

GUIDA ALLE PAGHE

2018
5

MAGGIO

ANNO XIV - Maggio 2018, n. 5 - Direzione e redazione Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 20142 MILANO
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



PAGHE

- Congedo parentale nel Ccnl Commercio

ISPEZIONI

- Verbale unico di accertamento e pluralità di strumenti difensivi

PROCEDURE DEL PERSONALE

- Trasferimento d'azienda con sostituzione del Ccnl
- Cooperative: applicazione del Ccnl Multiservizi in relazione a diverse tipologie di appalto
- Massimale contributivo e pensionabile e contributo aggiuntivo
- Inail: calcolo del tasso specifico aziendale

PARERE PROFESSIONALE

- Licenziamento per superamento periodo di comporto: tempo e forma
- Amministratore e dipendente: quando è possibile?

AGENDA

- Contratti collettivi

DATI TABELLARI

- Tfr e crediti di lavoro

SCHEDE CCNL

- Terme
- Panificazione – Federpanificatori



*Scegli quello
che vuoi sapere.
TuttoLavoro lo sa.*

La banca dati più utilizzata da Professionisti, Aziende e Enti Istituzionali

- **Affidabile:** una garanzia per le tue ricerche, perché trovi ogni risposta.
- **Facile e veloce** con una navigazione studiata per semplificare la consultazione per risparmiare tempo.
- **Completa e aggiornata:** più di 300 CCNL, sempre aggiornati, 100 Note Redazionali, 250 Sintesi contrattuali, dati retributivi, contributivi e fiscali dal 1980.
- **Personalizzabile** in base alle tue esigenze: grazie ai moduli specialistici.
- **Sempre con te,** consultabile dove e quando vuoi con la versione mobile.

Per maggiori informazioni
www.indicitalia.it/Tuttolavoro



Richiedi subito una prova gratuita di **TuttoLavoro Suite** usando il tuo smartphone e inquadrando il codice QR



TuttoLavoro Suite è la fonte primaria di informazione e aggiornamento per i **Funzionari e Ispettori INPS** e per i **Funzionari INAIL**.



Wolters Kluwer
When you have to be right

Sommario

Paghe	Congedo parentale nel Ccnl Commercio Paola Bernardi Locatelli _____	257
Ispezioni in azienda	Verbale unico di accertamento e pluralità di strumenti difensivi Pierluigi Rausei _____	262
Procedure del personale	Trasferimento d'azienda con sostituzione del Ccnl Roberto Zaltieri _____	276
	Cooperative: applicazione del Ccnl Multiservizi in relazione a diverse tipologie di appalto Dario Vedani _____	283
	Massimale contributivo e pensionabile e contributo aggiuntivo Beniamino Gallo _____	289
	Inail: calcolo del tasso specifico aziendale Ernesto Murolo _____	296
Parere professionale	Licenziamento per superamento periodo di comportamento: tempo e forma Pasquale Staropoli _____	302
	Amministratore e dipendente: quando è possibile? Francesco Rotondi _____	305
Agenda contratti	Contratti collettivi _____	307
Dati tabellari	Tfr e crediti di lavoro _____	317
Schede contratti	Terme Panificazione – Federpanificatori	

Si segnala che le opinioni espresse dai Funzionari dei Ministeri e dell'Inps non sono vincolanti per l'Amministrazione di appartenenza.

Guida alle Paghe

Mensile di consulenza
per le paghe
e le procedure del personale

Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia
<http://www.ipsoa.it>

Direttore Responsabile

Giulietta Lemmi

Direzione scientifica

Massimo Brisciani

Redazione

Roberta Antonelli, Federica Calcagno,
Stefano Minardi, Massimo Mutti,
Evelina Pisu, Barbara Settimi

Realizzazione grafica

Ipsa

Fotocomposizione

Integra Software Services Pvt. Ltd.

Stampa

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

Autorizzazione

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 732
del 18 ottobre 2004
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa – Spedizione in
abbonamento Postale – D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

Contributi redazionali

Per informazioni in merito a contributi, articoli
ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:
Ipsa Redazione Guida alle Paghe
Tel. 02 82476.550 – Fax 02 82476.227
e-mail: redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it
Casella Postale 12055 – 20120 Milano

Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti,
numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o
telefonare a:

Ipsa Servizio Clienti

Tel. 02 82476.1 – Fax 02 82476.799
Serviziorepostaaautomatica:
Tel. 0282476.999
Casella postale 12055 – 20120 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

Pubblicità:



Wolters Kluwer

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

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 raccomandata 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

Indirizzo internet

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

Italia

Abbonamento annuale: € 225,00

Esteri

Abbonamento annuale: € 450,00

Prezzo copia € 26,00

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

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.

Congedo parentale nel Ccnl Commercio

Paola Bernardi Locatelli - Consulente del lavoro

Come disciplinato dall'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001, al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità, i genitori hanno la facoltà di assentarsi dal lavoro per un ulteriore periodo, che è detto congedo parentale (o astensione facoltativa) e che è parzialmente retribuito.

Congedo parentale

Funzione	La funzione del congedo parentale è quella di consentire la presenza del genitore accanto al bambino, al fine di soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del minore.
A chi spetta	Il periodo di astensione facoltativa spetta a padri e madri lavoratori dipendenti con figli di età inferiore a 12 anni. La possibilità di fruire dell'astensione facoltativa è riconosciuta a un genitore anche se l'altro non ne ha diritto. Così, per esempio, il padre lavoratore dipendente ha diritto al congedo parentale anche qualora la madre sia una lavoratrice esclusa da tale trattamento o non sia lavoratrice.
Durata	La durata del periodo di astensione varia a seconda della presenza dei genitori e della modalità di fruizione del congedo. Nello specifico, il diritto di astenersi dal lavoro compete: <ul style="list-style-type: none"> a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 7 mesi; c) qualora il congedo parentale sia fruito da entrambi i genitori, per un periodo di 11 mesi complessivi, nel rispetto dei limiti massimi di 6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre; d) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Genitori presenti	Periodo massimo di astensione
Entrambi	Fruizione da parte della sola madre: 6 mesi
	Fruizione da parte del solo padre: 7 mesi, fruibili sin dalla nascita del figlio
	Fruizione da parte di entrambi: 11 mesi complessivi, nel rispetto dei limiti massimi di 6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre
Uno solo	10 mesi

Parto gemellare	I casi in cui è presente un solo genitore sono quelli in cui l'altro genitore sia morto o abbia una grave infermità o abbia abbandonato il figlio o non lo abbia riconosciuto. In caso di parto gemellare ciascun genitore ha diritto di usufruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti dalla normativa.
------------------------	---

Ccnl Commercio

Di seguito analizzeremo il congedo parentale nelle sue caratteristiche generali e negli aspetti peculiari disciplinati dal Ccnl Commercio, che tratta l'argomento agli artt. 164 e 186.

Periodo di congedo**Continuativo**

Il periodo di congedo parentale può essere fruito in maniera continuativa, ossia usufruendo dell'intero periodo di astensione facoltativa in un'unica soluzione o in modo frazionato.

Frazionato

L'astensione è frazionata quando tra un periodo e l'altro viene effettuata una ripresa effettiva del lavoro.

Se i periodi vengono usufruiti in modo frazionato perché inframezzati da ferie, malattia o assenze ad altro titolo, i giorni festivi e le domeniche che ricadono nel periodo di assenza non sono computabili né indennizzabili come congedo parentale.

Richiesta

Il genitore che vuole avvalersi di un periodo di astensione facoltativa deve comunicarlo al datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi. Il Ccnl Commercio prevede che ciascun genitore sia tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Inoltre lo stesso Ccnl specifica che, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

Domanda telematica

Il genitore inoltre dovrà presentare la relativa domanda in via telematica all'Inps precisando il periodo di assenza e consegnando una copia della stessa al datore di lavoro.

Fruizione su base oraria

La fruizione dell'astensione facoltativa può essere frazionata su base oraria secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale. Attualmente il Ccnl Commercio non ha ancora adottato una normativa ad hoc in materia e, pertanto, si applica il criterio generale stabilito dalla legge.

Quindi la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio l'astensione.

La modalità di fruizione oraria non modifica la durata dell'astensione facoltativa e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi e individuali previsti dalla stessa.

Il computo e l'indennizzo dell'astensione facoltativa avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria.

La contrattazione collettiva deve prevedere l'equiparazione di un monte ore alla singola giornata lavorativa.

La fruizione dell'astensione facoltativa in modalità oraria non può essere cumulata con altri permessi o riposi disciplinati dalla normativa che tutela la maternità e paternità.

Richiesta

Il genitore che vuole avvalersi di un periodo di astensione facoltativa su base oraria deve comunicarlo, salvo i casi di oggettiva impossibilità, al datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un preavviso di almeno 2 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto.

Domanda telematica

Il genitore inoltre dovrà presentare la relativa domanda in via telematica all'Inps precisando il periodo di assenza e consegnando una copia della stessa al datore di lavoro. È necessario presentare una domanda per ogni singolo mese di astensione.

Trattamento economico

Durante l'astensione il genitore ha diritto a percepire un'indennità a carico dell'Inps pari al 30% della retribuzione media giornaliera globale.

	<p>Il beneficio economico spetta solo fino al compimento dei 6 anni del bambino, per un periodo massimo complessivo di 6 mesi tra i genitori.</p> <p>Il beneficio può spettare inoltre per i figli fino a 8 anni, per un periodo complessivo di 10 o 11 mesi complessivi tra i genitori, qualora il reddito del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (per il 2018 tale importo è pari a € 16.311,43).</p> <p>Qualora la fruizione del congedo parentale sia effettuata per figli di età compresa dagli 8 ai 12 anni non è prevista alcuna indennità.</p>
Calcolo	<p>Il 30% deve essere calcolato sulla retribuzione media globale giornaliera determinata con i criteri esaminati per l'astensione obbligatoria, escludendo però dal computo il rateo giornaliero delle mensilità aggiuntive e degli altri premi, mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore. L'indennità giornaliera deve essere quindi moltiplicata per le giornate indennizzabili.</p> <p>La retribuzione che deve essere presa a riferimento è quella del periodo immediatamente precedente al mese di inizio di ciascun periodo di astensione.</p>
Pagamento	<p>Il datore di lavoro anticipa normalmente il trattamento economico a carico dell'Inps, compensando poi quanto anticipato nella denuncia mensile UniEmens.</p> <p>Egli, oltre ad anticipare l'indennità Inps, deve sostenere l'onere di retribuire il lavoratore per tutte le festività del periodo, nel caso di operai, o per le sole festività cadenti di domenica, per gli impiegati.</p> <p>L'azienda deve calcolare la quota a suo carico tenendo conto del fatto che sull'indennità corrisposta dall'Inps il lavoratore non subisce trattenute contributive. Pertanto, l'azienda deve ridurre l'integrazione in misura tale da garantire al lavoratore una retribuzione netta pari a quella di un lavoratore in forza e non una retribuzione superiore, applicando la cosiddetta lordizzazione.</p>
Peculiarità	<p>Le mensilità aggiuntive non maturano durante i periodi di astensione facoltativa.</p> <p>Anche le ferie e i permessi non maturano durante il congedo parentale.</p> <p>Viceversa, i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio.</p>
Affidamento e adozione	<p>L'astensione facoltativa è prevista anche per i casi di affidamento e di adozione, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e, comunque, entro il raggiungimento della maggiore età.</p>
Disabilità del minore	<p>Il D.Lgs. n. 80/2015 ha disposto che per ogni minore con disabilità, in situazione di gravità accertata ai sensi della normativa in materia, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, abbiano diritto, entro il compimento dei 12 anni del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo complessivo non superiore a 3 anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.</p>
	<p>Sanzioni</p> <p>Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro previsti per il congedo parentale sono puniti con specifica sanzione amministrativa. La legge sanziona qualsiasi comportamento, atto o fatto del datore di lavoro che impedisca o sia volto a limitare il godimento del diritto in questione. L'autorità competente a ricevere la denuncia e ad emettere l'ordinanza ingiunzione è l'Ispettorato territoriale del lavoro.</p>
Esempio 1	<p><i>Si ipotizzi il calcolo del congedo parentale per il periodo dal 1° al 31 luglio 2018 di una lavoratrice impiegata di 3° livello, Ccnl Commercio Confcommercio, assunta in data 30 gennaio 2014 e con retribuzione lorda mensile pari a € 1.999,81.</i></p> <p><i>Nel mese di luglio ci sarà la festività del Santo Patrono (spostata alla domenica per prassi aziendale).</i></p>

Busta paga

L'aliquota contributiva Inps a carico della lavoratrice è pari al 9,19%.

La retribuzione lorda mensile per il lavoro prestato nel mese di giugno è stata pari a € 1.999,81.

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA'	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3	
1.244,64	527,90	21,95	200,00		5,32			
							TOTALE	1.999,81
CODICE	DESCRIZIONE			QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	
	MATERNITA' FACOLTATIVA INPS 30% INTEGRAZIONE FESTIVITA'			31 1	19,99810 54,89386	619,94 54,89		
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID		
55,00	5,05					5,05		
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI					CTR FASI	TOT CONTRIBUTI	
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA		RESTITUZIONE IRPEF	IRPEF NETTA	
M 669,78	154,05	159,67		0,00			0,00	
A							IRPEF TASS SEP	
GG	DETRAZ. LAV.	ULTER. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.		
M							TOTALE COMPETENZE	TOTALE TRATTENUTE
A							674,83	5,05
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE	
							669,78	
TFR	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL	
ABI CAB								
NOTE						FIRMA	PERIODO PAGA	LUGLIO 2018

Descrizione dei calcoli**1) Determinazione della retribuzione media giornaliera**

Poiché la retribuzione lorda mensile per il lavoro prestato nel mese precedente l'astensione facoltativa si è ipotizzata pari a € 1.999,81, la determinazione della retribuzione media giornaliera si ottiene dividendo tale importo per 30:

$$1.999,81 / 30 = € 66,66033$$

2) Calcolo dell'importo giornaliero del congedo parentale a carico Inps

Poiché l'Inps per il congedo parentale indennizza solo il 30% della retribuzione media giornaliera, per ogni giornata indennizzata spetta il seguente importo:

$$66,66033 \times 30\% = € 19,99810$$

3) Calcolo dell'integrazione della festività

Per il calcolo dell'integrazione della festività del Santo Patrono bisogna procedere nel seguente modo:

- calcolo retribuzione giornaliera = $1.999,81 / 26 = € 76,91577$
- calcolo dell'importo giornaliero del congedo parentale lordizzato = $19,99810 \times 1,1012$ (coefficiente di lordizzazione) = € 22,02191
- calcolo integrazione festività = $76,91577 - 22,02191 = € 54,89386$

Si ipotizzi il calcolo del congedo parentale per il figlio di 7 anni per il periodo dal 30 luglio al 31 agosto 2018 di una lavoratrice impiegata part-time 40%, 3° livello Ccnl Commercio Confcommercio, assunta in data 30 gennaio 2016 e con retribuzione lorda mensile pari a € 1.777,86, da riproporzionare per il part-time (€ 711,14).

L'aliquota contributiva Inps a carico della lavoratrice è pari al 9,19%.

La retribuzione lorda mensile per il lavoro prestato nel mese di giugno è stata pari a € 711,14.

Esempio 2

Busta paga

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3
1.244,64	527,90				5,32		
							TOTALE
							1.777,86
CODICE	DESCRIZIONE	QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE		
	MATERNITA' FACOLTATIVA INPS 30% RETRIBUZIONE ORDINARIA	2 24	7,11140 27,35154	14,22 656,44			
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID	
656,00	60,29					60,29	
IMP PREVINDAI	CTR PREVINDAI				CTR FASI	TOT CONTRIBUTI	
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	RESTITUZIONE IRPEF	IRPEF NETTA	
M 610,37	140,39	159,67		0,00		0,00	
A							IRPEF TASS SEP
GG	DETRAZ. LAV.	ULTR. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.	
M							TOTALE COMPETENZE
A							TOTALE TRATTENUTE
					670,66	60,29	
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE
	HH/CG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL
TFR							610,37
ABI CAB							
NOTE					FIRMA	PERIODO PAGA	LUGLIO 2018

Descrizione dei calcoli**1) Verifica della spettanza dell'indennità per congedo parentale**

L'indennità Inps per congedo parentale può spettare per i figli fino a 8 anni qualora il reddito del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (per il 2018 tale importo è pari a € 16.311,43).

Si ipotizza che il reddito della richiedente sia stato pari a € 10.723,25 e pertanto che alla lavoratrice spetti l'indennità.

2) Determinazione della retribuzione media giornaliera

Poiché la retribuzione lorda mensile per il lavoro prestato nel mese precedente l'astensione facoltativa si è ipotizzata pari a € 711,14, la determinazione della retribuzione media giornaliera si ottiene dividendo tale importo per 30:

$$711,14 / 30 = € 23,70467$$

3) Calcolo dell'importo giornaliero del congedo parentale a carico Inps

Poiché l'Inps per il congedo parentale indennizza solo il 30% della retribuzione media giornaliera, per ogni giornata indennizzata spetta il seguente importo:

$$23,70467 \times 30\% = € 7,11140$$

Verbale unico di accertamento e pluralità di strumenti difensivi

Il **verbale unico di accertamento e notificazione** di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, nel testo vigente così come introdotto dall'art. 33, legge n. 183/2010, ha subito un significativo adeguamento, sul piano del contenzioso, in forza delle novità istituzionali introdotte dal D.Lgs. n. 149/2015 attuativo del *Jobs Act* (legge n. 183/2014), a seguito dell'avvento operativo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e delle modifiche apportate dal decreto istitutivo al menzionato D.Lgs. n. 124/2004, con specifico riferimento agli artt. 16 e 17.

Premessa una necessaria analisi del verbale unico di accertamento - che si lascia tuttora apprezzare per la propria unitarietà ed unicità -, si procede a fornire una disamina, sia pure inevitabilmente di sintesi, dei ricorsi che contro lo stesso verbale possono essere proposti dal soggetto ispezionato, i quali si palesano per la loro molteplicità e pluralità a seconda che il verbale di accertamento promani dall'INL ovvero da altri organismi di vigilanza, nonché in funzione della materia oggetto della verbalizzazione stessa.

Verbale di accertamento

Contenuto

L'art. 13, c. 4, D.Lgs. n. 124/2004 sancisce che il «*verbale di accertamento e notificazione*» deve contenere gli esiti dettagliati dell'accertamento, le fonti di prova degli illeciti, la diffida a regolarizzare le violazioni sanabili, le avvertenze circa le modalità di estinzione agevolata degli illeciti, oltre all'indicazione degli strumenti di difesa attivabili e degli organi ai quali gli stessi devono essere indirizzati, con specifica esposizione dei termini. Secondo la circ. n. 41/2010 anche il verbale di accertamento e notificazione risponde all'esigenza di «*circoscrivere gli accertamenti ispettivi entro un arco temporale certo e predeterminato*».

→ Rilevano le precisazioni operate dall'INL con le note n. 103/2017/RIS del 27 marzo 2017 e n. 120/2017/RIS del 13 aprile 2017, contenenti la precisazione che l'obbligo della «*verbalizzazione unica*» trova applicazione soltanto per le sanzioni amministrative, non per il recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi oggetto di omissione o evasione, ragione per la quale in caso di accertamenti che attengano sia ad aspetti lavoristici che a profili previdenziali/assicurativi, la notifica di un unico verbale appare non sempre percorribile né opportuna.

Secondo le indicazioni contenute nell'art. 15, D.M. 15 gennaio 2014 (Codice di comportamento), il verbale unico deve contenere **ogni elemento utile a garantire una conoscenza precisa e circostanziata dei fatti e ad assicurare il diritto di difesa del trasgressore**: la circ. n. 6/2014 sottolinea come «*il rispetto dei requisiti formali del verbale unico sia finalizzato a garantire una corretta comprensione dell'atto da parte del destinatario, assicurando allo stesso il diritto di difesa*».

Così l'art. 13, c. 4, lett. a), D.Lgs. n. 124/2004, prevede che il verbale conclusivo deve contenere «*gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati*».

→ L'art. 15, D.M. 15 gennaio 2014 consente il rinvio contenutistico per relationem al verbale di primo accesso e al verbale interlocutorio. Il verbale conclusivo dovrà contenere una completa argomentazione, in chiave logico-giuridica, delle risultanze degli accertamenti svolti nei confronti dell'ispezionato, con dettagliata esposizione di tutti gli elementi di fatto e di diritto che sono posti a fondamento dei rilievi