

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2018

12

UNA SINTESI COMPARATIVA

Incentivi Occupazione giovani e Neet

PIANIFICAZIONE PREVIDENZIALE

Conferimento del Tfr maturato e RITA

ACCORDO INTERCONFEDERALE

Relazioni industriali
e contrattazione collettiva

SEMPLIFICAZIONI, SICUREZZA E COMPETITIVITÀ

Riforma del Codice della nautica
da diporto

PERCORSI DI MARZO

CIGO

Bartolomeo La Porta

Campo di applicazione

Aziende richiedenti
le integrazioni salariali

Beneficiari

Requisiti per l'ammissione
al trattamento

Criteri

Presupposti di intervento

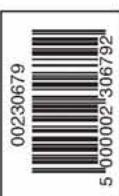
IN QUESTO NUMERO

Prestazioni

Misura del trattamento

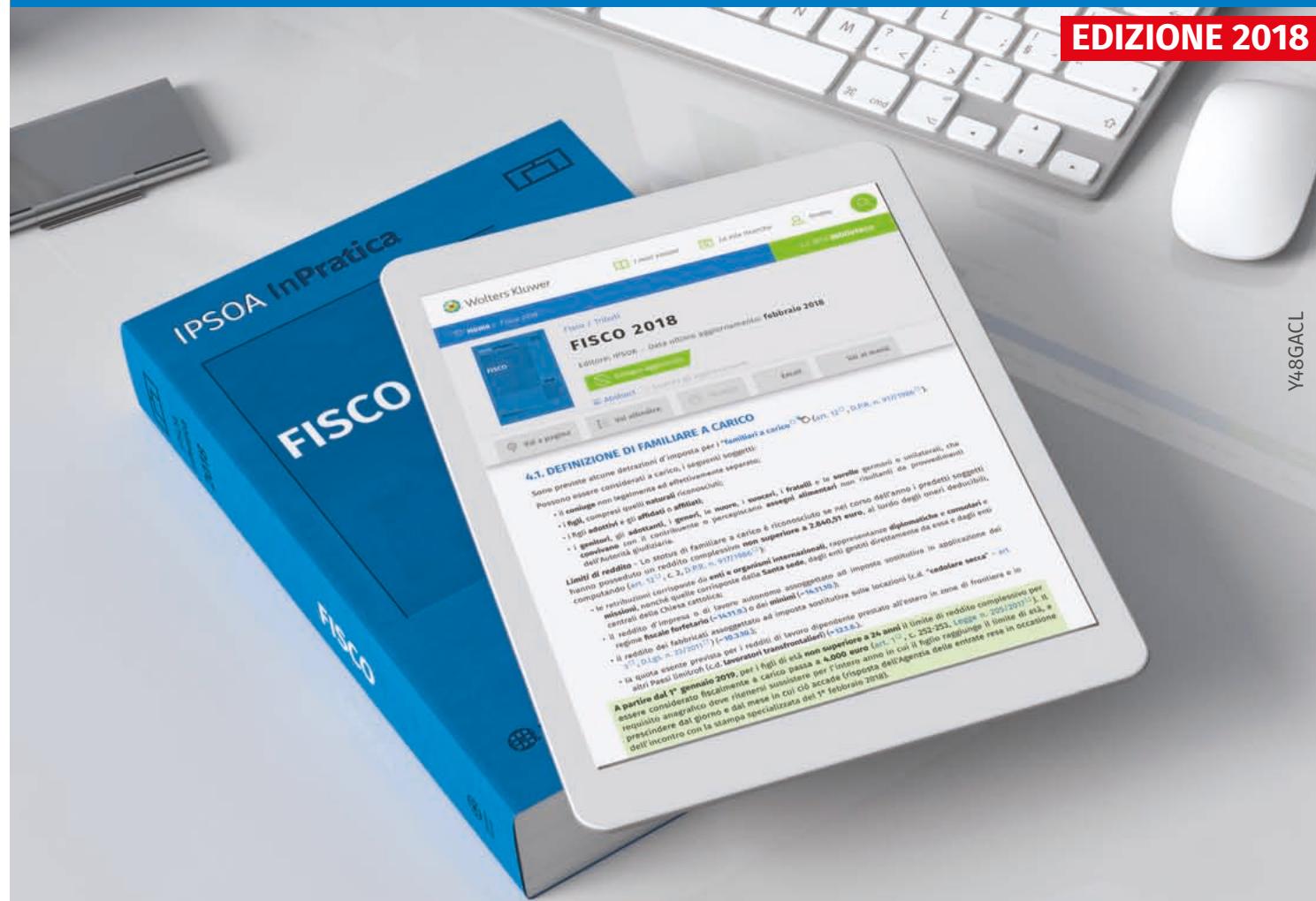
Adempimenti

Procedure sindacali
e amministrative
per l'ammissione al trattamento



IPSOA InPratica FISCO è già on line

EDIZIONE 2018



Testo digitale sempre aggiornato

Modifiche immediatamente visibili

Testo integrale di norme e interpretazioni

Integrato con One|FISCAL per approfondire

 Wolters Kluwer

ACQUISTALO SUBITO! www.ipsoa.it/fiscoinpratica - Tel. 02.45435207
Cerca il tuo consulente editoriale su shop.wki.it/agenzie
Visita le migliori librerie professionali

Sommario

Percorsi

Cigo

Integrazioni salariali ordinarie: misura dei trattamenti

Bartolomeo La Porta

753

Approfondimenti

Incentivi Occupazione giovani e Neet

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti

758

Riforma del Codice della nautica da diporto

Roberta Caragnano e Giuseppe Danese

767

Demansionamento e danno alla professionalità

Salvatore Servidio

773

Il distacco di lavoro

Gianfranco Cioffi

782

Le nuove regole dello sport dilettantistico

Giulio D'Imperio

795

Fondi pensione

Conferimento del Tfr maturato e RITA

Giuseppe Rocco

801

Contrattazione

Relazioni industriali e contrattazione collettiva

Accordo interconfederale 9 marzo 2018

804

Nei numeri di marzo

Cigo

di Bartolomeo La Porta

n. 9
3 marzo 2018

Campo di applicazione
Aziende richiedenti le integrazioni salariali

n. 10
10 marzo 2018

Beneficiari
Requisiti per l'ammissione al trattamento

n. 11
17 marzo 2018

Criteri
Presupposti di intervento

n. 12
24 marzo 2018

Prestazioni
Misura del trattamento

n. 13
31 marzo 2018

Adempimenti
Procedure sindacali e amministrative per l'ammissione al trattamento

Sommario

Giurisprudenza

Rassegna della Cassazione

Lavoro durante l'assenza per infortunio e licenziamento disciplinare <i>Cass. sez. lav. n. 21667 del 19 settembre 2017</i>	811
Dequalificazione e danno patrimoniale <i>Cass. sez. lav. n. 22167 del 22 settembre 2017</i>	812
Innammissibilità dell'appello: intervento delle S.U. <i>Cass. sez. lav. n. 27199 del 16 novembre 2017</i>	812

Tfr di febbraio

Periodo	Indice Istat	Delta % indice	Rateo 1,5	75% delta indice	Coefficiente di rivalutazione
Dal 15 febbraio al 14 marzo 2018	101,5	0,395648	0,250	0,296736	0,546736

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE,
GESTIONE DEL PERSONALE,
RELAZIONI INDUSTRIALI
E CONSULENZA DEL LAVORO

REDAZIONE
Per informazioni in merito
a contributi, articoli ed argomenti trattati
scrivere o telefonare a:
IPSOA Redazione
**DIRITTO & PRATICA
DEL LAVORO**
Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.5500
telefax 02.82476.436

AMMINISTRAZIONE
Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.
scrivere o telefonare a:
IPSOA Servizio Clienti
Casella postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.824761 - telefax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono 02.82476.999

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia

INDIRIZZO INTERNET:
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

COMITATO SCIENTIFICO
Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido,
Eugenio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei,
Francesco Rotondi, Angelo Sica,
Gianluca Spolverato

REDAZIONE
Federica Calcagno, Antonella Carrara,
Claudia Faravelli, Massimo Mutti

REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:
Ipsoa - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOMPOSIZIONE
Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

STAMPA
GECA S.r.l. - Via Monferrato, 54
20098 San Giuliano Milanese (MI)
Tel. 02/99952

PUBBLICITÀ:

 **Wolters Kluwer**

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578
del 24 dicembre 1983
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane SpA - Spedizione in
abbonamento Postate - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

ABBONAMENTI
Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data
di sottoscrizione, e si intendono rinnovati,
in assenza di disdetta da comunicarsi entro
60 gg. prima della data di scadenza a mezzo
raccordata A.R. da inviare a
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 -
Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.
Servizio clienti: tel. 02.824761 -
e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it -
www.ipsoa.it/servizioclienti

ITALIA - Abbonamento annuale: Euro 380,00

ESTERO - Abbonamento annuale: Euro 760,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso
all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione
dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto
del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi
espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono
espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27).
Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è
comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per
gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R.
26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989
e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196. La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D.Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Prestazioni

Integrazioni salariali ordinarie: misura dei trattamenti

Bartolomeo La Porta - Consulente del lavoro

L'art. 3, D.Lgs. 10 settembre 2015, n. 148 statuisce che il trattamento d'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana, indipendentemente dal periodo di paga.

Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, l'integrazione è dovuta ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.

Le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate ragguagliando, in ogni caso, ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, l'integrazione è riferita al guadagno medio

orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

La misura dell'integrazione salariale dovrà essere decurtata della percentuale del 5,84%, per effetto di quanto disposto dall'art. 26, legge n. 41/1986. Inoltre, il trattamento ordinario non potrà eccedere l'importo massimo determinato ai sensi della legge n. 427/1980.

Gli importi massimi devono essere incrementati nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce, in caso di malattia, la relativa indennità giornaliera, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.

L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.

Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare.

Massimali anno 2018			
Retribuzione di riferimento	Settori	Importo lordo	Importo al netto trattenuta 5,84%
Fino a 2.125,36	Tutti tranne edilizia x maltempo	982,40	925,03
Oltre 2.125,36	Tutti tranne edilizia x maltempo	1.180,76	1.111,80
Fino a 2.125,36	Edilizia x maltempo	1.178,88	1.110,03
Oltre 2.125,36	Edilizia x maltempo	1.416,91	1.334,16

I massimali sono oggetto di variazione annuale sulla base del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al

consumo per le famiglie degli operi e degli impiegati.

Percorsi

Pagamento delle integrazioni

Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.

L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'Inps o conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

La richiesta di rimborso o la compensazione delle integrazioni salariali corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, qualora successivo.

La sede dell'Inps territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.

A tale proposito, la circ. Inps n. 197 del 2 dicembre 2015 precisa che il pagamento diretto relativo alle integrazioni salariali ordinarie potrà essere ammesso solamente laddove vengano provate difficoltà finanziarie dell'impresa, tramite la presentazione, alla competente sede Inps, di un foglio di calcolo (allegato alla circolare) dal quale si evincono liquidità differita e corrente e passivo corrente: dai valori indicati nel medesimo foglio di calcolo deve ricavarsi un indice di liquidità minore di uno.

Concomitanti eventi di malattia e Cigo

L'art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 148/2015 prevede che il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.

Contrariamente a quanto si potrebbe sostenere dalla letterale interpretazione della norma, cioè che l'evento sospensivo dovuto ad intervento dell'integrazione salariale prevale su quello della malattia, la circ. Inps n. 197/2015 conferma le precedenti istruzioni fornite dal medesimo Istituto assicuratore.

In particolare:

- se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a zero ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle inte-

grazioni salariali: l'attività lavorativa è, infatti, totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali;

- qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa, si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in Cig dalla data di inizio della stessa;

- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità, se prevista dalla vigente legislazione;

- se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoranti ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

Disposizioni operative

Retribuzione di riferimento

La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'integrazione salariale è costituita dalla retribuzione globale di fatto. Pertanto, rientrano nel concetto di retribuzione di riferimento:

- la retribuzione base;
- le voci fisse, compresi i superminimi;
- l'indennità per turno;
- l'indennità di cassa;
- gli scatti di anzianità;
- i ratei di tredicesima ed, eventualmente, di quattordicesima mensilità maturati durante il periodo di Cigo.

In particolare, con il messaggio 10 aprile 2006, n. 11110, l'Inps ha specificato che le voci retributive integrabili sono, in linea di massima, quelle sulle quali devono essere commisurati i contributi previdenziali, a condizione che:

- abbiano carattere di continuità ed obbligatorietà;
- siano riferiti ad orario di lavoro contrattualmente stabilito nel limite massimo di 40 ore settimanali.

Sempre secondo il citato Istituto previdenziale, occorre operare una suddivisione fra indennità

che non sono collegate alla concreta prestazione lavorativa, rappresentando delle parti fisse mensili della retribuzione globale (esempio, compensi forfetari per lavori disagevoli, per mansioni particolari, ecc.) ed indennità varabili conseguenti esclusivamente alla materiale e non astrattamente prevedibile prestazione di lavoro (es. indennità di trasferta).

Le voci integrabili sono solo quelle che costituiscono parte fissa della retribuzione globale, con esclusione, quindi, delle indennità non collegate alla effettiva prestazione di lavoro.

Sono da escludersi, inoltre, le prestazioni di lavoro straordinario, pur se ricorrenti.

Relativamente alle competenze ultramensili, il messaggio n. 11110/2006 precisa che la retribuzione globale integrabile è composta, oltre che dagli emolumenti corrisposti alla fine di ogni periodo di paga, anche da competenze che maturano e vengono erogate con periodicità non mensile.

Dette quote sono, tuttavia, da comprendersi nell'importo fissato quale limite massimo cui rapportare il trattamento di integrazione salariale.

Ne deriva che, in concreto, le quote di mensilità aggiuntive vengono di rado rimborsate dall'Istituto, in quanto eccedono il tetto mensile applicabile alla singola fattispecie, tenuto conto che il ragguaglio ad ore del compenso ultramensile (13^a, 14^a, ecc.), sommato al ragguaglio ad ore della retribuzione mensile corrisposta, non può, in ogni caso, superare il massimale spettante.

Pertanto, si possono verificare le seguenti ipotesi:

- l'importo dell'integrazione, calcolata nella misura dell'80% della retribuzione globale, è superiore al massimale. Non sono integrabili, quindi, le quote di mensilità aggiuntive;
- l'importo dell'integrazione, calcolata nella misura dell'80% della retribuzione, è inferiore al massimale. È dovuta l'integrazione sino al raggiungimento del massimale.

Sempre con il messaggio n. 11110/2006, l'Inps precisa che le quote di integrazione salariale calcolate sulle somme forfetarie corrisposte a titolo di arretrati retributivi, sulla base di contratto, di per sé teoricamente integrabili, spettano solo se nel periodo cui si riferiscono gli arretrati retributivi non sia stato già saturato il massimale mensile e fino a concorrenza dello stesso.

In relazione al calcolo della retribuzione di riferimento per il computo del massimale superiore, per i lavoratori occupati con contratti di lavoro a tempo parziale, la circ. Inps 19 maggio 1994, n. 155 (punto 4-b) precisa che occorre rapportare il relativo importo all'orario part-time.

Trattamento di fine rapporto

Rimangono a carico del datore di lavoro le quote di Tfr, che matura, in forza dell'art. 2120, Codice civile, come se il lavoratore avesse lavorato normalmente.

Assegno per il nucleo familiare

Così come previsto dall'art. 6, legge 5 novembre 1968, n. 1115, ai lavoratori non agricoli beneficiari delle integrazioni salariali (ordinarie o straordinarie) l'assegno spetta, in rapporto al periodo di paga adottato, alla stessa stregua dei lavoranti ad orario normale.

La circ. Inps 17 aprile 1992, n. 110 precisa, inoltre, che l'assegno spetta in misura intera per i periodi di paga per sospensione a zero ore; per i periodi di paga con riduzione di orario, spetta per ciascuna settimana nella misura intera settimanale, con esclusione dei giorni di assenza ingiustificata.

Ore di lavoro integrabili

Come già sopra precisato, le integrazioni salariali sono soggette ad un massimale, determinato dalla legge n. 427/1980, ed aggiornato annualmente dall'Inps, con riferimento all'indice Istat di variazione dei prezzi al consumo.

Poiché i massimali sono previsti in misura mensile, occorre determinarne la misura oraria, tenendo conto che, per effettuare tale conversione, si deve utilizzare un divisore mobile.

In particolare, occorre calcolare il numero delle ore lavorabili nel mese di riferimento delle integrazioni salariali, festività infrasettimanali comprese.

Il raffronto fra l'80% della retribuzione complessiva, comprensiva dell'incidenza delle mensilità aggiuntive, diminuita della trattenuta del 5,84%, ed il massimale deve essere effettuato, pertanto, sulla retribuzione oraria così determinata.

Costituiscono ore di lavoro integrate quelle che il dipendente non ha lavorato per effetto della sospensione o della riduzione di orario, entro il limite dell'orario contrattuale di lavoro.

Percorsi

Ferie

• **Maturazione** - Per i lavoratori in Cigo a zero ore, salvo espressa disposizione contrattuale, è esclusa la maturazione delle ferie (Cass. 12 marzo 1980, n. 1648 e Cass. 17 gennaio 1991, n. 408).

Nell'ipotesi di Cigo ad orario ridotto, invece, il diritto alle ferie matura in proporzione alle ore lavorate ed il relativo trattamento resta a carico del datore di lavoro, mentre resterebbe a carico della Cigo la parte corrispondente alle ore non lavorate (Cass. 28 maggio 1986, n. 3603 e Cass. 1° ottobre 1991, n. 10205).

• **Fruizione** - In merito alla fruizione delle ferie residue in caso di domanda di Cigo, la circ. Inps n. 139 del 1° agosto 2016 richiama il parere espresso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con interpello n. 19/2011. In particolare, nelle ipotesi di sospensione totale dell'attività lavorativa, ovvero nell'ipotesi di sospensione a zero ore, il datore di lavoro ha possibilità di fruire immediatamente dell'integrazione salariale, posticipando, per ciascun lavoratore coinvolto, il godimento delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della Cassa integrazione. Il datore di lavoro deve comunque, concedere ai lavoratori le due settimane di ferie, contemplate dall'art. 10, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, nel corso dell'anno di maturazione.

Il diritto al godimento delle ferie, sia con riferimento alle ferie già maturate, sia riguardo a quelle infra annuali in corso di maturazione, può essere, comunque, posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva.

Invece, nelle ipotesi di Cigo parziale, il datore di lavoro non può differire la concessione delle ferie, residue ed infra-annuali, in quanto, in tali circostanze, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, pur se in misura ridotta.

Festività

Occorre distinguere a seconda della modalità di pagamento della retribuzione (circ. Inps 21 gennaio 1982 n. 50 e messaggio Inps 12 giugno 2009, n. 13552). Se i lavoratori sono pagati:

• **in misura fissa**, l'integrazione salariale viene regolarmente corrisposta anche per le festività cadenti nel periodo;

• **ad ore**, le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno sono considerate dalla legge a carico del datore di lavoro e non sono integrabili. Le restanti festività sono integrabili quando cadono dopo i primi 15 giorni di sospensione (art. 3 legge 31 marzo 1954, n. 90), mentre sono a carico del datore di lavoro quando si collocano nei primi 15 giorni. Inoltre, nei periodi di ricorso alla Cig con riduzione di orario le ore non sono integrabili e rimangono a carico del datore di lavoro (circ. Inps 19 ottobre 1972, n. 64183).

Maternità

I lavoratori che fruiscono dell'astensione obbligatoria e dei riposi giornalieri per allattamento hanno diritto all'indennità di maternità e non all'integrazione salariale (circ. Inps 19 luglio 1990, n. 172). Il diritto all'astensione facoltativa, ed alla conseguente indennità, non spetta alle lavoratrici sospese, che beneficiano, invece, dell'integrazione salariale. Nel caso di Cig con riduzione di orario, la lavoratrice può decidere di continuare a fruire dell'astensione facoltativa, senza possibilità di cumulo con il trattamento Cig per lo stesso periodo (Cass. 20 aprile 1984, n. 2606).

Anzianità di servizio

Durante i periodi di intervento della Cigo, sia a zero ore che ad orario ridotto, matura l'anzianità di servizio agli effetti contrattuali (durata del periodo di comporto, ferie, preavviso, ecc.).

Svolgimento di altra attività

L'integrazione salariale presuppone la permanenza del rapporto di lavoro dipendente. Lo svolgimento di un'eventuale occupazione remunerata, autonoma o subordinata, purché saltuaria o temporanea, è compatibile con la permanenza del rapporto dipendente e, conseguentemente, dell'integrazione salariale, a condizione che detta attività sia stata preventivamente comunicata alla sede Inps.

Durante lo svolgimento di altra attività remunerata, il lavoratore perde l'integrazione per le giornate di lavoro effettuate. La mancata comunicazione all'Inps comporta la decadenza dall'integrazione per l'intero periodo di cassa integrazione (circ. Inps 12 aprile 2007, n. 75). In materia di cumulabilità fra integrazione salariale e redditi derivanti dallo svolgimento dell'attività di lavo-

ro, la circ. Inps 12 dicembre 2002, n. 179 specifica quanto segue:

- se l'integrazione salariale è ragguagliata alla retribuzione perduta, derivante da un rapporto di lavoro a tempo pieno ed il beneficiario svolge attività di lavoro dipendente (a tempo pieno o part-time), l'incumulabilità è totale, perché deve presupporre che la retribuzione sia equivalente alla corrispondente misura dell'integrazione salariale rapportata alla durata dell'attività lavorativa. Tuttavia, se sussiste la prova di una retribuzione inferiore, può essere dovuta una quota differenziale di integrazione salariale (cumulo parziale);
- se l'integrazione salariale è riferita alla retribuzione derivante da un rapporto di lavoro a tempo parziale ed il beneficiario presta lavoro subordinato, l'incumulabilità sarà totale se l'attività è svolta a tempo pieno, per la ragione indicata al punto precedente. L'incumulabilità sarà relativa se invece si tratta di altro lavoro dipendente a tempo parziale; e non opererà affatto se detta attività part-time non coincide temporalmente con quella rimasta sospesa;
- se il lavoratore esercita un'attività autonoma, non può attribuirsi alcuna rilevanza né alla circostanza che il lavoro sospeso sia a tempo parziale né alla quantità di tempo che lo stesso intende dedicare al lavoro autonomo, poiché tale attività non è suscettibile, per sua natura, di una precisa quantificazione e collocazione temporale nel periodo di riferimento delle prestazioni. In questa situazione, pertanto, l'incumulabilità dei proventi da lavoro autonomo deve essere affermata fino a concorrenza dell'importo dell'integrazione salariale, comportando una proporzionale riduzione di esso.

Imponibilità contributiva e fiscale

- ***Anticipazione*** - Un'importante precisazione inerente all'esonero dell'obbligo contributivo sulle anticipazioni del trattamento di integrazione eventualmente concesse dal datore di lavoro, si può ricavare dalla circ. Inps 27 marzo 1997, n. 81.

L'Istituto, commentando le disposizioni sulla riduzione contributiva nel settore dell'edilizia e l'individuazione di alcuni eventi esclusi da contribuzione, di cui al D.M. 16 dicembre 1996, precisa quanto segue:

- le imprese, in pendenza della domanda di Cassa integrazione guadagni, dovranno provvedere al

versamento della ordinaria contribuzione esclusivamente sulle somme erogate a titolo di retribuzione nel corso del mese;

- dovranno astenersi, quindi, dal versare la contribuzione per le ore e le giornate per le quali, nell'ambito dello stesso mese, è stata richiesta l'integrazione salariale, con o senza corrispondenza di anticipazione;
- naturalmente, ove le imprese corrispondano somme a titolo di retribuzione aggiuntiva dell'integrazione salariale, in pendenza di domanda Cig, queste vanno sottoposte a contribuzione alla ordinaria scadenza;
- qualora la domanda Cig venga respinta, l'impresa dovrà provvedere al versamento della contribuzione virtuale commisurata all'intera retribuzione per i giorni o le ore di sospensione cui si riferisce la domanda di Cig.

• ***Imponibilità contributiva*** - L'integrazione salariale, in quanto prestazione previdenziale, è esclusa dalla base imponibile ai fini contributivi. L'eventuale integrazione aziendale è invece interamente assoggettata ai contributi.

• ***Imponibilità fiscale*** - Le somme corrisposte a titolo di integrazione salariale rientrano nell'imponibile fiscale (circ. Min. fin., 23 dicembre 1997, n. 326/E). L'imposta deve essere determinata con le seguenti modalità:

- se il pagamento avviene entro l'anno, si applicano le aliquote per scaglioni di reddito in vigore nell'anno di erogazione;
- nel caso di erogazione per anni precedenti a seguito di tardiva emanazione del decreto di concessione, l'imposta viene determinata con aliquota media (circ. Min. fin., 5 febbraio 1997, n. 23/E), secondo le modalità previste per la tassazione separata degli emolumenti arretrati di anni precedenti.

Prescrizione

Il credito dei lavoratori alle prestazioni è assoggettato alla ordinaria prescrizione decennale.

Contributi figurativi

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.

Approfondimenti

Una sintesi comparativa

Incentivi Occupazione giovani e Neet

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti - Consulenti del lavoro

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, la legge di bilancio 2018 (1) riconosce, ai datori di lavoro del settore privato che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (a tutele crescenti) giovani di età compresa fra 18 e 29 anni, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro stessi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail.

L'incentivo può essere riconosciuto per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018 e spetta, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Per il solo anno 2018 il beneficio può essere fruito per l'assunzione di giovani che non abbiano ancora compiuto i 35 anni d'età.

Come già in precedenza, sono esclusi dal beneficio alcuni contributi minori non aventi natura previdenziale o aventi carattere di solidarietà:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Quir, di cui all'articolo 1, comma 29, legge n. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118, legge n. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, D.Lgs. n. 182/1997;

- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 166/1997.
- il contributo al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c." di cui al comma 755, legge n. 296/2006;
- il contributo ai fondi di solidarietà bilaterale, alternativi e di integrazione salariale (Fis) nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersetoriale della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano di cui all'articolo 40, D.Lgs. n. 148/2015.

Un beneficio particolare è riconosciuto ai datori di lavoro che assumono giovani iscritti al Programma Garanzia Giovani che, come noto, attiva politiche per il lavoro rivolte ai giovani Neet, ossia a giovani che non lavorano e non studiano. Per questa tipologia di assunzione, il Decreto direttoriale Anpal n. 3 del 2 gennaio 2018 riconosce ai datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumono giovani di età compresa fra 16 e 29 anni, aderenti al Programma Garanzia Giovani, un incentivo pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per una durata massima di dodici mesi ed entro un limite di 8.060 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.

Requisiti dei datori di lavoro

Vediamo preliminarmente i requisiti richiesti per i datori di lavoro che intendono effettuare una assunzione agevolata e le differenze fra una disposizione e l'altra.

Entrambi gli incentivi riguardano i soli datori del settore privato con esclusione dei datori di lavoro domestico ed in entrambe le disposizioni norma-

(1) Legge 27 dicembre 2017, n. 205 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale

per il triennio 2018-2020". (G.U. n. 302 del 29 dicembre 2017 - S.O. n. 62); art. 1, commi 100 e seguenti.