

# GUIDA ALLE PAGHE

2018  
12

DICEMBRE

ANNO XIV - Dicembre 2018, n. 12 - 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

- Lavoro intermittente: trattamento retributivo
- Operazioni di conguaglio e recupero del credito estero

## INSERTO

- Guida al conguaglio di fine anno

## PROCEDURE DEL PERSONALE

- Somministrazione di lavoro dopo il decreto Dignità
- Decreto Dignità e contratto a termine

## PARERE PROFESSIONALE

- Come si prova il danno alla salute
- Decreto Dignità: indennità per licenziamento ingiustificato

## AGENDA

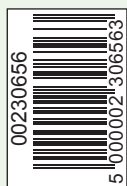
- Contratti collettivi

## DATI TABELLARI

- Tfr e crediti di lavoro

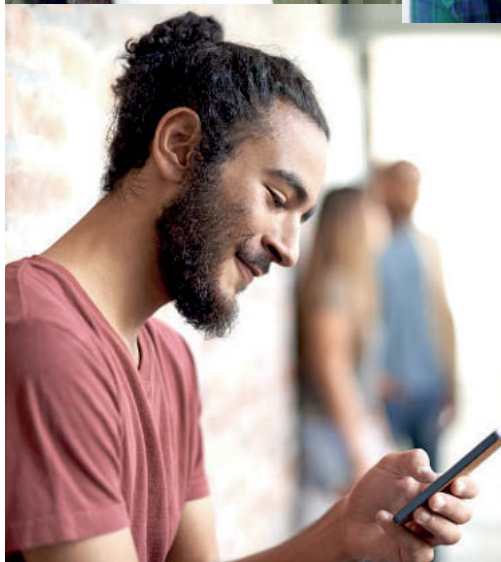
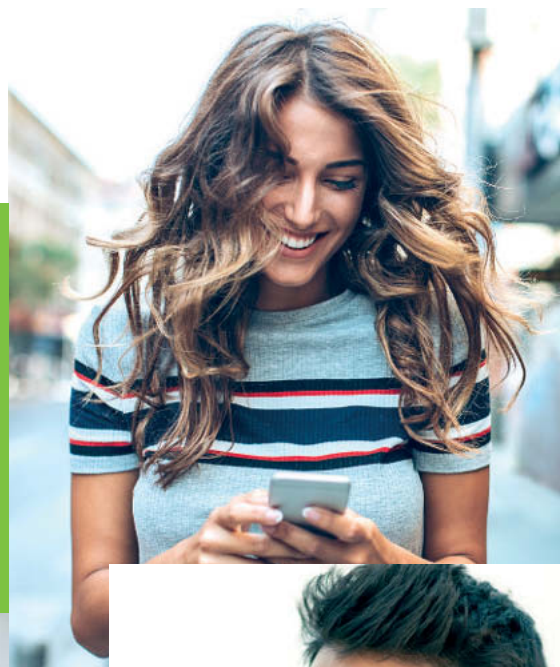
## SCHEDE CCNL

- Alimentari - PMI



## GIOVANI E LAVORO.

Da TuttoLavoro Suite  
“Lavoro in Formazione”  
la nuova soluzione  
per l'apprendistato.



*Apprendistato: come monitorare la formazione?*

*Tirocinio: quando attivarlo?*

*Alternanza scuola-lavoro: i rischi per la sicurezza?*

**La risposta è: “Lavoro in Formazione”, il nuovo modulo specialistico di TuttoLavoro Suite** che ti fornisce tutte le soluzioni per inserire i giovani nel mondo del lavoro.

### **A chi è rivolto**

- **Al consulente**, che deve aiutare le aziende ad ottenere benefici fiscali.
- **Alle aziende**, che vogliono investire sui giovani risparmiando.

### **Cosa ti offre**

- Schede informative
- Fac-simile e modulistica per l'attivazione e la gestione delle fasi del rapporto
- 20 Piani formativi standard
- Libretto formativo
- Documentazione contrattuale
- Normativa regionale per il tirocinio
- Sistema sanzionatorio

# Sommario

<b>Paghe</b>	<b>Lavoro intermittente: trattamento retributivo</b> Dimitri Cerioli _____	685
	<b>Operazioni di conguaglio e recupero del credito estero</b> Fabrizio Valerio Battaglia, Matteo Cesari, Matteo Zangrillo _____	695
<b>Procedure del personale</b>	<b>Somministrazione di lavoro dopo il decreto Dignità</b> Emiliana Maria Dal Bon, Cecilia Bondi _____	700
	<b>Decreto Dignità e contratto a termine</b> Bartolomeo La Porta _____	706
<b>Inserito</b>	<b>Guida al conguaglio di fine anno</b> Gloria Baldoni, Flavia Martinelli	
<b>Parere professionale</b>	<b>Come si prova il danno alla salute</b> Carlo Fossati, Marianna Tallarico _____	713
	<b>Decreto Dignità: indennità per licenziamento ingiustificato</b> Pasquale Staropoli _____	716
<b>Agenda contratti</b>	<b>Contratti collettivi</b> _____	721
<b>Dati tabellari</b>	<b>Tfr e crediti di lavoro</b> _____	733
<b>Schede contratti</b>	<b>Alimentari – Piccola e media industria</b>	

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

Ipsosa

## 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:  
**Ipsosa Redazione Guida alle Paghe**  
Tel. 02 82476.550 – Fax 02 82476.227  
e-mail: [redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it](mailto: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:

## Ipsosa 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](mailto:advertising-it@wolterskluwer.com)  
[www.wolterskluwer.it](http://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](mailto:servizio.clienti@ipsoa.it) - [www.ipsoa.it/servizioclienti](http://www.ipsoa.it/servizioclienti)

## Indirizzo internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento  
l'estensione on line della Rivista, consultabile  
all'indirizzo [www.edicolaprofessionale.com](http://www.edicolaprofessionale.com).

## Italia

Abbonamento annuale: € 230,00

## Estero

Abbonamento annuale: € 460,00

## 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 Regolamento (UE) 2016/679

del 27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone  
fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché  
alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/  
46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)". La  
informiamo che i Suoi dati personali sono registrati e custoditi  
su database elettronici situati nel territorio nazionale e di Paesi  
appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE), o paesi terzi  
che garantiscono un adeguato livello di protezione dei dati.  
Wolters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento,  
utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e  
contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elet-  
tronica potrebbero essere anche utilizzati ai fini di vendita diretta  
di prodotti o servizi analoghi a quelli della presente vendita.  
Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l. l'accesso ai  
dati personali che La riguardano, nonché la rettifica, la cancella-  
zione per violazione di legge, la limitazione o l'opposizione al loro  
trattamento ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta  
e comunicazioni commerciali. Lei ha, inoltre, il diritto di revocare il  
consenso in qualsiasi momento, senza pregiudicare la liceità del  
trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca, nonché  
di proporre reclamo all'Autorità Garante per il trattamento dei dati  
personali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016.  
L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone autorizzate al  
trattamento è consultabile presso la sede di Wolters Kluwer Italia  
S.r.l. - Via dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 - 20142 Milano (MI).

# Lavoro intermittente: trattamento retributivo

Dimitri Cerioli - *Consulente del lavoro*

A seguito della cancellazione della normativa sul lavoro accessorio e delle limitazioni previste per le prestazioni occasionali introdotte dal D.L. n. 50/2017 il lavoro intermittente rimane l'unico strumento contrattuale a disposizione per gestire i rapporti di lavoro c.d. discontinui. Le poche novità introdotte dal D.L. n. 86/2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 97/2018, probabilmente non basteranno a rilanciare lo strumento delle prestazioni occasionali e le limitazioni introdotte alla stipula dei contratti a tempo determinato forse spingeranno alcuni datori di lavoro a stipulare contratti di lavoro intermittente qualora ne ricorrano le condizioni, per ottenere la massima flessibilità. Dopo aver illustrato brevemente la normativa relativa al contratto di lavoro intermittente si analizzerà in dettaglio il trattamento economico dei lavoratori c.d. "a chiamata" attraverso esempi di compilazione di cedolini paga.

## Campo di applicazione

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato dai datori di lavoro di tutti i settori, con l'eccezione delle pubbliche amministrazioni, per lo svolgimento di prestazioni lavorative discontinue o intermittenti secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Pochi sono i contratti collettivi che hanno disciplinato questa tipologia contrattuale; in mancanza di regolamentazione collettiva, le casistiche che ne consentono l'utilizzo sono state individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

### Ipotesi oggettive

In vigore del D.Lgs. n. 276/2003 il Ministro del lavoro ha individuato tali casistiche con il D.M. 23 ottobre 2004 rifacendosi alle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923. Le attività indicate nella tabella devono essere considerate un mero parametro di riferimento oggettivo; i requisiti dimensionali e le altre limitazioni ivi contenute non devono essere rispettati. Tale decreto è da considerarsi ancora vigente in base all'art. 55, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015 e, pertanto, oggi è possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657/1923 per attivare prestazioni di lavoro intermittente, come precisato dal medesimo dicastero attraverso l'interpello n. 10/2016.

### Ipotesi soggettive

Se il c. 1, art. 55, D.Lgs. n. 81/2015 individua le ipotesi oggettive per le quali, in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva, è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente, il c. 2 individua, invece, le causali di tipo soggettivo. Qui il legislatore affida al contratto di lavoro intermittente una finalità diversa da quella di governare aree di attività di lavoro discontinue: si utilizza lo strumento del contratto di lavoro "a chiamata" a promozione dell'occupazione di figure di lavoro che storicamente faticano a trovare occupazione. Si prevede infatti che **"in ogni caso"** il contratto di lavoro intermittente possa essere concluso con soggetti:

- con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno;
- con più di 55 anni.

**Limitazioni e divieti di utilizzo**

Con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

È inoltre vietato il ricorso al lavoro intermittente: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

**Sanzioni per il datore**

Il datore di lavoro che viola questi divieti rischia la conversione del rapporto di lavoro nella forma comune del lavoro subordinato a tempo indeterminato. Come specificato dall'Ispettorato nazionale del lavoro nella lett. circ. n. 49/2018, richiamando le precedenti circ. Min. lav. nn. 18 e 20 del 2012 e il consolidato orientamento giurisprudenziale, chi utilizza il lavoro intermittente senza aver effettuato la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza rischia la trasformazione del rapporto di lavoro intermittente in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**Contratto individuale di lavoro**

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato o determinato. Ad avviso di chi scrive al contratto di lavoro intermittente a tempo determinato non dovrebbero applicarsi le disposizioni (e le limitazioni) previste per il lavoro a tempo determinato di cui all'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015. L'aver disciplinato le 2 tipologie contrattuali in articoli di legge diversi e il non aver esteso espressamente l'applicazione dell'uno all'altro (come recentemente avvenuto per la somministrazione di lavoro con il D.L. n. 86/2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 97/2018) manifesta la volontà del legislatore di ritenere il contratto di lavoro intermittente a tempo determinato come un'ulteriore ipotesi di assunzione a termine.

**Chiarimenti Ministero del lavoro**

Tale posizione è stata confermata dal Ministero del lavoro in vigenza delle precedenti discipline del D.Lgs. n. 276/2003 e del D.Lgs. n. 368/2001. Nella circ. n. 4/2005 è scritto che

«non è applicabile la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamata dal decreto legislativo n. 276 del 2003 come avviene invece, per esempio, con riferimento al contratto di inserimento al lavoro. Peraltra anche le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine sono, in questo caso, espressamente indicate dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva per cui sarebbe inappropriato il richiamo all'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 come condizione per la legittima stipulazione del contratto di lavoro intermittente».

La posizione è stata, peraltro, ribadita nell'interpello n. 72/2009 riguardo la cessazione di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato. Il Ministero interveniva sul tema della riassunzione dello stesso lavoratore alle medesime condizioni, dirimendo il dubbio per cui dovesse intercorrere il periodo minimo previsto dall'art. 5, c. 3, D.Lgs. n. 368/2001 e se tale periodo minimo dovesse altresì intercorrere tra la cessazione di un contratto intermittente a tempo determinato e una successiva assunzione a tempo determinato (non intermittente). La circ. Min. lav. n. 20/2012 ha precisato che la prestazione può essere considerata discontinua anche qualora sia resa per periodi di durata significativa a patto che vi siano intervalli o interruzioni in modo tale che non vi sia coincidenza esatta tra "la durata del contratto" e "la durata della prestazione".

**Forma scritta** Il contratto individuale deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a)** durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b)** luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c)** trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d)** forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- e)** tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f)** misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

### Comunicazioni obbligatorie

Il datore di lavoro deve inviare la comunicazione telematica di assunzione, tramite modello UNILAV, entro le ore 24 del giorno precedente la stipula del contratto. Inoltre il datore di lavoro, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. In mancanza è prevista una sanzione amministrativa da € 400,00 a € 2.400,00.

### Trattamento economico - normativo

Nel contratto di lavoro intermittente la prestazione lavorativa si concretizza solo a seguito della chiamata del datore di lavoro e se il lavoratore risponde positivamente. Il lavoratore senza obbligo di risposta alla chiamata non matura alcun trattamento economico e normativo nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione. Il lavoratore intermittente viene pertanto retribuito solo per il lavoro effettivamente svolto e, a parità di mansioni svolte, deve comunque ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente non meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, sarà pertanto riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

**Riproporzionamento della retribuzione**

Essendovi costante alternanza di periodi di lavoro e di attesa, il riproporzionamento riguarda sia l'importo della retribuzione globale che le singole componenti di essa, con particolare riferimento a questi istituti retributivi differiti che maturano spesso nella contrattazione collettiva al raggiungimento di una prestazione lavorativa minima mensile, generalmente individuata in 15 giorni: si tratta delle ferie, delle mensilità aggiuntive. Lo stesso criterio di garanzia di parità di trattamento vale anche per i trattamenti per malattia e infortunio, per i congedi di maternità e parentale.

**Indennità di disponibilità**

A questa regola generale fa eccezione il lavoratore intermittente che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate: in questo caso gli spetta l'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità viene determinata dai contratti collettivi, di ogni livello e non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. In vigore del D.Lgs. n. 276/2003 il D.M. 10 marzo 2004 ha determinato la misura minima dell'indennità mensile di disponibilità nel 20% della retribuzione prevista dal Ccnl applicato. L'indennità di disponibilità è:

- esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo;
- assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

## Modalità di calcolo

## Quote orarie

In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore deve informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, e non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda ad informare il datore di lavoro, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

La retribuzione ai lavoratori intermittenti viene erogata generalmente in quote orarie, aggiungendo nell'erogazione mensile le quote dei ratei maturati in relazione al lavoro svolto.

Come determinare il riproporzionamento degli istituti contrattuali?

La formula più usata è quella dell'erogazione in percentuale.

## Esempi

**Ferie**

Qualora le ferie siano pari a 26 giorni annui o a 1 mese è possibile utilizzare il seguente coefficiente:  $1 / 12 \times 100 = 8,33333\%$

**Permessi per riduzione di orario di lavoro e/o ex festività**

In mancanza di chiarimenti da parte del Ccnl, la quota maturata può essere calcolata in base alle ore teoriche contrattuali. Se le ore di permessi previste dal contratto collettivo sono pari a 104 su 2.080 ore annuali previste contrattualmente è possibile usare questo coefficiente:  $104 / 2.080 \times 100 = 5\%$

**Mensilità aggiuntive**

Per le mensilità aggiuntive è possibile utilizzare il seguente coefficiente:  $1 / 12 \times 100 = 8,33333\%$

**Festività nazionali e contrattuali**

Su questo elemento retributivo, in mancanza di indicazioni da parte del contratto collettivo, vi sono alcune incertezze operative. Per l'individuazione della disciplina applicabile in tema di festività a tale tipologia contrattuale, non si può prescindere dal preventivo inquadramento giuridico della fattispecie in oggetto. Nel contratto di lavoro intermittente il vincolo contrattuale per il lavoratore sembra sorgere solo al momento della risposta facoltativa alla chiamata del datore di lavoro. Tale risposta ha efficacia costitutiva del rapporto contrattuale: nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo. Seguendo questa interpretazione si esclude il diritto ad una maggiorazione per festività non godute.

Per altri versi, presupponendo, ad esempio, che il contratto duri per l'intero anno civile, si potrebbero considerare come spettanti 11 festività nazionali e infrasettimanali + la festività del santo patrono + le 4 festività abolite. Facendo un paragone improprio il calcolo che si propone è basato sul criterio indicato come obbligatorio nel Ccnl degli operai Agricoli e Florovivaisti per retribuire i lavoratori con la qualifica di OTD.

Pertanto, avremo:

$$16 \times 6,67 \text{ ore} = 106,72 \text{ ore} / 2.080 \text{ ore annuali teoriche} \times 100 = 5,13076\%$$

Negli esempi che seguiranno si utilizzerà questo coefficiente.



Busta paga  
Agosto 2018

Cedolino di un lavoratore assunto con Contratto della ristorazione e dei pubblici esercizi stipulato da Fipe, liv. 6° che nel mese di Agosto 2018 ha lavorato una sola giornata per 3 ore.

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITÀ	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3
4,65465	3,02622					0,03826	
							TOTALE
							7,71913
CODICE	DESCRIZIONE			QUANTITÀ	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE
	Retribuzione			3 h	7,71913	23,16	
	13ª mensilità					1,93	
	14ª mensilità					1,93	
	Ferie rateo					1,93	
	Permessi Rol					0,36	
	Incidenza Festività nazionali e contrattuali					1,18	
	Contributo Ivs			9,19%	30,00		2,76

**Descrizione dei calcoli**

Permessi Rol:

ore annue teoriche spettanti a titolo di Rol: 32 pari a 2,66667 mensili

$$32 / 2.080 \times 100 = 1,53846\%$$

Ore lavorate: 3

$$\text{Spettanza: } \text{€ } 23,16 \times 1,53846\% = \text{€ } 0,36$$

Un primo punto di interesse è relativo alla retribuzione utile al Tfr. Ad avviso di chi scrive sono da ricomprendervi tutti gli elementi di paga erogati, compresi quelli relativi alle ferie, festività, ex festività e rol.

Nell'esempio di cui sopra il calcolo del Tfr maturato è il seguente:

$$\text{€ } 30,49 / 13,5 = \text{€ } 2,26$$

Tale cifra deve essere ridotta dello 0,50% del contributo Ivs aggiuntivo a carico del lavoratore  
 $\text{€ } 2,26 - \text{€ } 0,15 = \text{€ } 2,11$

**Rispetto  
del minimale**

Un secondo punto riguarda il rispetto del minimale. Il lavoratore intermittente è denunciato all'Inps con il codice del lavoratore a tempo pieno nel campo individuale "qualifica3". Agli effetti pratici il calcolo del minimale deve essere fatto come se fosse un lavoratore a tempo parziale, pertanto il minimale di legge e di Ccnl deve essere calcolato rapportandolo su base oraria e non su base giornaliera.

All'interno della denuncia UniEMens andrà specificato il campo Tipo contribuzione: H0 Lav. Interm. tempo determinato e nell'elemento <SettimaneUtili> il numero, espresso in centesimi, delle settimane ottenute dividendo il totale delle ore retribuite nel mese per l'orario contrattuale settimanale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno (ad esempio, nel caso di 3 ore retribuite nel mese e di 40 ore contrattuali settimanali si indicherà il valore 008, esprimendo in centesimi il risultato così ottenuto  $3 : 40 = 0,08$ ).

**Determinazione  
forza aziendale**

In merito, invece, alla determinazione della forza aziendale, in ossequio al principio legale in base al quale «il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre» l'Inps con msg. n. 1092/2017 ha precisato che le istruzioni precedentemente fornite nella circ. n. 17/2006 restano confermate e che per tale computo è necessario fare riferimento al semestre precedente al mese di competenza della denuncia UniEMens.

Ad esempio, per la determinazione della forza aziendale da esporre nel modello UniEMens avente come periodo di competenza gennaio 2018, bisogna valutare l'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco del semestre luglio 2017 – dicembre 2017; per l'UniEMens

## Modalità di calcolo

avente come periodo di competenza febbraio 2018, bisogna valutare l'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco del semestre agosto 2017 – gennaio 2018.

Pertanto, si applicano:

- le disposizioni in materia di minimale contrattuale e giornaliero di cui all'art. 1, c. 1, legge n. 389/1989 e all'art. 7, c. 1, secondo periodo, legge n. 638/1983, a parità di orario di lavoro svolto;
- il riproporzionamento in questione si deve effettuare dividendo l'importo del minimale contrattuale e giornaliero di retribuzione imponibile ai fini previdenziali per le ore di lavoro corrispondenti nello stesso periodo. Ne deriverà l'individuazione di un valore retributivo orario, costituente un mero parametro di calcolo, che dovrà essere poi moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente svolte dal lavoratore nello stesso periodo, al fine di individuare la retribuzione da prendere in riferimento ai fini dell'adempimento degli obblighi previdenziali;
- nei casi in cui la chiamata del lavoratore avvenga negli ultimi giorni del mese, dopo la predisposizione dei cedolini paga con il metodo c.d. "del calendario sfasato", con la conseguente difficoltà per i datori di lavoro di rispettare i termini ordinariamente previsti per la presentazione della denuncia mensile DM/10, per il versamento dei contributi è possibile avvalersi delle previsioni contenute nella delibera n. 5/1993, ossia conguagliare le retribuzioni nel mese successivo.

### Assegni al nucleo familiare

#### Modalità di calcolo

L'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per i periodi in cui viene erogata l'indennità di disponibilità, gli Anf non devono essere corrisposti. In linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni espressamente disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, ecc.) occorre determinare il numero dei giorni spettanti per ogni periodo di paga ed erogare l'importo intero settimanale/mensile solo al raggiungimento di un numero minimo di ore.

### Indennità di malattia

#### Diversi parametri retributivi

In merito ai trattamenti di indennità di malattia l'Inps nella circ. n. 41/2006 ha distinto il trattamento spettante in base alla tipologia contrattuale effettivamente in essere col lavoratore.

Se il lavoratore ha l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro occorre distinguere l'ipotesi in cui gli eventi in questione si collochino durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo dall'ipotesi in cui si collochino, invece, durante la fase di obbligatoria disponibilità.

Le prestazioni di malattia devono essere assicurate anche nei periodi in cui spetti l'indennità di disponibilità. Occorre però tenere conto che in quel periodo spetta al lavoratore un diverso trattamento economico, rispetto ai periodi di effettivo lavoro: nel periodo di disponibilità occorre applicare un diverso parametro retributivo. Pertanto, a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità, si prenderà come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

#### Esempio Inps

*La fase di prevista attività lavorativa nel corso della quale insorge l'evento è pari complessivamente a 30 giorni. L'evento stesso, di durata di 40 giorni, si verifica al 16° giorno: in tal caso, la retribuzione giornaliera percepita quale corrispettivo dei 15 giorni effettivamente lavorati o retribuiti (retribuzione sulla quale va applicata la percentuale rispettivamente prevista a*