

NOTIZIARIO N. 7 – 7 MARZO 2019

FISCALE

- ◆ **Fatture elettroniche: attenzione alle truffe!!!** pag. 3
- ◆ Obbligo di trasmissione telematica dei corrispettivi. pag. 4
- ◆ Attestazione per contratti di locazione concordati. pag. 6

FORMAZIONE



- ◆  **Corsi in "Area contabilità" rivolti ad impiegati amministrativi anche di prima nomina.** pag. 7
- ◆  **Formazione dirigenti.** pag. 11
- ◆ Formazione per l'attribuzione della qualifica PES/PAV da parte del datore (Norma CEI EN 50110-1 e Norma CEI 11-27). pag. 13
- ◆ Formazione superiore: Progettista di prodotti multimediali. pag. 14

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ Agenti e rappresentanti di commercio: versamento del FIRR entro il 31 marzo 2019. pag. 16
- ◆ Assunzioni di giovani disoccupati non inseriti in un percorso di studio o formazione: prorogati al 2019 gli incentivi previsti lo scorso anno. pag. 17
- ◆ «Gestione separata» INPS: aliquote contributive del 2019. pag. 21
- ◆ Lavoratori italiani all'estero: nuove retribuzioni convenzionali per il calcolo dei contributi e delle imposte e regolarizzazione INPS entro il 16 aprile 2019. pag. 23
- ◆ Lavoro usurante notturno: comunicazione all'ITL e all'INPS, entro il 31 marzo 2019, delle attività svolte nel 2018. pag. 35
- ◆ Linee guida dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'accertamento del «*caporalato*». pag. 36
- ◆ Uniemens: «valorizzazione della qualifica professionale ISTAT». pag. 50
- ◆ Tfr: indice di rivalutazione di gennaio 2019. pag. 53

OGGETTO: FATTURE ELETTRONICHE – ATTENZIONE ALLE TRUFFE!!!

Sono state diffuse informazioni da fonti internet e quotidiani su possibili rischi di accessi indebiti a dati contenuti nelle fatture elettroniche.

Pur senza aver avuto la possibilità di una verifica e senza voler creare preoccupazioni ingiustificate, si vuole richiamare l'attenzione su quanto diffuso a mezzo stampa e sui possibili rimedi da utilizzare.

Sarebbero stati rilevati *“casi di istituti di credito che stanno ricevendo segnalazioni di frodi conseguenti al fatto che ignoti riescono ad accedere alle fatture elettroniche emesse da soggetti fornitori di servizi, società e professionisti, modificandone le coordinate bancarie”*.

In casi simili *“gli istituti stanno consigliando ai propri clienti, prima di autorizzare operazioni di pagamento, di verificare direttamente con il beneficiario la correttezza dell'Iban”*.

I problemi che si potrebbero verificare possono essere così riassunti.

Se siamo clienti si rischia il doppio pagamento: in caso di versamento sul **conto non riconducibile al fornitore** in quanto “pagamento sbagliato”, con onere di eseguirlo nuovamente sul conto giusto, e conseguente necessità di avviare il tentativo di recupero del primo pagamento (ammesso che sia possibile).

Se siamo fornitori si rischia il ritardo nell'incasso: il primo pagamento va su un conto corrente non riconducibile alla nostra posizione e, dopo l'inevitabile sollecito e gli approfondimenti del caso il cliente sarà tenuto a eseguire nuovamente il pagamento, che arriverà in ritardo rispetto alle previsioni.

Suggeriamo, per i pagamenti a favore di “vecchi” fornitori, di continuare ad utilizzare le coordinate bancarie in uso, chiedendo conferma se dovessero esserci state modifiche. La conferma è una buona soluzione anche per l'IBAN indicato da parte di “nuovi” fornitori.

OGGETTO: OBBLIGO DI TRASMISSIONE TELEMATICA DEI CORRISPETTIVI

L'obbligo di memorizzazione e trasmissione dei corrispettivi è già in vigore per la Grande Distribuzione Organizzata (G.D.O.), gestori di distributori automatici e gestori di distributori di carburante ad elevata automazione (limitatamente alle cessioni di benzina e gasolio per autotrazione) e viene esteso ai soggetti che svolgono commercio al minuto e attività assimilate.

La disposizione è volta a completare l'opera di razionalizzazione e semplificazione del processo di certificazione fiscale avviata con l'introduzione dell'obbligo di fatturazione elettronica.

DECORRENZA

Il nuovo obbligo di memorizzazione elettronica e trasmissione telematica dei corrispettivi si applica:

- dall'1.7.2019 nei confronti dei soggetti con volume d'affari superiore a 400.000,00 euro;
- dall'1.1.2020 alla generalità dei commercianti al minuto.

La gradualità dell'introduzione dell'obbligo tiene conto dei tempi necessari all'adeguamento o alla sostituzione dei registratori di cassa con i nuovi registratori telematici.

AMBITO SOGGETTIVO

Il nuovo obbligo andrà a sostituire tutte le certificazioni fiscali "cartacee": sia scontrini che ricevute fiscali.

A partire dalla decorrenza dell'obbligo in oggetto, scomparirà la certificazione fiscale come oggi è generalmente conosciuta.

Pur trattandosi di un obbligo generalizzato, sono previsti specifici esoneri.

Soggetti esonerati

L'art. 17 del DL 119/2018 prevede che:

- con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze possono essere previsti esoneri per specifiche attività;
- le operazioni effettuate nelle zone individuate con apposito decreto ministeriale, potranno continuare ad essere documentate mediante scontrino o ricevuta fiscale.

L'introduzione del nuovo obbligo è, infatti, condizionata anche dal livello di connessione alla rete Internet che costituisce presupposto necessario per l'invio dei dati mediante i registratori telematici. Pertanto, anche successivamente al 31.12.2019, le modalità cartacee di certificazione dei corrispettivi potranno, in presenza di specifiche condizioni, convivere con le nuove modalità telematiche di assolvimento dell'obbligo di certificazione fiscale.

Operatori del settore sanitario

Una specifica semplificazione è prevista per i soggetti tenuti all'invio dei dati al Sistema tessera sanitaria.

Al fine di evitare una duplicazione degli adempimenti, tali soggetti potranno ottemperare all'invio telematico in oggetto mediante la memorizzazione elettronica e la trasmissione telematica dei corrispettivi giornalieri al Sistema tessera sanitaria.

In tal caso, tuttavia, la trasmissione dovrà essere effettuata giornalmente. I dati fiscali trasmessi al Sistema TS, inoltre, potranno essere utilizzati soltanto dalle Pubbliche Amministrazioni per le disposizioni in materia tributaria e doganale.

ADEMPIMENTI

Il nuovo regime obbligatorio impone di:

- memorizzare in via elettronica i dati dei corrispettivi giornalieri;
- trasmettere telematicamente all'Agenzia delle Entrate i medesimi dati.

Registratori telematici

Per adempiere agli obblighi di memorizzazione elettronica e di trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate, gli interessati devono dotarsi degli appositi registratori telematici (RT), così come definiti dal provvedimento Agenzia delle Entrate 182017/2016, che garantiscono l'inalterabilità e la sicurezza dei dati, compresi quelli che consentono i pagamenti con carta di debito e di credito.

Modalità di trasmissione dei dati

La trasmissione dei corrispettivi avviene mediante il registratore telematico al momento della chiusura giornaliera. Il registratore genera un *file* XML, lo sigilla elettronicamente e lo trasmette in via telematica al sistema informativo dell'Agenzia delle Entrate, che attesta l'avvenuta trasmissione dei dati comunicando l'esito di ricezione. In caso di esito negativo, gli esercenti devono provvedere alla trasmissione del *file* corretto entro i 5 giorni lavorativi successivi alla comunicazione di scarto.

ESONERO DAGLI OBBLIGHI DI CERTIFICAZIONE E REGISTRAZIONE

La memorizzazione elettronica e la connessa trasmissione telematica dei corrispettivi sostituiscono:

- l'obbligo di certificazione dei corrispettivi mediante scontrino o ricevuta fiscale;
- l'obbligo di registrazione dei corrispettivi di cui all'art. 24 del DPR 633/72.

Resta fermo, in ogni caso, l'obbligo di emissione della fattura (che sarà elettronica, salvo eccezioni) su richiesta del cliente avanzata non oltre il momento di effettuazione dell'operazione.

CONTRIBUTO PER L'ADEGUAMENTO TECNOLOGICO

A sostegno dell'adeguamento dei registratori di cassa da parte dei soggetti interessati dal nuovo obbligo, viene prevista l'attribuzione, per gli anni 2019 e 2020, di un contributo pari al 50% della spesa sostenuta, per l'acquisto o l'adattamento degli apparecchi.

Per ogni apparecchio viene fissata una soglia massima di spesa pari a:

- 250,00 euro in caso di acquisto;
- 50,00 euro in caso di adattamento.

Il contributo è erogato sotto forma di credito d'imposta di pari importo, utilizzabile in compensazione.

L'utilizzo del credito è consentito a partire dalla prima liquidazione IVA periodica successiva al mese in cui si realizzano i seguenti requisiti:

- è stata registrata la fattura relativa all'acquisto o all'adattamento degli apparecchi;
- è stato pagato, mediante mezzi tracciabili, il relativo corrispettivo.

A tale credito d'imposta non si applica né il limite annuo di 250.000,00 euro, né il limite all'utilizzo in compensazione di 700.000,00 euro.

La disposizione rinvia la definizione delle norme attuative a un provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate.

A cura Studio Consulenti Associati – Ravenna

www.consulentiassociati.ra.it

La presente circolare contiene informazioni di carattere generale sugli argomenti trattati, che non sono da considerare esaustive o sufficienti al fine di adottare decisioni, né possono altresì essere sostitutive della consulenza professionale. Lo Studio Consulenti Associati non può essere ritenuto responsabile per eventuali danni derivanti da decisioni adottate o non adottate utilizzando le informazioni contenute nella presente circolare.

OGGETTO: ATTESTAZIONE PER CONTRATTI DI LOCAZIONE CONCORDATI

Il DM 16.1.2017 (pubblicato sulla G.U. 15.3.2017 ed entrato in vigore il 30.3.2017) ha ridefinito i criteri e le condizioni per la stipula dei contratti di locazione ad uso abitativo a canone concordato, in precedenza contenuti nel DM 30.12.2002.

A seguito dell'entrata in vigore del DM 16.1.2017:

- i contratti a canone concordato possono essere stipulati in tutti i Comuni Italiani;
- è venuto meno l'obbligo di assistenza delle **associazioni di categoria**, della proprietà edilizia e dei conduttori, per la stipula di contratti di locazione a canone concordato, pur restando possibile il loro intervento per fornire assistenza alle parti contrattuali.

Ferma restando questa facoltà, l'art. 5 del DM 16.01.2017 prevede che le **agevolazioni fiscali** (aliquota del 10% della cedolare secca, base imponibile IRPEF ridotta del 30% e base imponibile imposta di registro al 70%) sono applicabili **solo ai contratti a canone concordato**:

- stipulati in Comuni ad **alta tensione abitativa** di cui al D.Lgs 23/2011;
- stipulati anche **senza la presenza delle associazioni di categoria**, se presente l'**attestazione** richiesta dall'art. 1 comma 8 del DM 16.1.2017, rilasciata dalle associazioni firmatarie dell'accordo territoriale che confermi la rispondenza del contenuto economico e normativo del contratto al predetto accordo.

In mancanza dell'assistenza delle associazioni di categoria o dell'attestazione descritta, non si potrà, perciò, beneficiare delle agevolazioni fiscali già descritte.

L'Agenzia delle Entrate, con la Risoluzione 20.4.2018 n. 31 ha confermato che, a seguito dell'entrata in vigore del DM 16.1.2017, per poter **applicare le agevolazioni fiscali** previste per i contratti a canone concordato è necessario che i contratti, stipulati senza l'assistenza delle organizzazioni della proprietà edilizia e dei conduttori, siano **corredati da un'attestazione**, rilasciata dalle organizzazioni firmatarie dell'accordo territoriale.

L'Agenzia ha precisato, inoltre, che l'allegazione dell'attestazione al contratto, in sede di registrazione, pur non richiesta da alcuna norma di legge, è opportuna per applicare l'agevolazione della riduzione della base imponibile dell'imposta di registro. In tal caso, comunque, sull'attestazione non è dovuta imposta di registro né imposta di bollo.

Per i contratti "a canone concordato" stipulati dal 30.03.2017, data di entrata in vigore del DM 16.1.2017, l'aliquota ridotta della cedolare secca può essere applicata solo alle abitazioni ubicate nei comuni di cui all'art. 1, comma 1, lettere a) e b), del decreto legge 30 dicembre 1988, n. 551, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 1989, n. 61, e negli altri comuni ad alta tensione abitativa, individuati dal Comitato interministeriale per la programmazione economica, escludendo i contratti relativi ad immobili altrove situati.

A cura Studio Consulenti Associati – Ravenna

www.consulentiassociati.ra.it

La presente circolare contiene informazioni di carattere generale sugli argomenti trattati, che non sono da considerare esaustive o sufficienti al fine di adottare decisioni, né possono altresì essere sostitutive della consulenza professionale. Lo Studio Consulenti Associati non può essere ritenuto responsabile per eventuali danni derivanti da decisioni adottate o non adottate utilizzando le informazioni contenute nella presente circolare.

DURATA

4 ore

DATE

19 Marzo 2019

Dalle 9.00 alle 13.00

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 100,00 +iva

**per aziende associate
Confimi Romagna**

€ 120,00+iva

**per aziende non associate
Confimi Romagna**

DURATA

4 ore

DATE

19 Marzo 2019

Dalle 14.00 alle 18.00

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 100,00 +iva

**per aziende associate
Confimi Romagna**

€ 120,00+iva

**per aziende non associate
Confimi Romagna**

SEDE DI SVOLGIMENTO

**SVILUPPO PMI – Via Maestri
del Lavoro, 42/F – Fornace
Zarattini**

INFO

Simona Facchini

sfacchini@sviluppopmi.com

Tel. 0544-280.280

Modelli di scelta: dalla ditta individuale alla società di capitali

OBIETTIVI

Obiettivo del corso è illustrare ai partecipanti come orientarsi nella scelta del modello organizzativo/contabile che più si addice alla propria idea imprenditoriale. Analizzando i vari tipi di società si analizzeranno anche gli obblighi di carattere contabile e fiscale. Nella parte finale dell'incontro si analizzerà nel concreto la visura camerale di una società esistente ed in attività per riscontrare quanto detto nella prima parte dell'incontro attraverso un concreto strumento tangibile e di comune utilizzo in tutte le aziende

CONTENUTI

L'INIZIATIVA IMPRENDITORIALE E LA SCELTA DEL MODELLO SOCIETARIO

DA ADOTTARE

- Propensione al rischio di impresa
- Tipicità e Rischiosità dell'idea imprenditoriale

LE SOCIETA' DI PERSONE E SOCIETA' DI CAPITALI

- Regime patrimoniali
- Governance e funzionamento operativo dei vari tipi di società
- Rapporti con gli istituti di credito
- Obblighi contabili

ESERCITAZIONE PRATICA: LA LETTURA DI UNA VISURA CAMERALE DI UNA SOCIETA' IN ATTIVITA'

DESTINATARI

Addetti alla contabilità generale anche di nuova nomina

L'impiegato amministrativo e la contabilità

OBIETTIVI

Obiettivo del corso è di illustrare ai partecipanti il ruolo dell'impiegato amministrativo in un'azienda e come deve approcciarsi verso la contabilità

CONTENUTI

- Il ruolo dell'impiegato amministrativo nell'impresa
- Contabilità semplificata ed ordinaria
- Registrazioni di base collegate alle fatturazioni elettroniche
- Cenni sulla fatturazione elettronica

DESTINATARI

Addetti alla contabilità generale di nuova nomina.

DURATA

4 ore

DATE

26 Marzo 2019
dalle 9.00 alle 13.00

**QUOTA DI PARTECIPAZIONE
PER SINGOLO MODULO**

€ 100,00 +iva
per aziende associate
Confimi Romagna

€ 120,00+iva
per aziende non associate
Confimi Romagna

DURATA

4 ore

DATE

26 Marzo 2019
dalle 14.00 alle 18.00

**QUOTA DI PARTECIPAZIONE
PER SINGOLO MODULO**

€ 100,00 +iva
per aziende associate
Confimi Romagna

€ 120,00+iva
per aziende non associate
Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

Ravenna
Via Maestri del Lavoro, 42/F
Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini
sfacchini@sviluppopmi.com
Tel. 0544-280.280

Contabilità generale e fatturazione elettronica

OBIETTIVI

Obiettivo del corso è quella di fornire sia una conoscenza avanzata sulla contabilità abbinata alla fatturazione elettronica sia cenni di base sul bilancio

CONTENUTI

- Contabilità generale avanzata
- Registrazioni in partita doppia semplici e complesse
- Fatture elettroniche: invio, ricezione, sdi e contabilizzazione
- Dalla contabilità al bilancio

DESTINATARI:

Addetti alla contabilità generale anche di nuova nomina

La dichiarazione dei redditi delle persone fisiche, il 730 e le detrazioni fiscali

OBIETTIVI

Obiettivo del corso è quella illustrare ai partecipanti il momento dichiarativo dei redditi con particolare attenzione ai redditi delle persone fisiche ed i relativi oneri detraibili e deducibili

CONTENUTI:

- La dichiarazione dei redditi: modelli e scadenze
- La dichiarazione delle persone fisiche: Unico PF E Modello 730
- Oneri detraibili e deducibili per le persone fisiche
- Le ristrutturazioni edilizie: la visione dell'azienda e la visione della persona fisica e relativi modelli di comportamento

DESTINATARI

Addetti alla contabilità generale anche di nuova nomina

DURATA
4 ore

DATE
2 Aprile 2019
dalle 9.00 alle 13.00

**QUOTA DI PARTECIPAZIONE
PER SINGOLO MODULO**

€ 100,00 +iva
per aziende associate
Confimi Romagna

€ 120,00+iva
per aziende non associate
Confimi Romagna

DURATA
4 ore

DATE
2 Aprile 2019
dalle 14.00 alle 18.00

**QUOTA DI PARTECIPAZIONE
PER SINGOLO MODULO**

€ 100,00 +iva
per aziende associate
Confimi Romagna

€ 120,00+iva
per aziende non associate
Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

Ravenna
Via Maestri del Lavoro, 42/F
Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini
sfacchini@sviluppopmi.com
Tel. 0544-280.280

**Il budget, bilancio consuntivo,
bilancio d'esercizio e business plan**

OBIETTIVI

Obiettivo del corso è quella di fornire le nozioni di base sulla funzionalità del bilancio sia in ottica consuntiva che in ottica strategica e la relativa importanza di fare le corrette scritture contabili.

CONTENUTI

- Lettura di un bilancio
- Dal bilancio alla gestione strategica d'impresa
- Bilancio previsionale e consuntivo
- Cenni di base sul business plan

DESTINATARI:

Addetti alla contabilità generale anche di nuova nomina

I crediti in bilancio: classificazione e valutazione

OBIETTIVI

Obiettivo del corso è quella di fornire le fondamentali nozioni relative alla corretta classificazione e valutazione in bilancio dei crediti che molto spesso rappresentano un'area di criticità nei bilanci aziendali. Verranno pertanto illustrate le modalità operative e concrete attraverso le quali si procede all'adeguamento del valore dei crediti per rispettare i principi e postulati di bilancio

CONTENUTI

LA CLASSIFICAZIONE DEI CREDITI IN BILANCIO E CRITERI DI VALUTAZIONE

- Attivo circolante
- Immobilizzazioni

LA SVALUTAZIONE DEI CREDITI VERSO CLIENTI E RELATIVI IMPATTI FISCALI

- Adempimenti di carattere civilistico
- Svalutazione dei crediti vs Clienti e Fisco

LE PERDITE SU CREDITI E L'UTILIZZO DEL FONDO SVALUTAZIONE; RIFLESSI CONTABILI E FISCALI

- Il momento realizzativo della perdite di crediti
- Il Fondo svalutazione crediti. Sua formazione ed ipotesi di utilizzo
- Riflessi fiscali

PRESENZIONE DI CASI PRATICI

DESTINATARI:

Addetti alla contabilità generale anche di nuova nomina

QUOTA DI PARTECIPAZIONE PER SINGOLO MODULO

€ 100,00 +iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 120,00+iva per aziende non associate Confimi Romagna

QUOTA PARTECIPAZIONE PER INTERO PERCORSO

€ 400,00+IVA per aziende associate Confimi Romagna
€ 480,00+IVA per aziende non associate Confimi Romagna

FORMAZIONE DIRIGENTI

OBIETTIVI

Il corso si propone di fornire la formazione a tutti coloro che in azienda ricoprono il ruolo di dirigente così come previsto richiesto dall'art. 37, comma 7, del D.Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011

CONTENUTI

- **Modulo 1. Giuridico – normativo**

- ✓ Sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori
- ✓ Gli organi di vigilanza e le procedure ispettive
- ✓ Soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il D. Lgs. 81/08: compiti, obblighi, responsabilità e tutela assicurativa
- ✓ Delega di funzioni
- ✓ La responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa
- ✓ La "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica" ex D- Lgs. N. 231/2001, e s.m.i.
- ✓ I sistemi di qualificazione delle imprese e la patente a punti in edilizia

- **Modulo 2. Gestione ed organizzazione della sicurezza**

- ✓ Modelli di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 30, D. Lgs. N. 81/08)
- ✓ Gestione della documentazione tecnico amministrativa
- ✓ Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione
- ✓ Organizzazione della prevenzione incendi, primo soccorso e gestione delle emergenze
- ✓ Modalità di organizzazione e di esercizio della funzione di vigilanza delle attività lavorative e in ordine all'adempimento degli obblighi previsti al comma 3 bis dell'art. 18 del D. Lgs. n. 81/08
- ✓ Ruolo del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione

- **Modulo 3. Individuazione e valutazione dei rischi**

- ✓ Criteri e strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi
- ✓ Il rischio da stress lavoro-correlato
- ✓ Il rischio ricollegabile alle differenze di genere, età, alla provenienza da altri paesi e alla tipologia contrattuale
- ✓ Il rischio interferenziale e la gestione del rischio nello svolgimento di lavoro in appalto
- ✓ Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione in base ai fattori di rischio
- ✓ La considerazione degli infortuni mancati e delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori e dei preposti
- ✓ I dispositivi di protezione individuale
- ✓ La sorveglianza sanitaria

- **Modulo 4. Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori**

- ✓ Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo
- ✓ Importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento quali strumenti di conoscenza della realtà aziendale
- ✓ Tecniche di comunicazione
- ✓ Lavoro di gruppo e gestione dei conflitti
- ✓ Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- ✓ Natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

DOCENTI

Consulenti esperti nella formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

DURATA

16 ore

DATE

27 e 28 Marzo 2019 (9.00-13.00 e 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 250,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna

€ 300,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro, 42/F – 48124 Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

Formazione per l'attribuzione della qualifica PES/PAV da parte del datore (Norma CEI EN 50110-1 e Norma CEI 11-27)

OBIETTIVI

Il corso si propone di fornire ai partecipanti le conoscenze tecniche per eseguire i lavori elettrici quali per esempio le nuove installazioni, la manutenzione sulle macchine e sugli impianti con parti in o fuori tensione secondo i requisiti della Norma tecnica CEI 11-27 IV edizione 2014.

CONTENUTI

La valutazione del rischio elettrico; la legislazione della sicurezza elettrica; Lavoro elettrico e lavoro ordinario; Qualificazione del personale; Il rischio elettrico e gli effetti della corrente elettrica; Resistenza elettrica del corpo umano; Effetti dell'elettricità sul corpo umano; Curve di pericolosità e di sicurezza; Tipologie di lavoro elettrico; Zona di lavoro sotto tensione, zona prossima e zona di lavoro non elettrico; Scelta del tipo di lavoro elettrico; Lavoro elettrico e non elettrico; Distanze regolamentate DL, DV e DA9; Zona di lavoro, parti attive, ruoli e comunicazioni; Delimitazione della zona di lavoro; Parti attive pericolose; Ruoli delle persone impegnate in un lavoro elettrico; Caratteristiche dei lavoratori elettrici; Attribuzione delle qualifiche PES, PAV, PEI; DPI e attrezzi per lavori elettrici; Obbligo di uso dei DPI dal DLgs 81/08; I principali DPI elettrici; Attrezzi per lavori sotto tensione BT; Attrezzi per lavori fuori tensione MT/BT; Lavori elettrici fuori tensione in bassa tensione; Lavori elettrici sotto tensione in bassa tensione; Tipologie di lavoro sotto tensione; Organizzazione del lavoro; Lavori sotto tensione a contatto; Lavori sotto tensione a distanza

DESTINATARI

Installatori, manutentori, e quanti svolgono attività per la quale è necessario eseguire lavori su impianti elettrici, sia fuori tensione che sotto tensione, con tensione fino a 1000 V in c.a. e 1500 V in c.c., sia lavori in prossimità su impianti in AT

DURATA

16 ore

DATE

13 e 20 Marzo 2019 (ore 9.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 250,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 300,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

FORMAZIONE SUPERIORE

PROGETTISTA DI PRODOTTI MULTIMEDIALI Cesena

Attestato rilasciato	Certificato di qualifica professionale di “Progettista di prodotti multimediali”
Contenuti del percorso	La sicurezza e la prevenzione sui luoghi di lavoro; Organizzazione aziendale; Inglese tecnico; Web writing; Web marketing; Progettazione ed elaborazione grafica; Costruzione di prodotti multimediali; Metodi e tecniche per la definizione del progetto di sviluppo di un E-Commerce; Metodi e tecniche per la realizzazione e sviluppo dei prodotti di E-Commerce; Collaudo e convalida del sito di E-Commerce; La gestione dei dati secondo le nuove leggi di Privacy e della sicurezza informatica; Strategie di SEO e Visual Communication
Sede di svolgimento	Cesena, Via Cerchia di San Giorgio 145, 47521 Cesena (Fc) - presso Sviluppo PMI srl
Durata e periodo di svolgimento	300 ore, di cui 120 di stage Marzo 2019 – Giugno 2019
Numero partecipanti	12
Destinatari e requisiti d’accesso	Persone disoccupate, residenti e/o domiciliate in Regione Emilia Romagna in possesso di un titolo di studio (Diploma/Laurea) in ambiti attinenti alla qualifica di riferimento (Diploma di Istituto Tecnico Tecnologico, Laurea informatica, Laurea in Ingegneria Informatica, Laurea in Scienze della Comunicazione ed equivalenti). È richiesta precedente esperienza lavorativa coerente ai contenuti del percorso, livello di inglese B2, conoscenza del pacchetto office e di navigazione internet, conoscenza dei principali linguaggi di programmazione informatica (Java, Visual Basic, Pascal), conoscenza degli strumenti di sviluppo di applicazioni mobile, conoscenza di base dei software più comuni (Photoshop, Illustrator) e di animazione (Flash).
Iscrizioni	Iscrizioni entro il 16/03/2019
Modalità di selezione	I requisiti oggettivi (titolo di studio, residenza ed esperienza lavorativa) saranno verificati al momento del ricevimento della domanda di partecipazione (CV). I requisiti di base (informatica, inglese e i principali linguaggi di programmazione informatica) e i requisiti tecnico – professionali (conoscenza degli strumenti di sviluppo di applicazioni mobile, conoscenza di base dei software più comuni e di animazione, saranno verificati tramite test specifici. Il superamento di questi test porterà alla fase di selezione, attraverso la quale verranno sondate anche le competenze trasversali mediante assessment di gruppo e colloquio individuale motivazionale.
Ente di formazione	Sviluppo PMI srl, Via Maestri del Lavoro 42/F – 48124 Fornace Zarattini (RA)

Soggetti che partecipano alla progettazione e realizzazione del percorso	Confimi Industria Romagna; Arteco Surl; Sirius Spa; Sitech Sistemi Informatici Srl; Spring Italia Srl; Pullover Srl; Sporty Store Srl; La Berta Srl Soc. Agricola; Simatica Srl; Alpi Spa; Wedo Srl; Gamma Indirizzi Srl; Valvotubi Srl.
Contatti	Referente: Tiziana Coppi Pieri / Sofia Venturi Tel. 0544/280280 E-mail: formazione@sviluppopmi.com Sito web: www.sviluppopmi.com
Riferimenti	Operazione Rif. PA 2018-10186/RER approvata con deliberazione di Giunta Regionale n. 1194 del 23/07/2018 e cofinanziata con risorse del Fondo sociale europeo e della Regione Emilia-Romagna

**OGGETTO: AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO
VERSAMENTO DEL FIRr ENTRO IL 31 MARZO 2019**

Entro il 31 marzo p.v. le ditte preponenti devono versare alla Fondazione ENASARCO, utilizzando esclusivamente il sistema on-line, l'importo spettante agli agenti e rappresentanti di commercio – individuali o operanti in forma di società – a titolo di indennità di risoluzione del rapporto (Firr), calcolato sulle provvigioni liquidate nel corso dell'anno 2018 (dall'1 gennaio al 31 dicembre).

Ai fini della determinazione del Firr sono computabili anche le somme corrisposte espressamente e specificatamente a titolo di rimborso o concorso spese, premi e incentivazioni percepite dall'agente nel corso del rapporto e le somme liquidate al momento della cessazione del rapporto; vanno escluse, invece, le somme anticipate dall'agente o rappresentante in nome e per conto del preponente, l'indennità sostitutiva di preavviso e quella suppletiva di clientela.

L'importo del Firr da accantonare annualmente è calcolato sulla base delle aliquote – stabilite dagli Accordi economici collettivi – e degli scaglioni (senza limiti di minimale o massimale) di seguito indicati:

Monomandatari
4% sulle provvigioni fino a 12.400,00 euro annui
2% sulla quota delle provvigioni tra 12.400,01 euro e 18.600,00 euro annui
1% sulla quota delle provvigioni oltre 18.600,01 euro annui

Plurimandatari
4% sulle provvigioni fino a 6.200,00 euro annui
2% sulla quota delle provvigioni tra 6.200,01 euro e 9.300,00 euro annui
1% sulla quota delle provvigioni oltre 9.300,01 euro annui

Alla cessazione del rapporto – che deve essere comunicata alla Fondazione dalla preponente entro un mese dalla stessa – le somme accantonate a titolo di Firr verranno liquidate all'agente direttamente dall'ENASARCO.

L'obbligo di accantonamento presso la Fondazione ENASARCO cessa alla data di scioglimento del contratto di agenzia: in tal caso, le somme non versate verranno corrisposte all'agente direttamente dalla ditta mandante, operando la ritenuta di acconto del 20%.

OGGETTO: **ASSUNZIONI DI GIOVANI DISOCCUPATI NON INSERITI IN UN PERCORSO DI STUDIO O FORMAZIONE PROROGATI AL 2019 GLI INCENTIVI PREVISTI LO SCORSO ANNO**

Con il *decreto direttoriale* n. 581 del 28 dicembre scorso (pubblicato nella sezione dedicata prevista nel sito www.anpal.gov.it), l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro ha prorogato, per il 2019, l'«*Incentivo Occupazione NEET*» - già previsto nel 2018 - spettante in caso di **assunzione con contratto a tempo indeterminato** (anche a scopo di somministrazione) **o di apprendistato professionalizzante di giovani disoccupati non inseriti in un percorso di studio o formazione, aderenti al Programma “Garanzia Giovani”** (CONFIMI ROMAGNA NEWS 3 e 8 del 2018).

Tenuto conto che il *decreto direttoriale* ha “solo” procrastinato per il 2019 l'incentivo stabilito (dall'analogo provvedimento n. 3 del 2 gennaio 2018) per le assunzioni effettuate lo scorso anno, riteniamo ancora valide le «*indicazioni*» fornite in argomento dall'INPS con la circolare n. 48/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 8/2018). Qui sotto, pertanto, ne riportiamo le più importanti.

L'incentivo può essere riconosciuto – nei limiti delle disponibilità finanziarie stanziare (pari a 160 milioni di euro, nel 2019) – a tutti i datori di lavoro privati, non necessariamente “imprenditori”, che assumano giovani senza esservi tenuti in ottemperanza a obblighi di natura legale o contrattuale.

I giovani devono, **contestualmente**:

- a) avere un'età compresa **tra i 16 e i 29 anni**;
- b) essere registrati al “Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani” (in breve “Programma Garanzia Giovani”);
- c) in conformità a quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13, **essere disoccupati e non inseriti in un percorso di studio o formazione**.

L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate, anche a tempo parziale, tra l'1 gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019:

- **a tempo indeterminato** (anche a scopo di somministrazione);
- **con contratto di apprendistato professionalizzante**;
- per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

Il beneficio non spetta, invece, in caso di:

- trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine: in tal caso, infatti, il giovane non sarebbe in possesso del requisito fondante il beneficio, ovvero la condizione di NEET;
- contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- contratto di lavoro domestico;
- contratto di lavoro intermittente;
- prestazioni di lavoro occasionale (CONFIMI ROMAGNA NEWS 15/2017).

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro: in caso di successiva assunzione del medesimo lavoratore, effettuata dallo stesso o da altro datore di

lavoro, l'INPS non potrà concederlo nuovamente, indipendentemente dal motivo di cessazione del precedente rapporto e dall'effettiva fruizione del beneficio.

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità **e fruibile, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2021.** La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari, pertanto, a 671,66 euro (€ 8.060,00/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (€ 671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nei contratti a tempo parziale il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30 della legge 92/2012 (ossia la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato).

La fruizione dell'incentivo è subordinata:

- all'adempimento degli obblighi contributivi;
- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- al rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'art. 31 del d.lgs. 150/2015, in base ai quali:
 - l'incentivo non spetta se, come innanzi indicato, l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
 - l'incentivo non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, previsto dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) – la propria volontà a essere riassunto. In mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori (art. 31, comma 1, lett. b);
 - l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione riguardi lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c);
 - l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (art. 31, comma 1, lettera d);
 - l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3).

L'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 1407/2013 del 18/12/2013 “relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis*” o anche oltre tali limiti, alle condizioni previste dall'art. 7 del citato decreto direttoriale, di seguito riportate:

- 1) l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;
- 2) per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, venga rispettato uno dei seguenti requisiti:
 - il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017;
 - il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, ai sensi del decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze 28 novembre 2018, n. 420, di attuazione dell'articolo 2, punto 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014.

L'incentivo è cumulabile solo con l'analogo relativo all'occupazione giovanile stabile di cui all'art. 1, comma 100, della legge n. 205/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 1/2018); se l'assunzione viene quindi effettuata ai sensi di tale norma, il datore di lavoro potrà, ricorrendone tutti i presupposti giuridici, accedere anche all'incentivo Occupazione NEET, il quale sarà **“fruibile per la parte residua”**, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi INAIL – **nel limite massimo di 8.060,00 euro su base annua**, importo che deve essere riparametrato e applicato su base mensile, per un ammontare mensile pari a 671,66 euro”. Di conseguenza, nell'ipotesi di cumulo tra i due benefici, la soglia massima annuale di esonero della contribuzione datoriale previsto dall'incentivo Occupazione NEET sarà pari a 5.060 euro (8.060 euro totali per l'incentivo Occupazione NEET, cui va sottratto l'importo massimo riconoscibile di 3.000 euro per l'esonero previsto dalla legge 205/2017), per un ammontare massimo, riparametrato su base mensile, pari a 421,66 euro (euro 5.060,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, per un importo massimo di 13,60 euro (euro 421,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Ai fini della fruizione dell'incentivo, il datore di lavoro dovrà osservare la seguente procedura:

- 1) inoltrare all'INPS – avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line “**NEET**”, disponibile all'interno dell'applicazione “*DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente*”, sul sito internet www.inps.it. – una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicandovi: il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato; la regione e la provincia di esecuzione della prestazione lavorativa; l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e (ove prevista) quattordicesima mensilità; la misura dell'aliquota contributiva datoriale che può essere oggetto di sgravio; se per l'assunzione intende fruire anche dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 100 e seguenti della legge 205/2017. Il modulo è accessibile seguendo il percorso “Accedi ai servizi”, “Altre tipologie di utente”, “Aziende, consulenti e professionisti”, “Servizi per le aziende e consulenti” (autenticazione con codice fiscale e PIN), “Dichiarazioni di responsabilità del contribuente”;
- 2) l'INPS, mediante i propri sistemi informativi centrali:
 - consulta gli archivi informatici dell'ANPAL, al fine di conoscere se il soggetto, alla data di assunzione o, nel caso in cui l'assunzione non sia ancora stata effettuata, alla data di invio della

richiesta per cui si chiede l'incentivo, sia iscritto al Programma "Garanzia giovani", sia profilato e sia stato preso in carico;

- calcola l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata;
- verifica se sussiste la copertura finanziaria per l'incentivo richiesto;
- informa – mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza – che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare;

- 3) qualora l'istanza di prenotazione venga accolta, il datore di lavoro entro 10 giorni di calendario ha l'onere di comunicare – a pena di decadenza – l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore. L'inosservanza del termine di 10 giorni previsto per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determina l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda.

Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, effettuato in base all'aliquota contributiva datoriale dichiarata, il soggetto interessato potrà fruire dell'importo spettante in dodici quote mensili; la fruizione del beneficio potrà avvenire mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive UniEmens.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto, l'ANPAL e l'INL effettueranno i controlli di loro pertinenza volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo di cui si tratta.

L'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo verrà effettuata dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

OGGETTO: «GESTIONE SEPARATA» INPS - ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DEL 2019

Per i **soggetti iscritti in via esclusiva alla cosiddetta «Gestione separata» dell'INPS** (art. 2, comma 26, legge n. 335/95), l'aliquota contributiva e di computo è pari, dall'anno 2018, al 33 % (art. 2, comma 57, legge n. 92/2012 - API INDUSTRIA NOTIZIE 15 e 14 del 2012).

Da luglio 2017 (in base alla legge n. 81/2017), inoltre, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio, i titolari degli uffici di amministrazione, i sindaci e revisori, **iscritti in via esclusiva alla «Gestione separata», non pensionati e privi di partita IVA**, è dovuta un'aliquota contributiva aggiuntiva pari allo 0,51 % (CONFIMI ROMAGNA NEWS 18/2017).

Per **gli iscritti che non siano pensionati o che non risultino già assicurati ad altra forma previdenziale obbligatoria** è confermata l'ulteriore aliquota contributiva dello 0,72 %, istituita (dall'art. 59, comma 16, legge n. 449/1997) per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera, alla malattia e al congedo parentale (messaggio INPS 27090/2007, riportato su API INDUSTRIA NOTIZIE n. 27/2007).

Per i **lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto**, iscritti alla «Gestione separata» e che non risultano iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati, l'aliquota contributiva (di cui all'art. 1, comma 79, legge n. 247/2007) è stabilita (dall'anno 2017) in misura pari al 25 % (art. 1, comma 165, legge n. 232/2016).

Per i **soggetti già pensionati o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie**, per l'anno in corso è confermata l'aliquota al 24 % (CONFIMI ROMAGNA NEWS 4/2018).

Di conseguenza, le aliquote dovute per la contribuzione alla «Gestione separata» per il 2019 sono complessivamente fissate come segue:

Collaboratori e figure assimilate	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva Dis-Coll	34,23% (33,00 + 0,72 + 0,51 aliquote aggiuntive)
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva Dis-Coll	33,72% (33,00 + 0,72 aliquote aggiuntive)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%
Liberi professionisti	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	25,72% (25,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

Ripartizione dell'onere contributivo

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente è stabilita nella misura rispettivamente di un terzo (1/3) e due terzi (2/3).

Si rammenta che:

- il versamento dei contributi deve essere eseguito dal committente entro il 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso, tramite il modello F24 telematico;

- per i professionisti iscritti alla «*Gestione separata*», l'onere contributivo è tutto a carico degli stessi e il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2018, primo e secondo acconto 2019).

Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2019

Per il versamento dei contributi in favore dei collaboratori i cui compensi sono assimilati a redditi da lavoro dipendente, trova applicazione il disposto dell'art. 51, comma 1, D.P.R. n. 917/1986, in base al quale le somme corrisposte entro il 12 del mese di gennaio si considerano percepite nel periodo di imposta precedente (cd principio di cassa allargato).

Da ciò consegue che sui compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2019 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2018 devono essere applicate le aliquote contributive previste per l'anno di imposta 2018: 24 % per i titolari di pensione e per chi è già assoggettato ad altra previdenza obbligatoria; 33,72 % (oppure 34,23 % = 33,72+0,51) per coloro che sono privi di altra previdenza obbligatoria.

Massimale annuale di reddito

Le predette aliquote sono applicabili, con i criteri sopra indicati, facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla «*Gestione separata*» fino al raggiungimento del massimale che, per il 2019, è di € 102.543,00 (art. 2, comma 18, legge n. 335/95).

Minimale - Accredito contributivo

Per quanto concerne l'accredito dei contributi, basato sul minimale di reddito di cui all'art. 1, comma 3, legge n. 233/1990, per l'anno 2019 lo stesso è pari a € 15.878,00.

Pertanto, gli iscritti per i quali è applicata l'aliquota del 24 % avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo di € 3.810,72, mentre gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo pari a:

- € 4.083,82 (di cui € 3.969,5 ai fini pensionistici) per i liberi professionisti che applicano l'aliquota del 25,72%;
- € 5.354,06 (di cui € 5.239,74 ai fini pensionistici) per i collaboratori e figure assimilate che applicano l'aliquota al 33,72%;
- € 5.435,04 (di cui € 5.239,74 ai fini pensionistici) per i collaboratori e figure assimilate che applicano l'aliquota al 34,23%.

Reddito minimo annuo	Aliquota	Contributo minimo annuo
€ 15.878,00	24%	€ 3.810,72
€ 15.878,00	25,72%	€ 4.083,82 (IVS € 3.969,5)
€ 15.878,00	33,72%	€ 5.354,06 (IVS € 5.239,74)
€ 15.878,00	34,23%	€ 5.435,04 (IVS € 5.239,74)

OGGETTO: **LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO**
NUOVE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER IL CALCOLO DEI
CONTRIBUTI E DELLE IMPOSTE E REGOLARIZZAZIONE INPS ENTRO IL
16 APRILE 2019

Il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il ministero dell'Economia e delle Finanze, ha provveduto, con l'accluso D.M. 21/12/18 ("*Gazzetta ufficiale*" n. 14 del 17 gennaio 2019), alla determinazione delle retribuzioni convenzionali di cui all'art. 4, comma 1, del d.l. n. 317/1987, convertito con modificazioni in legge 3 ottobre 1987, n. 398.

Le disposizioni della legge n. 398/87 (art. 1) si applicano ai lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, con esclusione dei seguenti Stati dell'Unione europea: Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia (comprese le isole Aland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isola di Martinica e isola di Guadalupa, ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Reunion, Isole di Saint Martin e di Saint Barthèlemi, facenti parte del Dipartimento della Guadalupa), Germania, Regno Unito (Gran Bretagna e Irlanda del Nord compresa Gibilterra), Grecia, Irlanda, Spagna, Lussemburgo, Olanda, Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera), Spagna (comprese le isole Canaria, Ceuta e Melilla), Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria, Croazia.

Per i lavoratori che si spostano nell'ambito dell'Unione europea la normativa di sicurezza sociale applicabile è quella contenuta nei regolamenti CE nn. 883/2004 e 987/2009 e successive modifiche.

Sono esclusi inoltre dall'ambito di applicazione della legge n. 398/1987 anche la Svizzera e i Paesi aderenti all'Accordo SEE – Liechtenstein, Norvegia, Islanda – ai quali si applica la normativa comunitaria.

Si evidenzia a tal proposito che le disposizioni contenute nei regolamenti comunitari – Reg. (CE) nn. 883/2004 e 987/2009 – si applicano, da aprile 2012, anche nei rapporti con la Svizzera e, da giugno 2012, ai Paesi SEE.

A seguito del varo del D.M. 21/12/18 e quindi della predetta determinazione, per l'anno 2019, delle retribuzioni convenzionali, l'INPS, con la circolare 30 gennaio 2019, n. 13, ha precisato quanto segue.

A) RETRIBUZIONI CONVENZIONALI PER L'ANNO 2019

Soggetti ai quali si applicano le retribuzioni convenzionali

Le retribuzioni di cui al D.M. 21/12/18 devono essere prese a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti, per l'anno 2019, a favore dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale.

Relativamente alla categoria dei lavoratori interessati si chiarisce che le disposizioni della legge n. 398/87 si applicano non soltanto ai lavoratori italiani ma anche ai lavoratori cittadini degli altri Stati membri dell'UE e ai lavoratori extracomunitari, titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario.

Le retribuzioni convenzionali trovano applicazione, in via residuale, anche nei confronti dei lavoratori operanti in Paesi convenzionati limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi di sicurezza sociale.

Si richiamano, in proposito, le convenzioni di sicurezza sociale stipulate dall'Italia con i seguenti Paesi extracomunitari:

Argentina, Australia, Brasile, Canada e Quebec, Capoverde, Israele, Jersey e Isole del Canale (Guernsey, Alderney, Herm e Iethou), ex Jugoslavia (Bosnia-Erzegovina, Macedonia, ecc), Principato di Monaco, Tunisia, Uruguay, USA e Venezuela, Stato Città del Vaticano, Corea e Turchia. Dall'1 ottobre 2017 è in vigore il nuovo Accordo di sicurezza sociale tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo del Canada.

Retribuzioni convenzionali

Come stabilito dall'art. 2 del D.M. 21/12/18 – il quale, in sostanza, ripete il testo dei precedenti decreti ministeriali di determinazione delle retribuzioni convenzionali –: *“Per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle tabelle citate all'art. 1”*.

Al riguardo, si richiama il parere a suo tempo espresso dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali secondo cui, ai fini dell'attuazione della disposizione relativa alle fasce di retribuzione, per “retribuzione nazionale” deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, “comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti”, con esclusione dell'indennità estero.

L'importo così calcolato deve poi essere diviso per dodici e, raffrontando il risultato del calcolo con le tabelle del settore corrispondente, deve essere individuata la fascia retributiva da prendere a riferimento ai fini degli adempimenti contributivi.

I valori convenzionali così individuati possono essere ragguagliati a giornata solo in caso di assunzione, risoluzione del rapporto, trasferimento nel corso del mese; in tal caso l'imponibile mensile deve essere diviso per 26 giornate e, successivamente, si moltiplica il valore ottenuto per il numero dei giorni, domeniche escluse, comprese nella frazione di mese interessata.

Al di fuori dei predetti casi i valori in questione non sono frazionabili.

I valori contenuti nelle tabelle allegate sono espressi in Euro e, ai fini dell'individuazione delle retribuzioni imponibili da assoggettare a contribuzione, devono essere arrotondati all'unità di Euro (secondo quanto stabilito dalla delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 1123 del 17 novembre 1998).

Relativamente all'ambito di applicabilità del regime introdotto dall'art. 36 della legge n. 342/2000 (art. 51, comma 8-bis, del T.U.I.R.), si rinvia a quanto stabilito nel punto A della circolare INPS 86/2001 (scaricabile dal sito www.inps.it).

Per quanto attiene all'indennità sostitutiva del preavviso si precisa che anche per tale emolumento l'obbligo contributivo deve essere assolto secondo il sistema convenzionale.

Per le modalità di calcolo della contribuzione si rinvia a quanto disposto con messaggio INPS 159 del 30 dicembre 2003 (scaricabile dal sito www.inps.it).

Le retribuzioni di cui al D.M. 21/12/18 costituiscono base di riferimento per la liquidazione delle prestazioni pensionistiche, delle prestazioni economiche di malattia e maternità nonché per il trattamento ordinario di disoccupazione per i lavoratori rimpatriati.

Casi particolari

La retribuzione individuata secondo i criteri illustrati può subire delle variazioni nei seguenti casi:

- passaggio da una qualifica all'altra nel corso del mese;
- mutamento nel corso del mese del trattamento economico individuale da contratto collettivo, nell'ambito della qualifica di "quadro", "dirigente" e "giornalista", o per passaggio di qualifica.

In questi due casi deve essere attribuita, con la stessa decorrenza della nuova qualifica o della variazione del trattamento economico individuale, la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto.

Un terzo caso è quello in cui maturino nel corso dell'anno compensi variabili (es. lavoro straordinario, premi ecc). Poiché questi ultimi non sono stati inclusi all'inizio dell'anno nel calcolo dell'importo della retribuzione globale annuale da prendere a base ai fini dell'individuazione della fascia di retribuzione applicabile (come avviene, invece, per gli emolumenti ultramensili), occorrerà provvedere a rideterminare l'importo della stessa comprensivo delle predette voci retributive e ridividere il valore così ottenuto per dodici mensilità. Se per effetto di tale ricalcolo si dovesse determinare un valore retributivo mensile che comporta una modifica della fascia da prendere a riferimento nell'anno per il calcolo della contribuzione rispetto a quella adottata, si renderà necessario procedere a una operazione di conguaglio, per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso.

B) REGOLARIZZAZIONI CONTRIBUTIVE

Le aziende che per il mese di gennaio 2019 hanno operato in difformità dalle istruzioni di cui al punto A) che precede possono regolarizzare tali periodi ai sensi della deliberazione n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26/03/93, approvata con D.M. 07/10/1993, senza aggravio di oneri aggiuntivi.

La regolarizzazione deve essere effettuata entro il giorno 16 aprile 2019.

Ai fini della compilazione della denuncia UNIEMENS le aziende si atterranno alle seguenti modalità:

- calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore all'1 gennaio 2019 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- le differenze così determinate saranno portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

DECRETO 21 DICEMBRE 2018

Determinazione delle retribuzioni convenzionali 2019 per i lavoratori all'estero.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

di concerto con

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Visti gli articoli 1 e 4 del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, concernenti le assicurazioni sociali obbligatorie per i lavoratori italiani operanti all'estero ed il sistema di determinazione delle relative contribuzioni secondo retribuzioni convenzionali da fissare annualmente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con riferimento, e comunque in misura non inferiore, ai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei;

Visto l'art. 51, comma 8-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che prevede l'utilizzazione, anche ai fini fiscali, delle retribuzioni convenzionali di cui al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, per la determinazione del reddito di lavoro dipendente prestato all'estero;

Visto l'art. 4 della legge 30 dicembre 1991, n. 426, concernente modalità per la determinazione delle basi retributive al fine del computo dell'indennità ordinaria di disoccupazione per i lavoratori italiani rimpatriati;

Visto l'art. 6 del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314 che, nel modificare l'art. 12, comma 8, della legge 30 aprile 1969, n. 153, ha confermato le disposizioni in materia di retribuzioni convenzionali previste per determinate categorie di lavoratori per la determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi;

Considerato il decreto interministeriale del 20 dicembre 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 14 del 18 gennaio 2018, relativo alla determinazione delle predette retribuzioni convenzionali dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 2018 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 2018;

Considerati i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per le diverse categorie, raggruppati per settori di riscontrata omogeneità;

Tenuto conto delle proposte formulate da Confindustria con nota del 1° ottobre 2018, da Confcommercio con nota del 2 ottobre 2018, da Confetra con nota del 4 ottobre 2018, da ANITA con nota del 4 ottobre 2018, da ABI con nota del 12 ottobre 2018, da UGL con nota del 15 ottobre 2018, da FNSI con nota del 31 ottobre 2018, dall'INPS in sede di Conferenza di servizi, nonché degli elementi pervenuti dall'ISTAT con nota dell'8 ottobre 2018;

Ritenuta la necessità di provvedere, per l'anno 2019, alla determinazione delle retribuzioni in questione, anche sulla base delle risultanze della Conferenza di servizi, convocata ai sensi dell'art. 14 della legge n. 241 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, svoltasi l'8 novembre 2018;

Decreta:

Art. 1**Retribuzioni convenzionali**

A decorrere dal periodo di paga in corso dal 1° gennaio 2019 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 2019, le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero ai sensi del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, nonché per il calcolo delle imposte sul reddito da lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono stabilite nella misura risultante, per ciascun settore, dalle unite tabelle, che costituiscono parte integrante del presente decreto.

Art. 2**Fasce di retribuzione**

Per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle tabelle citate all'art. 1.

Art. 3**Frazionabilità delle retribuzioni**

I valori convenzionali individuati nelle tabelle, in caso di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, nel corso del mese, sono divisibili in ragione di ventisei giornate.

Art. 4**Trattamento di disoccupazione per i lavoratori rimpatriati**

Sulle retribuzioni convenzionali di cui all'art. 1 va liquidato il trattamento ordinario di disoccupazione in favore dei lavoratori italiani rimpatriati.

Il presente decreto è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Tabella delle retribuzioni convenzionali 2019**OPERAIE E IMPIEGATI**

SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Industria	Operai	I		2.014,33	2.014,33
		II	2.014,34	2.132,60	2.132,60
		III	2.132,61	2.250,87	2.250,87
		IV	2.250,88	in poi	2.369,10
	Impiegati	I		2.369,10	2.369,10
		II	2.369,11	2.815,43	2.815,43
		III	2.815,44	3.261,81	3.261,81
		IV	3.261,82	3.708,17	3.708,17
		V	3.708,18	in poi	4.154,51
	Industria edile	Operai	Operai		
Operai specializzati					2.214,87
Operai 4° livello					2.369,10
Impiegati		Impiegati d'ordine			2.369,10
		Impiegati di concetto			2.727,48

		Impiegati direttivi di VI livello			3.375,53
		Impiegati direttivi di VII livello			3.878,76
Autotrasporto e spedizione merci	Operai	I		2.014,33	2.014,33
		II	2.014,34	2.132,60	2.132,60
		III	2.132,61	2.250,87	2.250,87
		IV	2.250,88	in poi	2.369,10
	Impiegati	I		2.369,10	2.369,10
		II	2.369,11	2.815,46	2.815,46
		III	2.815,47	3.261,81	3.261,81
		IV	3.261,82	3.708,17	3.708,17
		V	3.708,18	in poi	4.154,51
	Seconda area professionale				2.520,45
Credito	Terza area professionale	I livello			2.613,78
		II livello			2.952,55
		III livella			3.291,33
		IV livello			3.562,98

SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Assicurazioni		Ausiliari			2.339,83
		Impiegati d'ordine			2.556,33
		Impiegati di concetto			2.784,52
		Vice capi ufficio			2.990,79
		Capi ufficio			3.287,76
Commercio		Impiegati con funzioni direttive (I livello)			2.568,77
		Impiegati di concetto (II livello)			2.411,51
		Impiegati di concetto (III livello)			2.221,60
		Personale d'ordine (IV			2.143,06

		livello)			
		Altro personale (V livello)			2.069,92
		Altro personale (VI livello)			1.544,75
Trasporto aereo		Impiegati con funzioni importanti determinate aree aziendali			3.579,58
		Impiegati con mansioni specifico contenuto profess. con limitata discrezionalità (funz. III categoria)			3.271,64
		Impiegati di concetto e operatori aeronautici (III livello)			3.067,58
		Impiegati e operai (IV e V livello contrattuale)			2.555,60
		Impiegati e operai (VI, VII, VIII e IX livello contrattuale)			2.455,39
Agricoltura		Impiegati con autonomia di concezione e potere di iniziativa (I categoria)			1.751,75
		Impiegati con solo potere di iniziativa (II categoria)			1.613,53
		Impiegati con specifiche funzioni (III categoria)			1.493,58
		Impiegati con funzioni d'ordine (IV categoria)			1.422,63
		Operai specializzati super			1.623,75
		Operai specializzati			1.556,45

SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Industria		Figure professionali di massimo livello (VII			4.439,02

cinematografica		livello)			
		Figure professionali intermedie (VI livello A e B)			3.856,19
		Assistenti attività professionali e capi squadra (V livello)			3.336,03
		Maestranze qualificate (III e IV livello)			3.170,73
		Aiuti attività tecniche e professionali (II livello)			2.604,61
		Operai generici			2.399,80
		Generici cinematografici			2.285,71
Spettacolo		Impiegati direttivi			2.528,55
		Impiegati con funzioni direttive			2.271,08
		Impiegati di concetto			2.065,55
		Impiegati d'ordine			1.868,07
		Operai specializzati			2.013,61
		Operai			1.767,33
		Professori d'orchestra			2.399,80
		Artisti del coro			1.813,20
		Tersicorei			2.151,15
		Personale artistico e tecnico del teatro di posa, rivista e commedia musicale			1.789,06
Artigianato		Impiegati e operai specializzati			2.386,65
		Impiegati d'ordine e operai qualificati			2.043,60
		Operai			1.884,89

QUADRI

SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Industria		I		4.154,51	4.154,51
		II	4.154,52	4.944,08	4.944,08
		III	4.944,09	5.733,65	5.733,65
		IV	5.733,66	6.523,22	6.523,22
		V	6.523,23	7.312,81	7.312,81
		VI	7.312,82	in poi	8.102,30
Industria edile		I		4.154,51	4.154,51
		II	4.154,52	4.475,99	4.475,99
		III	4.476,00	4.797,45	4.797,45
		IV	4.797,46	5.118,93	5.118,93
		V	5.118,94	in poi	5.440,36
Autotrasporto e spedizione merci		I		4.154,51	4.154,51
		II	4.154,52	4.944,07	4.944,07
		III	4.944,08	5.733,63	5.733,63
		IV	5.733,64	6.523,19	6.523,19
		V	6.523,20	7.312,73	7.312,73
		VI	7.312,74	in poi	8.102,28
Credito		I livello			3.362,75
		II livello			3.575,98
		III livello			4.039,13
		IV livello			4.814,98
Agricoltura		Unica			3.008,44
Assicurazioni		I		3.441,37	3.441,37
		II	3.441,38	3.797,93	3.797,93
		III	3.797,94	in poi	4.154,50
Commercio		I		2.498,56	2.498,56
		II	2.498,57	3.144,41	3.144,41
		III	3.144,42	in poi	3.790,23

Trasporto aereo		I	Fino a	4.293,46	4.293,46
		II	4.293,47	4.957,96	4.957,96
		III	4.957,97	in poi	5.622,46

DIRIGENTI

SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Industria		I		6.177,61	6.177,61
		II	6.177,62	7.314,93	7.314,93
		III	7.314,94	8.452,32	8.452,32
		IV	8.452,33	9.589,73	9.589,73
		V	3.589,74	10.727,12	10.727,12
		VI	10.727,13	11.864,16	11.864,16
		VII	11.864,17	13.001,57	13.001,57
		VIU	13.001,58	14.138,96	14.138,96
		IX	14.138,97	15.276,72	15.276,72
		X	15.276,73	in poi	16.414,03
Industria edile		I		6.177,61	6.177,61
		II	6.177,62	7.315,02	7.315,02
		III	7.315,03	8.452,39	8.452,39
		IV	8.452,40	9.589,76	9.589,76
		V	9.589,77	10.727,17	10.727,17
		VI	10.727,18	11.864,56	11.864,56
		VII	11.864,57	13.001,94	13.001,94
		VIII	13.001,95	14.139,34	14.139,34
		IX	14.139,35	15.276,72	15.276,72
		X	15.276,73	in poi	16.414,03
Autotrasporto e spedizione merci		I		6.177,61	6.177,61
		II	6.177,62	7.315,02	7.315,02
		III	7.315,03	8.452,39	8.452,39
		IV	8.452,40	9.589,76	9.589,76
		V	9.589,77	10.727,17	10.727,17

		VI	10.727,18	11.864,56	11.864,56
		VII	11.864,57	13.001,94	13.001,94
		VIII	13.001,95	14.139,34	14.139,34
		IX	14.139,35	15.276,72	15.276,72
		X	15.276,73	in poi	16.414,03

SETTORE	QUALIFICHE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
			Da	Fino a	
Credito		I		6.177,61	6.177,61
		II	6.177,62	7.386,36	7.386,36
		III	7.386,37	8.595,12	8.595,12
		IV	8.595,13	9.803,88	9.803,88
		V	9.803,89	11.012,62	11.012,62
		VI	11.012,63	12.221,38	12.221,38
		VII	12.221,39	in poi	13.430,13
Agricoltura		Unica			4.041,86
Assicurazioni		I		6.076,67	6.076,67
		II	6.076,68	7.861,49	7.861,49
		III	7.861,50	9.623,30	9.623,30
		IV	9.623,31	11.373,62	11.373,62
		V	11.373,63	in poi	13.123,93
Commercio		I		5.776,08	5.776,08
		II	5.776,09	7.464,93	7.464,93
		III	7.464,94	9.124,54	9.124,54
		IV	9.124,55	in poi	10.784,16
Trasporto aereo		I		6.386,79	6.386,79
		II	6.386,80	8.904,45	8.904,45
		III	8.904,46	11.422,11	11.422,11
		IV	11.422,12	13.882,28	13.882,28
		V	13.882,29	in poi	16.227,42

GIORNALISTI

SETTORE	FASCIA	RETRIBUZIONE NAZIONALE		RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
		Da	Fino a	
Giornalismo	I		3.913,15	3.913,15
	II	3.913,16	5.299,44	5.299,44
	III	5.299,45	6.685,73	6.685,73
	IV	6.685,74	8.072,02	8.072,02
	V	8.072,03	in poi	9.458,32

OGGETTO: **LAVORO USURANTE NOTTURNO – COMUNICAZIONE ALL'ITL E ALL'INPS, ENTRO IL 31 MARZO 2019, DELLE ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2018**

L'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 67/2011 – recante «*Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti*» – impone al datore di lavoro di comunicare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro e all'INPS lo svolgimento, in maniera continuativa o periodica, di attività di lavoro notturno, così come definito dalla stessa normativa ^(*) (CONFIMI ROMAGNA NEWS 7/2018, 6/2017 e 7/2016; CONFIMI RAVENNA NEWS 5/2015, 6/2014 e 6/2013; API INDUSTRIA NOTIZIE 6 e 9 del 2012, 11 e 12 del 2011).

Con riferimento al lavoro notturno svolto nell'anno 2018, rammentiamo che la predetta comunicazione deve essere effettuata – in via telematica, tramite la compilazione del modello LAVUS – entro il 31 marzo 2019 (API INDUSTRIA NOTIZIE 22/2011).

L'invio della comunicazione telematica è consentito ai soggetti in possesso delle credenziali di accesso (login e password); chi non le avesse potrà ottenerle compilando la “richiesta di accreditamento” disponibile cliccando sul seguente collegamento:

<https://www.co.lavoro.gov.it/modulolavus/AccreditamentoNazionale.aspx>

Una volta ricevute username e password, la comunicazione potrà essere effettuata accedendo all'indirizzo <https://www.co.lavoro.gov.it/modulolavus/>.

L'omessa comunicazione è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 1500 euro.

^(*) Sono considerati **lavoratori notturni** – ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera b) del d.lgs. 67/2011 – quelli adibiti:

- 1) **a turni che, nel “periodo notturno”** definito dall'art. 1, comma 2, lett. d) del d.lgs. 66/2003 (è tale quello non inferiore a sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino), **prestano la loro attività per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi annui pari a 64;**
- 2) **nell'arco dell'intero anno e per almeno 3 ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.**

«In entrambe le ipotesi anzidette, qualora il datore di lavoro non sia in grado di conoscere le effettive giornate di lavoro notturno prestate nell'anno per assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso dell'anno o per la sussistenza di rapporti di lavoro in part-time verticale, devono essere comunicate tutte le giornate di lavoro notturno svolto. In tali ipotesi è infatti sempre possibile che i requisiti di cui all'art. 1 del d.lgs. 67/2011 possano essere maturati attraverso più rapporti di lavoro nel corso dell'anno con differenti datori di lavoro» (nota del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 9630/2012, in API INDUSTRIA NOTIZIE 10/2012).

OGGETTO: LINEE GUIDA DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO PER L'ACCERTAMENTO DEL «CAPORALATO»

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, l'art. 603 bis del Codice Penale ^(*) punisce con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) **recluta** manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- 2) **utilizza**, **assume** o **impiega** manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento e approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Con l'acclusa circolare n. 5 del 28 febbraio scorso, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito al personale ispettivo le "linee guida" in merito all'individuazione del reato di cui si tratta, comunemente definito "caporalato".

Si ritiene opportuno evidenziare come l'INL riconosca che, spesso, l'evoluzione del fenomeno si caratterizza per un'apparente legalità: i datori di lavoro, infatti, predispongono documenti amministrativi e contabili preordinati a fornire una falsa rappresentazione del rapporto di lavoro. In tali ipotesi lo sfruttamento può realizzarsi:

- registrando le ore/le giornate effettivamente lavorate in misura inferiore a quelle effettivamente svolte;
- pagando al lavoratore una retribuzione inferiore rispetto a quella risultante dal prospetto paga;
- anche nell'ambito di un contratto di appalto: l'appaltatore, al fine di garantire forti risparmi all'appaltante e di acquisire così la commessa, sfrutta lo stato di bisogno dei propri lavoratori, abbattendo il costo del lavoro mediante la corresponsione di retribuzioni palesemente difforni da quelle previste dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

(*) Art. 603-bis - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:

- 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.



Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro

*INPS
Direzione centrale entrate e recupero crediti*

*INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo*

e p.c.

Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: art. 603 bis c.p. intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro – attività di vigilanza – *Linee guida*.

Dopo un congruo periodo di vigenza del nuovo art. 603 bis c.p. si è resa opportuna l’emanazione delle presenti *Linee guida* per l’attività di vigilanza in materia di “*intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*”.

Si premette che le *Linee guida* vogliono rappresentare un mero contributo alle attività di indagine svolte dal personale ispettivo che, in ogni caso, **dovrà tenere preliminarmente conto delle eventuali diverse indicazioni fornite dalle competenti Procure della Repubblica, sia sugli elementi utili alla configurazione del reato, sia sulle metodologie per l’acquisizione dei relativi elementi di prova.**

Trattasi infatti di attività di polizia giudiziaria che, fatta salva una prima fase di indagine, **va svolta in stretto coordinamento con le competenti Procure e i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro.**

Si ricorda anzitutto che la riformulazione del citato art. 603 bis c.p. da parte della L. n. 199/2016 ha previsto, fra l'altro, due distinte figure di incriminazione:

- quella della **intermediazione illecita**, che persegue chiunque “*recluta*” manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizione di sfruttamento e approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- quella dello **sfruttamento lavorativo**, con cui si punisce penalmente chiunque utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante la citata attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Con la L. n. 199/2016 vengono anche introdotte misure di carattere patrimoniale, dettate evidentemente dalla consapevolezza che i reati in questione producono vantaggi economici.

Sebbene nel sentire comune il reato in questione è spesso associato alle attività svolte in agricoltura, tuttavia, lo stesso è riscontrabile anche in ambiti diversi. Sono anzi sempre più frequenti comportamenti riconducibili alla fattispecie di reato di cui all'art. 603 bis c.p. nell'ambito di attività di servizi esercitate da talune imprese che realizzano forme di intermediazione illecita lucrando su un abbattimento abnorme dei costi del lavoro a danno dei lavoratori o degli Istituti previdenziali.

Non è altresì escluso che ipotesi di sfruttamento possano essere realizzate nell'ambito di una “*associazione per delinquere*” (art. 416 c.p.) o, addirittura, nell'ambito di “*associazioni di tipo mafioso anche straniera*” (art. 416 bis).

Elementi della fattispecie

Elementi costitutivi di entrambe le fattispecie di illecito sono dunque quello dello **sfruttamento lavorativo** – individuabile anche attraverso l'ausilio di alcuni indici di cui si dirà successivamente – e quello dell'**approfittamento dello stato di bisogno**.

Approfittamento dello stato di bisogno

Quanto all'**approfittamento dello stato di bisogno** dei lavoratori è possibile anzitutto richiamare la giurisprudenza che ha approfondito la nozione, pur relativamente ad altre fattispecie di reato. In particolare tale elemento rappresenta una delle circostanze aggravanti del reato di usura (art. 644 c.p.) che si realizza quando la condotta illecita è posta in essere “*in danno di chi si trova in stato di bisogno*”.

Preliminarmente, per quanto riguarda “*l'approfittamento*”, lo stesso può ritenersi riconducibile alla **strumentalizzazione a proprio favore della situazione di debolezza della vittima del reato**, per la quale è sufficiente una consapevolezza che una parte abbia dello squilibrio tra le prestazioni contrattuali (v. Cass. civ., sent. n. 1651/2015).

Per quanto concerne lo “*stato di bisogno*” si ritiene di poter aderire anzitutto a quell'orientamento giurisprudenziale che ha chiarito come “*lo «stato di bisogno» della persona offesa (...) non può essere ricondotto*

*ad una situazione di insoddisfazione e di frustrazione derivante dall'impossibilità o difficoltà economica di realizzare qualsivoglia esigenza avvertita come urgente, ma deve essere riconosciuto soltanto quando la persona offesa, pur senza versare in stato di assoluta indigenza, **si trovi in una condizione anche provvisoria di effettiva mancanza di mezzi idonei a sopperire ad esigenze definibili come primarie, cioè relative a beni comunemente considerati come essenziali per chiunque***" (Cass. pen., sent. n. 4627/2000).

Tale elemento del reato è stato altresì ricondotto ad *"una condizione psicologica in cui la persona si trova e per la quale **non ha piena libertà di scelta**"* (Cass. pen., sent. n. 2085/1993) e *"non si identifica nel bisogno di lavorare, ma presuppone uno stato di necessità tendenzialmente irreversibile, che pur non annientando in modo assoluto qualsiasi libertà di scelta, **comporta un impellente assillo, tale da compromettere fortemente la libertà contrattuale della persona**"* (Cass. pen., sent. n. 10795/2016).

Come successivamente chiarito, anche su tale elemento – in quanto imprescindibile ai fini della applicazione dell'art. 603 bis c.p. – dovrà soffermarsi l'attenzione del personale ispettivo, che pertanto dovrà **fornire i relativi elementi di prova**. L'attività investigativa sarà comunque tanto più semplice da realizzarsi quanto più è evidente lo stato di "debolezza sociale" dei lavoratori, ciò che avviene non di rado in relazione all'impiego di personale straniero spesso extracomunitario.

Sfruttamento lavorativo

Ulteriore elemento costitutivo del reato è lo **sfruttamento lavorativo**. Secondo l'art. 603 bis costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di **una o più "condizioni"**, da intendersi tuttavia quali condizioni "di lavoro" e non quali elementi condizionanti la sussistenza del reato. Sul punto va infatti evidenziato che le condizioni di cui si dirà di seguito costituiscono **meri indici dello sfruttamento, peraltro alternativi, finalizzati ad indirizzare e approfondire gli accertamenti**. Si tratta, nello specifico, dei seguenti indici:

- la *"reiterata corresponsione di **retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato**"*. Al riguardo si ritiene utile precisare che la reiterazione va intesa come comportamento reiterato nei confronti di uno o più lavoratori, **anche nel caso in cui i percettori di tali retribuzioni non siano sempre gli stessi** in ragione di un possibile turn over. Inoltre, il riferimento ai contratti collettivi è evidentemente da intendersi ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni "comparativamente" più rappresentative, il che costituisce elemento di maggior garanzia per i lavoratori. Ciò anche in ragione del fatto che ogni altra disposizione di legge emanata negli ultimi decenni, che richiede l'applicazione di contratti collettivi a diversi fini, fa espresso riferimento ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali *"comparativamente più rappresentative a livello nazionale"* (v. ad es. l'art. 54 bis, comma 16, del D.L. n. 50/2017, secondo il quale nell'ambito del lavoro occasionale in agricoltura *"il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano*

nazionale"; oppure l'art. 7, comma 4, del D.L. n. 248/2007 secondo il quale, nel settore della cooperazione, vanno applicati *"i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria"*);

- la *"reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie"*; trattasi sostanzialmente della negazione del diritto ai riposi previsti dagli artt. 7 (riposo giornaliero), 9 (riposo settimanale) e 10 (ferie annuali) del D.Lgs. n. 66/2003 e/o del diritto alla aspettativa obbligatoria, cioè del diritto di assentarsi dal lavoro in tutti i casi in cui è obbligatoriamente previsto (ad es. per gravidanza); anche in tal caso il comportamento reiterato, quale indice della sussistenza di una condizione di sfruttamento lavorativo, può ben realizzarsi nei confronti di lavoratori sempre diversi;

- la *"sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro"*; in tal caso, l'indice sarà tanto più significativo quanto più gravi saranno le violazioni di carattere prevenzionistico accertate, mentre avranno evidentemente meno "peso" eventuali violazioni di carattere formale o altre violazioni che non vadano ad incidere in modo diretto sulla salute e sicurezza del lavoratore o la mettano seriamente in pericolo. Viceversa, violazioni in materia di salute e sicurezza particolarmente gravi potranno dar luogo ad una aggravante specifica (v. infra) che, secondo il comma 4 n. 3 dell'art. 603 bis c.p., si realizza per *"aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro"*. In relazione a tale indice si evidenzia che, a differenza di quelli esposti in precedenza, non è richiesta la reiterazione;

- la *"sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti"*; in relazione a tale indice occorrerà verificare se la sua sussistenza non integri altresì gli estremi del reato di cui all'art. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù). Ipotesi di condizione lavorativa degradante possono rinvenirsi nelle situazioni di significativo stress lavorativo psico-fisico, ad es. quando il trasporto presso i luoghi di lavoro sia effettuato con veicoli del tutto inadeguati e superando il numero delle persone consentito così da esporli a pericolo; lo svolgimento dell'attività lavorativa avvenga in condizioni meteorologiche avverse, senza adeguati dispositivi di protezione individuale; quando sia del tutto esclusa la possibilità di comunicazione tra i lavoratori o altri soggetti; quando siano assenti locali per necessità fisiologiche ecc.. La sorveglianza non è invece da intendersi nel senso letterale della parola, spesso essendo sufficiente una costante presenza fisica del datore di lavoro/fiduciario affinché nel lavoratore si generi il pensiero di essere controllato e quindi di dover produrre al fine di conservare il lavoro.

Si ricorda che, per quanto riguarda alcuni indici di sussistenza dello sfruttamento lavorativo, esiste inoltre un presidio sanzionatorio amministrativo, ad es. in relazione alle violazioni al D.Lgs. n. 66/2003. In tali casi occorrerà adottare evidentemente i relativi provvedimenti ma ciò **non comporta la necessità di notificare la sanzione amministrativa prima della comunicazione di reato alla competente Procura della Repubblica** – che va inoltrata **"senza ritardo"** (art. 347 c.p.p.) – atteso che tali adempimenti seguono procedure e tempistiche differenti. Nella notizia di reato sarà sufficiente evidenziare l'accertamento di uno o più indici segnalando alla

Procura che gli stessi, qualora sanzionati in via amministrativa, saranno oggetto di separata verbalizzazione e notificazione di illecito.

Aggravanti speciali

Si ricorda che l'art. 603 bis c.p. prevede inoltre che *“se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato”* (comma 2) e che *“costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:*

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;*
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;*
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”* (comma 3).

Attività investigativa

Si ribadisce che l'attività investigativa **deve essere pianificata, tranne che nelle ipotesi di arresto in flagranza, con i Magistrati delle competenti Procure della Repubblica ed i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro e deve essere finalizzata a ricostruire l'intera filiera e accertare l'esistenza degli elementi che integrano il reato di cui all'art. 603 bis c.p.**; va poi ricordato che rispetto al reato in questione, oltre all'arresto in flagranza, è prevista:

- la possibilità di ricorso alle intercettazioni (v. art. 266 c.p.p.);
- la confisca obbligatoria delle *“cose che servirono o furono destinate alla commissione del delitto e dei proventi da esso derivanti”* (anche per equivalente) in caso di condanna o patteggiamento (v. infra);
- la confisca allargata per sproporzione di denaro, beni oltre utilità di cui il condannato non possa giustificare la provenienza e di cui risulti titolare in valore sproporzionato al reddito dichiarato o alla propria attività economica (v. infra).

Nel caso dell'intermediazione illecita, l'accertamento deve essere effettuato sia nei confronti dell'intermediario, sia nei confronti dell'utilizzatore; tuttavia nei confronti di quest'ultimo, secondo l'esperienza maturata, sarà evidentemente più semplice ricercare gli indici di sfruttamento previsti dall'art. 603 bis c.p..

Identificazione dell'intermediario

In riferimento all'attività dell'intermediario occorre in primo luogo procedere ad una sua identificazione attraverso le banche dati a disposizione (C.C.I.A.A. in particolare) per appurare:

- a) se lo stesso opera sotto una ragione sociale ed in caso affermativo qual è l'oggetto dell'impresa;
- b) se dispone di autorizzazioni alla somministrazione o intermediazione di lavoro;

c) se ha rapporti economici (censiti ufficialmente) con imprenditori operanti nel settore interessato dallo sfruttamento;

d) se è intestatario di veicoli, verificandone la tipologia e la targa (in particolare nell'ambito dell'agricoltura);

e) qual è l'attività lavorativa o imprenditoriale (se ve ne è una) ufficialmente esercitata.

Identificazione dell'utilizzatore e collegamenti con l'intermediario

Nel caso in cui siano acquisiti indizi di una attività di intermediazione illecita si procederà, coinvolgendo i Carabinieri del Comando per la tutela del lavoro, all'accertamento degli utilizzatori presso i quali il personale è inviato e le modalità con cui ciò avviene.

In tale fase, qualora non si sia già proceduto, occorrerà relazionarsi con la competente Procura, anche al fine di ottenere indicazioni sulle modalità di acquisizione degli elementi di prova inerenti la platea degli utilizzatori (ad es. intercettazioni telefoniche e possibile sequestro degli apparati utilizzati nella corrispondenza elettronica per la trascrizione di conversazioni sospette).

L'ulteriore fase investigativa è rappresentata da una attenta attività di osservazione volta ad accertare il collegamento tra l'intermediario e l'utilizzatore, le reali condizioni di lavoro, quelle alloggiative (se ai lavoratori viene fornito alloggio), i metodi di sorveglianza (se le lavorazioni si svolgono all'aperto), il numero di lavoratori reclutati, la loro età ecc.

Perquisizioni, sequestri e rilievi

Qualora gli accertamenti già effettuati abbiano consentito l'acquisizione di importanti indizi di colpevolezza, occorre procedere all'effettuazione di perquisizioni e al successivo sequestro di documentazione e dispositivi informatici (con estrazione di copia forense), nonché della c.d. doppia contabilità formata dall'intermediario e dall'utilizzatore.

Contestualmente alle perquisizioni, a seconda dei casi, vanno effettuate delle videoriprese o fotografie all'interno dei locali ove si svolgono le lavorazioni o presso cui i lavoratori sono eventualmente alloggiati, allo scopo di documentare le condizioni di lavoro e di vita.

Informazioni sui rapporti di lavoro

Occorre quindi acquisire, anche presso gli Istituti previdenziali e le organizzazioni sindacali, elementi utili alla **dimostrazione degli indici di sfruttamento** previsti in particolare dai n. 1 e 2 del comma 3 dell'art. 603 bis c.p.

Al riguardo va premesso che sono sempre meno i casi che coinvolgono lavoratori stranieri privi di regolare permesso di soggiorno e comunque lavoratori, siano essi italiani o stranieri, privi di regolare assunzione. L'evoluzione del fenomeno si caratterizza infatti per una **apparente legalità**, tant'è che in alcuni casi esiste

addirittura un contratto di somministrazione di lavoro con un somministratore fornito di autorizzazione e ai lavoratori è consegnato un prospetto paga da cui si evince un apparente rispetto di orari e trattamento economico previsti dalla contrattazione collettiva. **Può dunque accadere che il datore di lavoro abbia predisposto documentazione amministrativa e contabile tale da fornire una rappresentazione del rapporto di lavoro notevolmente diversa dal suo effettivo svolgimento.** A titolo esemplificativo, pertanto, le ore effettivamente lavorate e la retribuzione effettivamente percepita potrebbero essere assolutamente diverse da quelle documentate e non si possono escludere casi in cui i pagamenti siano tracciati (ad es. attraverso bonifico) e il lavoratore sia costretto a restituire una parte della retribuzione; in tali ipotesi, **sarà evidentemente necessario verificare anche la sussistenza del reato di cui all'art. 629 c.p. (estorsione).**

L'audizione dei soggetti sottoposti alle indagini, nell'immediatezza dell'accesso sul luogo di lavoro, avviene di norma ai sensi dell'art. 350, comma 7, c.p.p. **sotto forma di dichiarazioni spontanee.** Un vero e proprio interrogatorio dell'indagato avviene invece nella fase di svolgimento delle indagini preliminari, uno dei principali momenti in cui si concretizza il coordinamento fra la Procura e la Polizia giudiziaria. In tale occasione, solitamente, il Procuratore formula un addebito a carico dell'indagato, **invitandolo a presentarsi per rendere l'interrogatorio ai sensi dell'art. 375 c.p.p. ed eventualmente delegando la P.G. al suo svolgimento.**

Proprio in tale contesto potrà quindi essere sollecitata la collaborazione dell'indagato, al fine di chiarire anche la posizione di altri soggetti, **ricordando quanto previsto dall'art. 600 septies 1 e dall'art. 603 bis 1, c.p..** Il primo prevede una diminuzione di pena *“nei confronti del concorrente che si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti”*. La seconda disposizione prevede una diminuzione di pena *“nei confronti di chi, nel rendere dichiarazioni su quanto a sua conoscenza, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite”*.

Risulta naturalmente **fondamentale l'audizione dei lavoratori coinvolti**, dai quali è necessario acquisire non solo delle “sommarie informazioni” circa la propria attività, ma ogni notizia utile a comprovare sia la condizione di sfruttamento sia lo stato di bisogno, sebbene ciò non sia sempre agevole in quanto spesso soggetti a forme di intimidazione da parte dell'intermediario e/o del datore di lavoro.

A tal riguardo, qualora si tratti di personale extracomunitario privo di permesso di soggiorno, è opportuno ricordare loro alcune disposizioni di favore previste dall'ordinamento. In particolare l'art. 18 del D.Lgs. n. 286/1998 prevede il rilascio di uno speciale permesso di soggiorno *“per consentire allo straniero di sottrarsi alla violenza e ai condizionamenti dell'organizzazione criminale e di partecipare ad un programma di assistenza ed integrazione sociale”* che, peraltro, *“consente l'accesso ai servizi assistenziali e allo studio, nonché l'iscrizione nelle liste di collocamento e lo svolgimento di lavoro subordinato, fatti salvi i requisiti minimi di età”*. Analogamente l'art. 22, comma 12 quater, del medesimo decreto stabilisce che *“nelle ipotesi di particolare sfruttamento*

lavorativo di cui al comma 12-bis” – che a sua volta richiama anche l’art. 603 bis c.p. – “è rilasciato dal Questore, su proposta o con il parere favorevole del procuratore della Repubblica, allo straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro, un permesso di soggiorno”; anche tale documento, “consente lo svolgimento di attività lavorativa e può essere convertito, alla scadenza, in permesso di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo” (art. 22, comma 12 sexies, D.Lgs. n. 286/1998).

Proprio in ragione della particolare vulnerabilità dei soggetti vittime del reato di cui all’art. 603 bis c.p., possono trovare applicazione alcuni istituti processuali che appare utile ricordare:

- incidente probatorio ex art. 392, comma 1 bis, c.p.p.;
- parte offesa risentita in dibattimento ex art. 190 bis c.p.p. solo su fatti diversi dall’incidente probatorio;
- audizione protetta in dibattimento ex art. 498 c.p.p.;
- audizione protetta in incidente probatorio ex art. 398, comma 5, c.p.p.;
- possibilità di ricorrere all’ausilio di esperto (psicologo) per l’esame.

Occorre altresì evidenziare alcune cautele da adottare nel caso in cui il lavoratore intervistato sia uno straniero privo di regolare permesso di soggiorno, **ciò al fine di non vanificare il successivo sviluppo processuale della attività di indagine**. Va infatti ricordato che, in tali casi, **lo stesso lavoratore è imputabile ai sensi dell’art. 10 bis del D.Lgs. n. 286/1998**, secondo il quale *“salvo che il fatto costituisca più grave reato, lo straniero che fa ingresso ovvero si trattiene nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni del presente testo unico nonché di quelle di cui all’articolo 1 della legge 28 maggio 2007, n. 68, è punito con l’ammenda da 5.000 a 10.000 euro”*. Ne deriva che la sua audizione debba essere preceduta:

- dall’avviso al difensore di ufficio / di fiducia;
- dall’avviso ex art. 64, comma 3 lett. b) e c), c.p.p. (facoltà di non rispondere ad alcuna domanda; in caso di dichiarazioni su fatti che concernono la responsabilità di altri, assumerà, in ordine a tali fatti, l’ufficio di testimone).

Quanto alle domande da sottoporre ai lavoratori coinvolti occorre evidenziare la necessità di sottoporre domande specifiche, evitando domande che possano nuocere alla sincerità della risposta o che tendano a suggerirla. Per quanto concerne la verbalizzazione, **la stessa riguarderà sia la domanda che la risposta per esteso**, evitando pertanto la formulazione “ADR” (a domanda risponde).

In allegato (**ALL. 1**) è riportata una griglia **di massima** di domande da sottoporre alle vittime del reato di cui all’art. 603 bis c.p., **evidentemente da selezionare in base al caso concreto** e finalizzate alla acquisizione degli elementi costitutivi della fattispecie.

Coinvolgimento di soggetti terzi

È bene porre attenzione alle condotte di **soggetti terzi che abbiano consentito o agevolato la realizzazione del reato di cui all’art. 603 bis c.p.**, pur non qualificabili espressamente come intermediari.

Come già rappresentato, lo sfruttamento del lavoro può realizzarsi anche nell'ambito di rapporti commerciali tra imprese, in particolare nell'ambito di una prestazione di servizi oggetto di un contratto di appalto, laddove l'impresa appaltatrice, nel garantire forti risparmi ai committenti, approfitti dello stato di bisogno dei lavoratori abbattendo considerevolmente i costi del lavoro attraverso la corresponsione di retribuzioni *"in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato"*. In tale contesto **andrà ad esempio valutato il comportamento del personale incaricato dalla società appaltatrice** di offrire i servizi ai futuri committenti sottoscrivendo i relativi preventivi, il quale potrà rendersi anch'esso responsabile di un comportamento penalmente rilevante.

Le indagini **andranno estese anche alle imprese** (indipendentemente dal possesso della personalità giuridica) **utilizzate come mezzo per la consumazione dei delitti in questione**, considerato che le condotte di cui all'art. 603 bis c.p. sono valutate anche ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Indagini patrimoniali

È sempre necessario effettuare un **calcolo, anche approssimativo, dei guadagni ottenuti dall'intermediario** in forza di quanto corrisposto dagli utilizzatori (e talvolta dai lavoratori stessi) **e di quelli ottenuti dagli utilizzatori** a seguito del mancato o ridotto versamento di retribuzione, contribuzione ed imposte sui rapporti di lavoro.

Tali somme **dovranno essere sequestrate**, a fine di confisca, ai responsabili dei reati anche ai sensi dell'art. 603 bis 2 c.p. quale profitto del reato; dovranno inoltre essere cercati, in assenza di denaro liquido, anche beni di pari importo, considerato che tale disposizione consente la confisca per equivalente.

A tale ultimo fine dovranno essere eseguite **accurate indagini patrimoniali** sui redditi e sulla consistenza del patrimonio delle persone indagate e delle imprese da loro amministrate. I relativi risultati saranno infatti utili sia per l'esecuzione del sequestro per equivalente di cui all'art. 603 bis 2 c.p., sia per l'esecuzione del sequestro preventivo finalizzato all'esecuzione della confisca di cui all'art. 240 bis c.p. (confisca in casi particolari).

Conclusione delle indagini

Nel momento della conclusione delle indagini, sarà comunque necessario **preservare da eventuali atti di danneggiamento i beni aziendali** per consentire l'eventuale applicazione dell'art. 3 della L. n. 199/2016, secondo il quale *"il giudice dispone, in luogo del sequestro, il **controllo giudiziario dell'azienda** presso cui è stato commesso il reato, qualora l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321 e seguenti del codice di procedura penale"*.

In tali casi il Legislatore richiede al Giudice di nominare un amministratore (o anche più di uno) il quale “affianca l'imprenditore nella gestione dell'azienda ed autorizza lo svolgimento degli atti di amministrazione utili all'impresa” e “controlla il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative la cui violazione costituisce, ai sensi dell'articolo 603-bis del codice penale, indice di sfruttamento lavorativo, procede alla regolarizzazione dei lavoratori che al momento dell'avvio del procedimento per i reati previsti dall'articolo 603 bis prestavano la propria attività lavorativa in assenza di un regolare contratto e, al fine di impedire che le violazioni si ripetano, adotta adeguate misure anche in difformità da quelle proposte dall'imprenditore o dal gestore”.

IL CAPO DELL'ISPettorATO

Leonardo Alestra

Firmato digitalmente da
LEONARDO ALESTRA

CN = ALESTRA LEONARDO
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT

ALLEGATO 1

Per l'accertamento dello stato di bisogno

- da quanto tempo si trova in Italia?
- con quale status giuridico?
- come è arrivato in Italia?
- se è arrivato illegalmente con quali mezzi è giunto? Ha pagato qualcuno per il viaggio?
- dove ha soggiornato prima di cominciare il lavoro attuale?
- come si manteneva?
- che lavoro svolge?
- dove si svolge l'attività lavorativa? Per chi lavora? È a conoscenza della sede dell'azienda? Sa indicare l'indirizzo preciso?
- come raggiunge il luogo di lavoro?
- come è avvenuta l'assunzione?
- da quanto tempo lavora in quel posto a quelle condizioni?
- ha propri mezzi di sostentamento?
- ha una famiglia? Dove vive? Esistono in famiglia altri redditi?
- qual è il suo stato di salute?
- è stato vittima di persecuzioni? Per quale motivo? In quale luogo?

Per l'accertamento dello sfruttamento

Indice relativo alla reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato

- quali mansioni svolge?
- quanto viene pagato?
- quando avviene il pagamento?
- con che modalità avviene il pagamento?
- ha documenti che dimostrino il pagamento? Ha documenti che dimostrino il versamento dei contributi?
- riceve dal datore di lavoro anche vitto e alloggio?
- la paga direttamente il datore di lavoro?
- il datore di lavoro o l'intermediario detraggono dalla paga (o si fanno dare) una somma per dei servizi che offrono? Per esempio trasporto, acqua, cibo ecc.

Indice relativo alla reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie

- si tratta di un lavoro fisso o a chiamata? Con quanto preavviso viene chiamato per lavorare? Come si organizza in generale il lavoro?
- come viene stabilita la paga?
- è fissa per periodo di tempo o proporzionata ai risultati ottenuti?
- quante ore lavora al giorno?
- quanto tempo ci mette a recarsi da dove vive a dove lavora?
- l'orario di lavoro è spezzato da pause per ristorarsi e riposarsi?
- quanto lunghe?
- quanti giorni della settimana lavora?
- i giorni in cui non lavora sono retribuiti?
- ha mai avuto ferie? Sono state retribuite?
- si è mai ammalato e non è andato per questo a lavoro? Che conseguenze ci sono state? È stato comunque pagato?

Indice relativo alla sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro

- sul luogo di lavoro ha accesso a servizi igienici, acqua potabile, punti di ristoro di qualsiasi genere (non necessariamente gratuiti)?
- è mai stato visitato da un medico dell'azienda?
- lavora con macchine o in ambienti in cui sono presenti macchine?
- lavora con prodotti chimici?
- sposta pesi durante il lavoro?
- ha mai lavorato a più di due metri di altezza?
- ci sono vie di fuga segnalate, estintori, cassetta di primo soccorso?
- le sono stati forniti i necessari e idonei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale?
- le è stato mai spiegato cosa fare in caso di pericolo? In particolare, in caso di situazioni in cui si presenti un pericolo grave ed immediato per il lavoratore, è stato chiesto a quest'ultimo da parte del datore di astenersi dall'esercitare o dal riprendere l'attività lavorativa? E comunque sa di dover abbandonare, in tali situazioni, il posto di lavoro o la zona pericolosa? O, viceversa, gli è stato chiesto di continuare a lavorare?
- cosa succede se qualcuno si fa male sul posto di lavoro? È mai successo che qualcuno si sia fatto male durante l'orario di lavoro?

- in caso di infortunio sul lavoro, se sono state fatte le necessarie comunicazioni (a fini assicurativi) all'INAIL?
- nel caso in cui esistano sul luogo di lavoro zone che possono esporre il lavoratore a un rischio grave e specifico, il datore di lavoro ha verificato che solo il lavoratore che ha ricevuto adeguate informazioni vi possa accedere?
- sono mai stati effettuati appositi corsi di formazione per garantire la sicurezza dei lavoratori?

<i>Indice relativo la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti</i>
--

- il posto in cui vive gli è stato indicato dal datore di lavoro?
- ha un posto dove vivere a parte quello indicatogli dal datore di lavoro?
- quali sono le condizioni del luogo in cui vive?
- come viene controllato il suo lavoro e da chi?
- cosa succede se un lavoratore non lavora bene? Che tipo di sanzioni vengono inflitte?
- chi organizza il lavoro che svolge?
- è mai stato oggetto di minaccia fisica o di denuncia o di licenziamento da parte del datore di lavoro o dei suoi collaboratori o da parte di chi lo ha reclutato? E per quale motivo?
- quali sono le condizioni di lavoro, retribuzione, alloggio ecc. dei suoi compagni di lavoro?
- in caso di licenziamento, questo come è avvenuto? Le è stato dato il preavviso?
- le è stato consegnato un documento al termine del rapporto di lavoro?
- sono state versate somme di denaro oltre l'ultima paga pattuita? Le è stata versata l'ultima paga?

<i>Domande eventuali per chi ha dichiarato di decidere di denunciare lo sfruttamento</i>

- perché ha deciso di denunciare lo sfruttamento?
- chi è a conoscenza di questa sua decisione?
- teme che ci possano essere delle ritorsioni contro di lei per questa decisione? Teme delle conseguenze ulteriori (es. perdita dell'alloggio)?
- è in grado di fornire numeri di telefono di colleghi o di datori di lavoro?
- è in grado di fornire altri elementi che possano aiutare ad identificare i suoi colleghi o il suo datore di lavoro (es. targa dell'auto ecc.)?
- ci sono altri lavoratori che vogliono denunciare lo sfruttamento?

OGGETTO: **UNIEMENS**
«VALORIZZAZIONE DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE ISTAT»

Con l'accluso messaggio n. 208/2019 l'INPS ha riepilogato le norme che consentono di individuare:

- 1) le attività cd "gravose", utili all'accesso all'APE sociale (anticipo pensionistico) e al pensionamento anticipato per i lavoratori precoci;
- 2) le condizioni di esclusione del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso a quella anticipata (nello specifico, l'esclusione dall'adeguamento alla speranza di vita per i dipendenti che svolgono particolari attività da almeno 7 anni negli ultimi 10 di lavoro).

Per identificare le attività realmente esercitate dai lavoratori e quindi agevolare e velocizzare l'istruttoria delle pratiche di cui ai punti 1) e 2) che precedono, l'INPS ha integrato il flusso Uniemens con un nuovo elemento denominato «QualProf» da valorizzare, **a partire dalla denuncia del mese di febbraio 2019**, con la qualifica professionale ISTAT (CP2011) corrispondente alle mansioni effettivamente svolte nel mese.

La mancata valorizzazione di tale elemento verrà segnalata dal software di controllo con un errore di tipo «Warning».

I codici da utilizzare sono gli stessi già impiegati dal datore di lavoro per la compilazione del modello telematico UNILAV.

Il campo «QualProf» dovrà essere «valorizzato» anche:

- qualora le mansioni del lavoratore non siano variate nel tempo (e, laddove nello stesso mese vengano svolte attività diverse, dovrà essere indicata quella prevalente);
- in caso di mancata prestazione per ferie, aspettativa o assenza con titolo alla copertura figurativa, con l'utilizzo del codice mansione che il lavoratore avrebbe svolto se fosse stato in servizio.

Direzione Centrale Entrate e Recupero Crediti
Direzione Centrale Pensioni
Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi Informativi

Roma, 17-01-2019

Messaggio n. 208

OGGETTO: Flusso Uniemens. Valorizzazione Qualifica Professionale ISTAT

Gli allegati C ed E della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017), hanno individuato le attività lavorative cosiddette “gravose”, utili per l’accesso all’APE sociale e al pensionamento anticipato per i lavoratori precoci.

L’allegato B della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018), ha introdotto nuove attività rispetto a quelle contenute negli allegati C ed E della legge n. 232/2016.

L’articolo 1, comma 147, della legge n. 205/2017 ha previsto che per gli iscritti all’assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che si trovano in una delle condizioni di cui al successivo comma 148, non trova applicazione, ai fini del requisito anagrafico per l’accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l’accesso alla pensione anticipata, di cui all’articolo 24, commi 6 e 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, l’adeguamento alla speranza di vita stabilito per l’anno 2019, ai sensi dell’articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Ai sensi dell’articolo 1, comma 148, lettera a), della legge n. 205/2017, in particolare, l’esclusione dall’adeguamento all’incremento della speranza di vita si applica ai lavoratori dipendenti che svolgono da almeno sette anni negli ultimi dieci di attività lavorativa le

professioni, di cui all'allegato B della legge n. 205/2017, e che sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni.

Con il decreto ministeriale 5 febbraio 2018 (pubblicato sulla G.U. n. 47 del 26 febbraio 2018), in attuazione dell'articolo 1, comma 153, della legge n. 205/2017, e ai fini di quanto disposto dai commi 147, 148 e 163 del medesimo articolo, sono state ulteriormente specificate nell'allegato A le professioni riportate nell'allegato B della legge n. 205/2017.

Con il decreto ministeriale 8 aprile 2018 (pubblicato sulla G.U. n. 134 del 12 giugno 2018) sono state definite le procedure di presentazione della domanda di pensione ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'articolo 1, commi 147 e 148, della legge n. 205/2017.

Al fine di individuare le mansioni svolte dal lavoratore e rendere più agevole e veloce l'istruttoria per il riconoscimento dei requisiti che danno diritto ai benefici sopra citati, con il presente messaggio si comunica che il flusso Uniemens è stato integrato con l'elemento **< QualProf >** ove dovrà essere valorizzata, **a decorrere dalla competenza febbraio 2019**, la Qualifica professionale ISTAT (CP2011) corrispondente alle mansioni realmente esercitate dal lavoratore nel mese.

La mancata valorizzazione del suddetto elemento verrà segnalato dal Software di Controllo Uniemens con un errore di tipo "Warning".

La valorizzazione dell'elemento relativo alla qualifica professionale consentirà, inoltre, all'Istituto di acquisire direttamente, tramite il flusso Uniemens, informazioni che attualmente sono richieste al datore di lavoro mediante l'attestazione di mansioni, probanti lo svolgimento di attività, nel caso in cui lo svolgimento delle medesime ingeneri effetti previdenziali sia di tipo contributivo che pensionistico (sgravi, benefici, esodi massivi, ecc.).

I codici da apporre nel nuovo elemento sono i medesimi già in uso al datore di lavoro per la compilazione del modello telematico UNILAV.

Il campo dovrà essere mensilmente valorizzato pur in presenza di mansioni invariate nel tempo.

Qualora il lavoratore in modo permanente o anche occasionale, sia adibito, nel corso del mese, ad attività facenti capo a classificazioni diverse, si dovrà fare riferimento all'attività prevalente.

Il campo **< QualProf >**, analogamente al campo **< Qualifica 1/2/3 >**, dovrà essere valorizzato anche in caso di mancata prestazione lavorativa per ferie, aspettativa o assenza con titolo alla copertura figurativa (settimane valorizzate "1" o "2"). In tal caso il campo **< QualProf >** andrà valorizzato con le mansioni che il lavoratore assente avrebbe svolto se fosse stato in servizio.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

OGGETTO: **TFR - INDICE DI RIVALUTAZIONE DI GENNAIO 2019**

L'Istituto Centrale di Statistica ha diffuso l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, risultato nel mese di **gennaio 2019** pari a **102,2** (base 2015 = 100).

In applicazione dell'art. 5 della legge 297/82, nel caso in cui un rapporto di lavoro sia stato risolto dal **15 gennaio 2019** al **14 febbraio 2019** la percentuale di *rivalutazione* da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **0,198457%**.

L'indice dei prezzi al consumo relativo febbraio 2019 sarà reso noto dall'Istat dopo il 15 marzo p.v.