

Forum Lavoro 2009: le risposte ufficiali ai quesiti

MINISTERO DEL LAVORO

Libro unico del lavoro

1. D. Il Vademecum precisa che, per i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione, va effettuata una annotazione libera, sul cedolino, delle assenze di cui il committente o l'associante sia a conoscenza. Si chiede se il datore di lavoro può omettere tale indicazione qualora essa, per la propria organizzazione, complichino la gestione del personale.

R. No l'omissione non è consentita. Peraltro, si tratta soltanto delle assenze che hanno riflesso su istituti legali o prestazioni previdenziali, che incidono direttamente sull'obbligo di astensione dal lavoro, e richiedono solo una annotazione libera sul cedolino del libro unico. In ogni caso il personale ispettivo, in ottemperanza alla nota n. 18595 del 23 dicembre 2008 della Direzione generale per l'attività ispettiva, dovrà tener conto del tempo necessario per consentire l'adeguamento da parte dei datori di lavoro agli obblighi imposti dalle nuove disposizioni, nell'ottica di una vigilanza volta a prevenire i comportamenti fraudolenti e a sanzionare i fenomeni di irregolarità sostanziale e non meramente formale e di carattere burocratico, anche in considerazione delle difficoltà legate alle nuove procedure operative.

2. D. Il Vademecum ha precisato che le aziende che adottano il calendario sfasato debbano annotare tale comportamento con la massima esattezza in funzione della piena intelligibilità del Libro unico e dei suoi contenuti. Si chiede se, a questo scopo, è sufficiente che le aziende riportino in ciascun cedolino la dicitura «calendario sfasato».

R. In realtà appare opportuno che il calendario e i dati retributivi riportati sul cedolino del Libro unico abbiano chiara indicazione del periodo lavorativo cui si riferiscono. L'indicazione «calendario sfasato» può comunque essere ritenuta sufficiente, considerato che lo sfasamento non vuol dire altro che riportare il calendario presenze di due mesi antecedenti e i relativi elementi variabili della retribuzione.

3. D. Il Vademecum ha precisato che è possibile registrare completamente nel Libro unico del mese successivo le retribuzioni del personale assunto nel mese precedente (Inps circolare n. 117/2005), fermo restando l'annotazione «anagrafica» relativa al soggetto neoassunto nel mese di assunzione.

Si chiede se tale annotazione anagrafica può essere omessa al pari di quanto chiarito dallo stesso Vademecum con riferimento ai collaboratori coordinati e continuativi.

R. Con riferimento ai lavoratori assunti a fine mese, il

Vademecum chiarisce che, fatto salvo quanto disposto dalla circolare Inps n. 117/2005, non appare possibile registrare completamente nel Libro unico del mese successivo le retribuzioni del personale assunto nel mese precedente, senza alcuna elaborazione in quello di competenza. Fa eccezione l'ipotesi in cui nel periodo finale del mese di assunzione non vi è corresponsione effettiva di alcuna retribuzione: in questa ipotesi è ritenuta sufficiente la sola annotazione «anagrafica» relativa al lavoratore neoassunto, rinviando al 16 del mese ulteriormente successivo la registrazione dei dati retributivi. Peraltro, in ottica di semplificazione, si potrebbe valutare una assimilazione della fattispecie in oggetto con quella relativa agli amministratori e ai sindaci, per i quali il vademecum ha sancito l'obbligo di registrazione soltanto nel periodo in cui percepiscono compensi, eccezione fatta per i lavoratori con contratto di lavoro intermittente che si obbligano a rispondere alla chiamata. In ogni caso trattasi di registrazione che non incide su profili retributivi, previdenziali o fiscali e pertanto non sanzionabile a titolo di omessa registrazione.

4. D. Il Vademecum precisa che, in caso di mancata annotazione dei lavoratori somministrati e distaccati sul Libro Unico, l'ispettore del lavoro potrà ordinarne la annotazione mediante il legittimo esercizio del potere di disposizione (art. 14 del Dlgs n. 124/2004).

R. La disposizione rappresenta lo strumento del personale ispettivo per richiamare il soggetto obbligato all'osservanza del corretto comportamento in caso di mancanza di una specifica previsione normativa. Nel caso di specie si tratta della concreta declinazione del riferimento normativo ai «dipendenti» di cui all'art. 39, comma 1, del legge n. 112/2008, letto in una prospettiva di «leale collaborazione» con quanti elaborano il Libro Unico dell'utilizzatore, volta a reprimere abusi e a contrastare fenomeni di somministrazione fraudolenta.

5. D. Il Vademecum ha chiarito che i lavoratori somministrati e distaccati non contano nel computo numerico dei soggetti ai fini dell'applicazione delle sanzioni, mentre contano ai fini della facoltà di richiesta degli elenchi del personale in forza di cui all'art. 4 del Dm 9 luglio 2008. Come si concilia questa posizione con l'articolo 22, comma 5 del Dlgs n. 276/2003 che afferma «In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro»?

R. La problematica non si pone sul piano strettamente giuridico-normativo. La previsione della circolare e del vademecum relativa alla elaborazione dei riepiloghi ed alla computabilità a tal fine di tali soggetti si inserisce

nella logica di «leale collaborazione» fra personale ispettivo e soggetti ispezionati. In ogni caso si tratta di norma successiva e speciale che non ha alcun riflesso sostanziale sui profili di cui all'art. 22, comma 5, del Dlgs n. 276/2003.

6. D. La norma prevede che «Nella ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori è annotata solo la giornata di presenza al lavoro».

In considerazione dell'ampia formulazione della norma, molti sistemi informatici in uso presso le aziende consentono di utilizzare l'opportunità fornita dalla norma anche per gli impiegati e/o operai il cui contratto collettivo prevede una paga mensilizzata. È corretto questo comportamento?

R. No, la norma così interpretata è applicabile solo per quei lavoratori non soggetti alle limitazioni orarie previste dal Dlgs n. 66/2003.

7. D. Il Vademecum ha precisato che la violazione formale è quella che non omette o non distorce dati di validità fiscale, previdenziale o retributiva. Come va interpretata l'affermazione che «sono meramente formali e non sanzionabili le irregolarità riferite alla numerazione unica o alla sequenzialità numerica»?

R. Le irregolarità non sanzionabili sono quelle che hanno una valenza meramente formale, come il caso della mancanza degli estremi della autorizzazione alla numerazione unitaria nel cedolino del Libro unico o ancora una sequenzialità numerica con un salto occasionale. Peraltro, trattandosi di dati obbligatori, vanno inseriti da chi elabora il nuovo documento e potranno essere oggetto di apposita disposizione ad adempiere (art. 14, Dlgs n. 124/2004) da parte del personale ispettivo se risultano non inseriti. Si tratta di irregolarità sostanziali, invece, quando i salti di numerazione non sono occasionali oppure quando la numerazione è distinta in assenza di legittima pluralità di autorizzazioni alla numerazione unitaria e, comunque, qualora le irregolarità non abbiano il carattere della occasionalità. Come esplicitato anche nel vademecum, inoltre, irregolarità frequenti ma soprattutto gravi e fraudolente possono dar luogo alla sospensione o revoca della autorizzazione alla numerazione unica.

8. D. Il Vademecum ha precisato che l'omessa, irregolare o infedele registrazione è riferita a ciascun mese di elaborazione del Libro unico del lavoro con la conseguente constatazione di una pluralità di illeciti. Come si concilia questa precisazione con la disposizione normativa che individua la gravità della sanzione in relazione al numero dei dipendenti del datore di lavoro e non al numero delle violazioni commesse?

R. Un conto è la quantificazione dell'importo sanzionatorio commisurata al numero dei lavoratori interessati con una fissazione «per soglia» della misura della sanzione amministrativa, e altro è la pluralità delle condotte che integrano necessariamente singoli illeciti amministrativi quando riferite a più periodi di paga. Peraltro il Vademecum ha chiarito che la violazione non riguarda ciascuna registrazione omessa o ciascun cedolino, ma

l'intero elaborato del mese visto nella sua unicità, a prescindere dal numero delle registrazioni mancanti o incomplete. Inoltre è stato reso applicabile l'art. 8 della legge n. 689/1981 quale tetto massimo alla sanzione irraggiungibile.

9. D. Il Vademecum ha stabilito che il soggetto autorizzato alla numerazione unica può incorrere in un provvedimento di sospensione o di revoca dell'autorizzazione nel caso in cui violi le modalità di gestione dell'autorizzazione. Trattandosi di un provvedimento di natura sanzionatoria, come si concilia con il principio di legalità stabilito dall'articolo 1 della legge n. 689/1981?

R. In realtà non sussiste un problema di conciliabilità, in quanto la sospensione o revoca della numerazione unica non è una «sanzione pecuniaria amministrativa», soggetta alla legge n. 689/1981, ma un atto discrezionale adottato sulla base di valutazioni obiettive rilevate nel corso delle verifiche secondo quanto già chiarito dal Vademecum. Comunque, in considerazione della gravità delle conseguenze per gli intermediari della adozione di tali provvedimenti, può essere accolto l'invito ad una maggiore precisazione e tipizzazione delle condotte che legittimano l'atto di sospensione o revoca della autorizzazione.

10. D. Si ipotizzi il caso di un professionista (o di una singola azienda) che utilizza due programmi separati, uno per l'elaborazione delle buste paga e l'altro per la registrazione delle presenze dei dipendenti; i programmi rispettano una loro sequenzialità numerica ma distinta l'una dall'altra.

Si chiede se l'applicazione di questa procedura è conforme alla normativa vigente, considerando che dalla risposta n. 14 della sezione A, del vademecum, sembra che tale possibilità sia esclusivamente riservata alla ipotesi di gestione da parte di diversi soggetti cioè, in altri termini, sembra limitata al caso in cui un datore di lavoro affida le paghe a un professionista e gestisce autonomamente le presenze.

R. L'utilizzo di diversi programmi in capo ad uno stesso soggetto non può giustificare deroghe al principio della numerazione unica e sequenziale. Le uniche deroghe ammesse sono quelle già individuate dal vademecum e legate alle tipologie di rapporti di lavoro o alla ubicazione delle unità produttive aziendali. Tuttavia, nei casi in cui i programmi non possano dialogare in modo da rispettare comunque la sequenzialità in fase di stampa del Libro unico, in ottica di semplificazione nulla osta a che il soggetto autorizzato strutturi il Libro unico elaborato con due software distinti con una specifica «sub codifica» utilizzando, ad esempio, i subcodici A e B (ad esempio n. 1/A e n. 1/B), fermo restando l'obbligo di evidenziazione e di annotazione degli estremi dell'unico provvedimento di autorizzazione alla numerazione unitaria.

11. D. La risposta n. 31 della sezione A del vademecum, individua tra i datori di lavoro obbligati all'istituzione del Lul anche i datori di lavoro esteri con dipendenti esteri in Italia, con obbligo contributivo. Trattandosi di soggetti privi di sede legale e di stabile organizzazione non appare chiaro chi debba essere individuato quale

responsabile dell'obbligo normativo ed eventualmente destinatario delle sanzioni.

R. I datori di lavoro in questione sono solo quelli che operano stabilmente in Italia con dipendenti stranieri. Questi datori di lavoro erano del resto già tenuti all'istituzione del libro matricola e paga se e in quanto tenuti a versare i contributi in Italia.

12. D. I rimborsi spese e le retribuzioni in natura - così come sostenuto nel vademecum (risposte nn. 11 e 14 della sezione B) - devono essere sempre indicati anche se esenti ai fini fiscali e contributivi. Nel contempo, però, si afferma che la mancata annotazione di importi marginali o non ricorrenti potrà non essere di regola sanzionata se è esclusa qualsiasi incidenza di carattere contributivo e fiscale purché il datore di lavoro fornisca analiticamente, su richiesta degli organi ispettivi, le informazioni relative a tali dazioni. Quali sono i criteri da adottare per la classificazione di detti importi? In base a quali parametri un emolumento, di tal genere, potrà definirsi «marginale» o non «ricorrente»? Inoltre, se dovesse accertarsi che manca la marginalità o la ricorrenza, pur in presenza dell'esenzione contributiva e fiscale, quali potrebbero essere le conseguenze per il datore di lavoro?

R. La marginalità degli importi va individuata sotto il profilo della quantificazione. Per quanto concerne «ricorrenza» dell'emolumento va intesa come non occasionalità e la «marginalità» come scarsa rilevanza economica con riferimento alla retribuzione annua complessiva di riferimento. In tali casi le sanzioni da applicare saranno quella della omissione nelle ipotesi in cui il dato non inserito abbia riflessi contributivi fiscali o retributivi ovvero il dato non venga inserito nonostante esplicita diffida dell'ispettore. La sanzione sarà invece quella, più lieve, prevista per la violazione del comma 3 dell'art. 39 (da 100 a 600 euro) in caso di assenza di riflessi sul piano contributivo, fiscale o retributivo o di inserimento del dato sul Libro successivamente alla richiesta dell'ispettore.

13. D. L'art. 9, comma 1, del Dlgs n. 144/2008 stabilisce che le assenze per malattia, per ferie annuali ma anche la guida di un veicolo escluso dal campo di applicazione del regolamento (Ce) n. 561/2006 da parte del conducente, devono essere documentate attraverso il modulo in formato elettronico e stampabile (previsto dall'art. 11, paragrafo 3, della direttiva 2006/22/Ce, elaborato dalla Commissione europea e riportato in allegato alla decisione 2007/230/Ce del 12 aprile 2007), da compilarsi in ogni sua parte.

Detto modulo di controllo deve essere conservato dall'impresa di trasporto per un anno dalla scadenza del periodo al quale si riferisce, mentre il conducente deve recare con sé il modulo che deve essere esibito ad ogni richiesta degli organi di controllo. Almeno per quanto attiene alle assenze e alle ferie le registrazioni possono considerarsi assolute mediante registrazione dei medesimi dati sul Libro unico?

R. Si tratta di un obbligo comunitario, peraltro le annotazioni sul Libro unico possono essere senza dubbio utilizzate, ai fini della normativa comunitaria, per quan-

to attiene alle assenze e alle ferie, rispondendo alle esigenze evidenziate dal Legislatore comunitario, riguardo alla conoscibilità di tali aspetti della prestazione lavorativa.

14. D. Come verranno messi a disposizione i dati relativi alle deleghe alle direzioni provinciali del lavoro?

R. In sede di prima applicazione il Ministero e l'Inail accrediteranno direttamente gli uffici ad accedere alla procedura messa a disposizione sul sito dell'Inail. Successivamente le informazioni saranno rese disponibili dall'Inail al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali che, attraverso la cooperazione applicativa, integrerà queste informazioni con altre già disponibili per gli ispettori (ad esempio le CO) per le attività istituzionali.

Come cambia l'ispezione del lavoro

15. D. Dal momento dell'accesso ispettivo il professionista incaricato della tenuta del Lul ha 15 giorni di tempo per esibire i documenti: è prevista la notifica, o consegna, anche a lui di copia del verbale di primo accesso?

R. Ciò potrà essere previsto, come chiarito dal vademecum, in sede di protocolli anche a livello territoriale fra Direzioni del lavoro e Consigli degli ordini professionali, a seguito di specifico protocollo d'intesa a livello nazionale. In ogni caso la notifica del verbale al professionista potrà essere solo successiva all'eventuale mancata presentazione della documentazione dopo l'inoltro del verbale di primo accesso a mezzo e-mail che verrà reso obbligatorio per effetto del protocollo d'intesa nazionale.

16. D. Si ravvisa una ipotesi sanzionabile qualora il cliente (o il professionista per lui) non abbia informato la Dpl dell'incarico conferito per la tenuta dei documenti di lavoro presso lo studio del professionista e quest'ultimo, in caso di accesso ispettivo, esibisca il Lul prima della chiusura del verbale di primo accesso?

R. In presenza di una effettiva delega non si può negare al professionista la possibilità di gestire legittimamente il Lul. Tuttavia in mancanza di comunicazione alla Dpl dell'incarico il personale ispettivo, non avendo conoscenza legale dell'affidamento del Lul, correttamente lo potrà richiedere direttamente al datore di lavoro, eventualmente imponendo una esibizione tempestiva dello stesso, se trattasi di sede stabile e per particolari condizioni dell'ispezione.

Nel caso ciò avvenga, evidentemente non si pone alcun problema di sanzionabilità. In ogni caso resta fermo che se il datore di lavoro ispezionato esibisce tempestivamente, durante l'accesso ispettivo, la delega dell'affidamento del Libro unico al professionista (...).

17. D. L'articolo 14 del Dlgs n. 124/2004 prevede che il personale ispettivo impartisca «disposizioni» in materia di lavoro e legislazione sociale.

Qualora l'ispettore disponga di effettuare un adempimento la cui inosservanza costituisce, per l'articolo 39 del Dl n. 112/2008, infrazione meramente formale, la mancata ottemperanza alla disposizione nei termini fissati fa sì che l'infrazione diventi punibile? Se sì, si rende

applicabile l'art. 11 del Dpr n. 520/1955, come modificato dall'art. 11 del Dlgs n. 758/1994 e rideterminato dall'art. 1, comma 1177, legge n. 296/2006, con l'applicazione della sanzione da euro 515 ad euro 2.580?

R. La sanzione per mancata ottemperanza alla disposizione punisce l'inottemperanza all'ordine impartito dall'ispettore, a nulla rilevando la riconducibilità della fattispecie obbligatoria sottostante ad una ipotesi di illecito punita da sanzione amministrativa.

Durc

18. D. In base a quale norma di legge la mancata regolarizzazione entro il termine di 15 giorni previsto dall'art. 7, comma 3, Dm 24.10.07, comportando il mancato rilascio e/o l'annullamento del Durc, fa decadere il datore di lavoro dal diritto di usufruire dei benefici contributivi?

R. È la mancanza del Durc che comporta la perdita dei benefici, così come previsto dal comma 1175 della Finanziaria per il 2007.

19. D. Il datore di lavoro può ottenere comunque il rilascio del Durc, non perdendo, quindi, il diritto a godere dei benefici contributivi, qualora entro il termine di 15 giorni previsto dall'art. 7, comma 3, Dm 24.10.2007 proponga ricorso amministrativo?

R. Sì, ciò è chiaro già nella circolare n. 5/2008.

20. D. Cosa si intende per modifica di quanto dichiarato nella autocertificazione, che deve essere fornita una sola volta alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente? È necessario comunicare anche le variazioni dei dati inerenti al legale rappresentante e ad altre variazioni societarie?

R. Le modifiche in questione sono solo quelle che incidono sul diritto a godere dei benefici da parte dell'azienda e quindi la sostituzione del legale rappresentante, che non incide in tal senso, non va comunicata.

21. D. Entro quale termine deve essere fornita alla Direzione provinciale del lavoro competente la comunicazione di modifica della autocertificazione precedentemente depositata?

R. Entro il termine di fruizione del beneficio (generalmente quindi un mese).

22. D. Il mancato utilizzo del modello predisposto dall'Amministrazione, allegato alla circolare n. 34/2008, per l'autocertificazione comporta la nullità della stessa?

R. No, ciò che importa è la sostanzialità delle informazioni fornite.

23. D. Quali sono gli atti, inviati dall'Inps e dall'Inail, dalla cui notifica decorre il termine di 15 giorni previsto dall'art. 7, comma 3, Dm 24.10.2007?

R. Sono le notifiche formali di addebiti contributivi, mediante specifici verbali o provvedimenti, indirizzati direttamente al datore di lavoro.

24. D. Gli atti, inviati dall'Inps e dall'Inail, dalla cui notifica decorre il termine di 15 giorni previsto dall'art. 7, comma 3, Dm 24.10.2007, devono necessariamente contenere l'invito alla regolarizzazione?

R. Necessariamente, secondo quanto previsto testualmente dalla norma del Dm che parla espressamente di invito a regolarizzare.

25. D. Per l'esatto computo del termine di 15 giorni previsto dall'articolo 7, comma 3 del decreto ministeriale 24 ottobre 2007 si fa rinvio all'art. 155 c.p.c., secondo cui nel computo dei termini a giorni si esclude il giorno iniziale e se il giorno di scadenza è festivo, la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo?

R. Sì, si applicano le discipline stabilite dal codice di procedura civile sul computo dei termini.

26. D. Sono oggetto di recupero contributivo le agevolazioni fruite prima del passaggio in giudicato della sentenza di condanna, per quanto concerne gli illeciti di natura penale, ovvero prima del pagamento della ordinanza ingiunzione o del decorso del tempo utile per l'impugnazione della stessa?

R. No, si perdono solo le agevolazioni successive alla sentenza o alla ordinanza che siano divenute definitive.

27. D. Ai fini del riconoscimento dei benefici normativi e contributivi, per il datore di lavoro l'obbligo di cui all'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006, deve intendersi limitato all'integrale rispetto della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi, nella quale non rientrano le clausole dei contratti collettivi che impongono l'iscrizione e la relativa contribuzione agli enti bilaterali?

R. Sì, l'impostazione del Ministero non è cambiata rispetto a quanto già precisato sia dalla circolare n. 5/2008 sia, per altre occasioni, dalla circolare n. 4/2003. Sul punto la circolare n. 34/2008 ha inteso ribadire tale posizione.

Prospetto informativo dei disabili

28. D. Come verrà attuato l'obbligo di invio telematico del prospetto informativo previsto dall'articolo 40, comma 4 della legge n. 133/2008, in assenza del previsto decreto ministeriale?

R. La nota del 16 dicembre 2008 chiarisce le modalità di invio telematico, utilizzando sia i sistemi informatici già in essere presso alcune regioni, sia il sistema messo a disposizione transitoriamente dal Ministero. Quest'ultimo potrà essere utilizzato sia per i datori di lavoro le cui sedi ricadono in regioni senza un sistema informatico sia per i datori di lavoro che hanno sedi in più province di regioni diverse.

29. D. I prospetti informativi appartenenti ad aziende con sedi ubicate in più regioni che verranno inviate al Ministero del lavoro, come verranno messe a disposizione delle regioni competenti per le attività relative al collocamento mirato?

R. Verrà predisposta una procedura attraverso la quale

le regioni competenti potranno «scaricare» i prospetti informativi di loro competenza.

30. D. Le modalità di cui alla circolare del 16 dicembre 2008 sono definitive?

R. No, perché gli standard, le modalità di trasferimento e la periodicità dell'invio verranno disciplinate dal decreto interministeriale previsto dall'articolo 40, comma 4 della legge n. 133/2008.

INPS

31. D. Il rimborso analitico delle spese documentate e anticipate per conto del datore di lavoro da parte dei lavoratori trasfertisti, cioè coloro che svolgono un'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi da quello della sede aziendale senza una sede fissa di lavoro e percepiscono una maggiorazione per tale attività che è imponibile al 50% a norma dell'art. 51, comma 6, Tuir, può essere fatto in esenzione totale da imposizione fiscale e previdenziale?

R. La materia è stata oggetto di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive. Infatti a decorrere dall'1.1.1998 (Dlgs n. 314/1997) non è più operante l'esclusione da contribuzione previdenziale dei rimborsi a piè di lista di spese sostenute per lavoro, prevista dall'art. 12 della legge n. 153/1969, fatta salva la normativa contenuta nel comma 5 dell'art. 51 in tema di trasferta e nel comma 7 dello stesso articolo in tema di trasferimento.

In materia di trasfertismo, il comma 6 dell'articolo 51 prevede l'imponibilità al 50% delle sole indennità e maggiorazioni corrisposte ai trasfertisti abituali. Relativamente alle altre somme corrisposte dal datore di lavoro, l'art. 51, comma 1, dispone che costituiscono reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori in genere che il dipendente percepisce nel periodo di imposta, a qualunque titolo, anche sotto forma di erogazione liberale.

Tra queste il Ministero delle finanze (circ. n. 326/E del 23.12.1997) elenca al punto 2.1. anche i rimborsi spesa, con esclusione soltanto di quanto disposto a proposito di trasferte e dei trasferimenti. Ogni rimborso di spesa ricollegabile alla produzione del reddito deve essere pertanto assoggettato a tassazione e contribuzione. Peraltro, la circolare ministeriale prevede che possano essere esclusi da imposizione quei rimborsi che riguardano spese diverse da quelle sostenute per produrre reddito, di competenza del datore di lavoro anticipate dal dipendente per snellezza operativa (ad esempio l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore).

32. D. L'art. 22 della legge n. 133/2008 ha cambiato la disciplina sul lavoro accessorio (artt. 70 e segg. del Dlgs n. 276/2003) e allargato il suo ambito di applicazione. Nel frattempo la procedura è stata anche resa operativa da parte dell'Inps.

La normativa di riferimento prevede che il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso attraverso una particolare disciplina («voucher») gestita dall'Inps all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il valore del «voucher» comprende una parte per i contri-

buti previdenziali, per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, una parte per rimborsare gli oneri amministrativi al concessionario e il compenso per il lavoro accessorio.

Quest'ultimo è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio. Si chiede se a questi lavoratori possono essere corrisposti, in aggiunta al compenso, anche indennità di trasferta oppure rimborsi spese analitici, per una loro eventuale attività svolta in trasferta (come per esempio per i lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti). In caso affermativo quale è la procedura da seguire e il trattamento fiscale e previdenziale per queste indennità e rimborsi?

R. Il comma 1 dell'art. 70 del Dlgs n. 276/2003 (nel testo modificato dall'art. 22 legge n. 133/2008), dopo aver definito le prestazioni di lavoro accessorio quali attività lavorative di natura occasionale rese nei vari ambiti oggettivi e soggettivi specificati dalla norma, al comma 2 precisa che le attività lavorative in questione configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria. Pertanto, a tali prestazioni, non costituendo rapporti di lavoro subordinato tipico, non possono essere applicate normative previdenziali e fiscali riferite al lavoro subordinato.

Le prestazioni in questione sono retribuite esclusivamente attraverso voucher. Pertanto qualunque istituto che riguardi il rapporto di lavoro subordinato, ove esteso (ad esempio compenso per eventuale spostamento del prestatore di lavoro accessorio), deve essere remunerato attraverso i voucher. Non è possibile monetizzare il prestatore di lavoro accessorio attraverso emolumenti in esenzione di Irpef e contributi previdenziali qualificandoli autonomamente come trasferta o altro, in base al regime del lavoro subordinato.

AGENZIA DELLE ENTRATE

33. D. È possibile procedere con le operazioni di conguaglio 2008 complessivo nel caso in cui in un precedente rapporto di lavoro non sono state detassate le somme incentivanti?

R. Si ritiene che la risposta sia affermativa, nel senso che in caso di più sostituti, l'ultimo può procedere al conguaglio anche per la parte non assoggettata a tassazione ordinaria. Di questo se ne tiene conto nel modello 770 Semplificato.

34. D. È possibile applicare l'imposta sostitutiva del 10% alla quota di contributi restituita al lavoratore a seguito dell'accoglimento della domanda di sgravio?

R. La legge 24 dicembre 2007, n. 247 ed il successivo Dm 7 maggio 2008 hanno disciplinato lo sgravio contributivo in sostituzione del regime di decontribuzione abrogato a partire dal 1° gennaio 2008.

La misura incentivante trova applicazione sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale entro il limite a titolo di premi di risultato ed è attribuito sulla quota del lavoratore.

Le aziende che hanno visto accolta la propria istanza devono calcolare lo sgravio e restituire ai dipendenti interessati i contributi calcolati sui premi erogati nel

corso del 2008 assoggettati regolarmente a contribuzione.

Si ritiene che tali somme costituiscono retribuzioni imponibili ai fini dell'Irpef. In quanto premi di risultato, se sono erogate nel secondo semestre del 2008, possono essere assoggettate all'imposta sostitutiva del 10% prevista dal Dl n. 93/2008 sui premi di produttività e di risultato; se sono erogati nel 2009, sono applicate le disposizioni previste dal decreto legge n. 185/2008.

35. D. Il provvedimento dell'Agenzia delle Entrate protocollo n. 165270/2008 del 26.11.2008 ha emanato un provvedimento in materia di determinazione della misura della percentuale della retribuzione relativa a prestazioni di lavoro straordinario percepita nel 2008 che non concorre alla formazione del reddito imponibile ai fini fiscali e contributivi ai sensi del già citato art. 83-*bis*, comma 25, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Si domanda:

a) la nuova misura si cumula con quella preesistente in base alla quale le retribuzioni percepite nel secondo semestre del 2008 per lavoro straordinario, effettuato nello stesso periodo, sono soggette all'imposta sostitutiva del 10%?

R. Come riportato nella motivazione del provvedimento del 26 novembre 2008 citato, «Tenuto conto della previsione del comma 25 secondo la quale «ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126, le somme di cui al periodo precedente rilevano nella loro interezza», la nuova misura si cumula con quella preesistente, cioè si aggiunge ad essa.

36. D. b) nel caso di straordinario erogato nel primo semestre pari a 2.000,00 euro e straordinario erogato nel secondo semestre per 2.500 euro, interamente detassati al 10%, la percentuale del 28% su 4.500 euro (pari a 1.260 euro) può essere interamente sgravato dall'importo erogato nel primo semestre?

R. Nell'esempio fatto, dovendosi applicare entrambe le agevolazioni, la prima fase è la determinazione della base imponibile:

- 1° semestre $2.000 - 28\% = 1.440$;

- 2° semestre $2.500 - 28\% = 1.800$.

Dopo di che, mentre l'imponibile così determinato relativo al 1° semestre (1.440) andrà a tassazione ordinaria, quello del 2° semestre (1.800) sarà invece assoggettabile al regime di imposta sostitutiva con aliquota del 10%.