dall'altro, previa autorizzazione delle Sedi competenti, potrà **sospendere** il pagamento delle rate in scadenza dopo il versamento anticipato della "rata multipla", **fino alla data di scadenza dell'ultima rata** inclusa nel predetto pagamento anticipato.

Quanto poi alle questioni attinenti al **rilascio del DURC** – il documento unico di regolarità contributiva, richiesto, tra l'altro, ai fini dell'assegnazione di appalti pubblici, dell'esecuzione di lavoro privati in edilizia e della fruizione di benefici contributivi – la circolare n. 148 si sofferma sull'ipotesi in cui, in presenza di crediti iscritti a ruolo, la domanda di dilazione sia stata presentata all'**Agente della Riscossione**. La circolare n. 106 ha, infatti, attribuito ad Equitalia la **competenza esclusiva** a decidere sull'accoglimento, o meno, delle domande aventi ad oggetto i suddetti crediti, escludendo al contempo la competenza dell'INPS.

In base all'art. 5, comma 2, lett. a) del DM 24 ottobre 2007, la regolarità contributiva deve essere attestata, con conseguente **diritto** dell'interessato all'**emissione di un DURC "regolare"**, anche in caso di "**richiesta di rateizzazione** per la quale l'Istituto competente abbia emesso **parere favorevole**": nel caso in esame, dunque, è richiesto il parere favorevole dell'Agente della Riscossione competente a ricevere e ad istruire la domanda di dilazione.

In considerazione di tutto ciò, in presenza di domande di rateazione che possano risultare correlate al rilascio del DURC, il contribuente dovrà **fornire all'Agente competente copia** del "certificato di attribuzione del codice identificativo della pratica (C.I.P.)", assegnato in seguito all'inoltro della richiesta di DURC, in modo che l'Agente possa conoscerne la data di presentazione. Intervenuto **l'accoglimento della rateazione** da parte dell'Agente, il contribuente dovrà produrre **alla sede INPS**, per la successiva conclusione dell'attività istruttoria sul DURC, **copia** del provvedimento di accoglimento, corredato del piano di ammortamento. L'acquisizione di tale documento, recante l'elenco delle cartelle di pagamento oggetto dell'istanza nonché l'importo della rata mensile da pagare, in assenza di ulteriori cause ostative al rilascio del DURC, **consentirà l'emissione** dell'attestazione di regolarità.

Dal mese di gennaio 2011

## Denunce INPGI e CASAGIT in un unico file

L'INPGI ha predisposto, all'interno della procedura DASM, una sezione riservata all'inserimento dei dati di denuncia della CASAGIT.

Le modifiche alla procedura DASM attuano gli accordi contenuti nella convenzione stipulata dall'INPGI con la CASAGIT.

Le aziende iscritte all'INPGI - dal mese di gennaio 2011 - potranno quindi elaborare con la nuova procedura DASM anche la denuncia contributiva mensile per la Casagit. L'elaborazione produrrà un unico file, contenente entrambe le denunce, che sarà trasmesso in modalità telematica.

L'elemento utilizzato dal DASM per determinare la contribuzione alla Casagit è il "codice di contribuzione" con il quale è inquadrata ogni azienda iscritta all'INPGI. Infatti, tale inquadramento è determinato anche in base alla contrattazione collettiva applicata.

### 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

L'INPGI segnala che per quelle Aziende che hanno l'obbligo contrattuale di iscrizione alla Casagit, la procedura DASM - per ogni giornalista indicato nella denuncia - effettuerà automaticamente il calcolo del contributo contrattuale (a carico del giornalista) e del contributo editoriale (a carico del datore di lavoro).

Nei casi in cui il rapporto di lavoro è regolato da un CCNL non giornalistico e non ricorre, quindi, l'obbligo contrattuale di iscrizione alla Casagit, il calcolo dei suddetti contributi sarà effettuato dal DASM soltanto per i giornalisti iscritti, sempreché l'azienda indichi - in fase di importo di immissione manuale dei dati retributivi - l'assoggettamento del singolo dipendente alla contribuzione Casagit.

Il contributo sindacale sarà calcolato - in entrambi i casi - solo per quei giornalisti per i quali l'azienda avrà indicato la presenza della relativa delega. Relativamente al contributo per il coniuge, invece, la dichiarazione sarà resa possibile mediante un opportuno campo, la cui valorizzazione è demandata all'azienda.

L'INPGI fa presente che l'attuale versione del DASM dovrà essere utilizzata per l'intero anno 2010, fino alla denuncia riferita al mese di dicembre 2010 (scadenza 16/01/2011). Per le denunce riferite ai periodi contributivi successivi (da gennaio 2011 in poi) dovrà necessariamente essere installata la nuova versione.

(Circolare INPGI 25/11/2010, n. 10)

**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