



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Fisco

- 1** Aumentano le detrazioni per figli a carico

Previdenza

- 4** I i contributi previdenziali alla gestione separata INPS

Previdenza

- 9** A tutti i dipendenti pubblici non si applica il contributo addizionale all'Aspl

Trattamento economico

- 12** Cancellato il blocco dell'indennità di vacanza contrattuale

Legge di stabilità 2013

- 16** Rinvia la modifica delle detrazioni ai fini dell'addizionale regionale

Studio giallo s.r.l

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Fisco

Aumentano le detrazioni per figli a carico

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La legge di stabilità 2013 interviene sulla misura delle detrazioni fiscali per i figli a carico, con decorrenza 1° gennaio 2013. Si ripropone la parte che riguarda tale argomento dell'articolo che tratta il più ampio argomento del conguaglio fiscale, aggiornato con le novità contenute nella predetta norma. Si evidenzia che rimangono invariati gli importi di tutte le altre detrazioni previste dal TUIR.

Le detrazioni per figli a carico nel 2013

Le detrazioni per i figli, compresi quelli naturali riconosciuti, gli adottivi e gli affidati o affiliati, per l'anno 2013 sono così determinate:

Detrazione base	Situazione familiare
euro 950	Per ciascun figlio, compresi quelli naturali riconosciuti, gli adottivi e gli affidati o affiliati
euro 1.220	Per ciascun figlio di età inferiore a tre anni
Incremento di euro 400	Per ciascun figlio portatore di handicap ai sensi della L. 104/92
Incremento di euro 200	Per ciascun figlio a partire dal primo per i contribuenti con più di tre figli a carico

Detrazione effettiva

La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 95.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 95.000 euro. In presenza di più figli, l'importo di 95.000 euro è aumentato per tutti di 15.000 euro per ogni figlio successivo al primo.

La disposizione normativa potrebbe tradursi nella seguente formula:

$$\text{detrazione effettiva} = \text{detrazione base} \times \frac{95.000 + 15.000 \times (\text{numero di figli} - 1) - \text{reddito complessivo}}{95.000 + 15.000 \times (\text{numero di figli} - 1)}$$

Il rapporto deve essere troncato alle quattro cifre decimali.

Se il rapporto è minore o uguale a zero ovvero uguale a uno, la detrazione non spetta.

L'incremento di 15.000 per ciascun figlio successivo al primo deve essere considerato sia al numeratore che al denominatore e non deve essere ragguagliato al periodo in cui i figli sono a

carico. Solamente la detrazione base dovrà essere proporzionata al numero di mesi in cui il figlio è a carico (CM 15/2007, par. 1.4.2).

Esempio:

quattro figli interamente a carico di un solo genitore, di cui tre maggiori di tre anni e uno minore di tre anni, nato il 23 settembre. Il figlio più grande si sposa il 16 settembre e passa a carico del proprio coniuge.

Le detrazioni teoriche sono pari a:

- $(950 + 200) \times 2 = 2.300$ per i due figli maggiori di tre anni e a carico tutto l'anno;
- $(950 + 200) \times 9 : 12 = 862,50$ per il figlio che si sposa il 16 settembre;
- $(1.220 + 200) \times 4 : 12 = 473,33$ per il figlio nato il 23 settembre.

Detrazione effettiva = $(2.300 + 862,50 + 473,33) \times (95.000 + 45.000 - \text{Reddito complessivo}) : (95.000 + 45.000)$

La percentuale di detrazione spettante per ciascuno dei figli a carico segue delle precise regole dettate dal legislatore:

- a) in caso di genitori non legalmente ed effettivamente separati la detrazione è ripartita in misura pari al 50% tra i due genitori. A tale regola è possibile derogare solo previo accordo tra gli stessi, attribuendo integralmente la detrazione in capo al genitore che possiede il reddito complessivo più elevato;
- b) in caso di separazione legale ed effettiva o di scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario;
- c) in caso di affidamento congiunto o condiviso la detrazione è ripartita, in mancanza di accordo, nella misura del 50% tra i genitori.

L'Agenzia delle Entrate (CM 15/2007, par. 1.4.5) ha chiarito che, in caso di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, l'eventuale diverso accordo che può intervenire tra i due genitori può essere finalizzato esclusivamente a ripartire la detrazione nella misura del 50 per cento ovvero ad attribuire l'intera detrazione al genitore che ha il reddito più elevato. Allo stesso modo, in caso di affidamento congiunto o condiviso, il diverso accordo tra i genitori può essere volto ad attribuire l'intera detrazione al genitore che possiede il reddito più elevato. In questo modo si vogliono evitare ingiustificate discriminazioni tra genitori separati e non separati.

Con la stessa circolare è stato inoltre chiarito che, nel caso di genitori non coniugati, debba trovare applicazione la stessa normativa prevista per i genitori separati qualora siano presenti provvedimenti di affidamento relativi ai figli. In assenza dei predetti provvedimenti, la detrazione va ripartita al 50 per cento tra i genitori, salvo accordo per attribuire la detrazione a quello dei due che ha reddito più elevato. Tale soluzione trae origine dall'applicazione del principio contenuto nella L. 54/2006 che, in tema di affidamento condiviso, equipara le due situazioni. La possibilità di un diverso accordo tra i genitori non richiede una forma particolare. Qualora i genitori dovessero richiedere una detrazione superiore a quella legale, in sede di liquidazione verrà automaticamente riproporzionata nella misura legale presupponendo, salvo prova contraria, l'assenza di accordo. Qualora uno dei due genitori fornisca la prova dell'accordo verrà riconosciuta la detrazione nella misura convenuta (CM 15/2007, par. 1.4.5).

Sia nel caso di genitore affidatario che in caso di affidamento congiunto, qualora uno dei genitori non possa usufruire in tutto o in parte della detrazione, per limiti di reddito, la detrazione è assegnata per intero al secondo genitore. In questo caso, il genitore che ha goduto della detrazione che sarebbe spettata all'altro genitore, salvo diverso

accordo tra le parti, è tenuto a riversare all'altro genitore affidatario un importo pari all'intera detrazione ovvero, in caso di affidamento congiunto, un importo pari al 50 per cento della detrazione stessa. Anche in questo caso il diverso accordo non è libero ma deve seguire le regole sopra indicate.

A prescindere dalle situazioni sopra descritte, qualora il coniuge risulti fiscalmente a carico dell'altro, la detrazione per i figli compete al 100% a quest'ultimo.

Rimane confermata la regola in forza della quale se l'altro genitore manca o non ha riconosciuto i figli naturali e il contribuente non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, per il primo figlio si applicano, se più convenienti, le detrazioni previste per il coniuge. Per primo figlio deve intendersi quello di età anagrafica maggiore tra quelli a carico. L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che in presenza di più figli, qualora risulti più conveniente la detrazione per coniuge a carico rispetto a quella spettante per il figlio, le detrazioni per i figli successivi al primo andranno calcolate tenendo conto del numero di tutti i figli a carico, compreso il primo (CM 15/2007, par. 1.4.6).

In passato, le detrazioni potevano essere riconosciute solo a fronte della presentazione annuale delle detrazioni, correlate inoltre dei codici fiscali dei familiari (necessari per il mod. 770). In sede di conguaglio era necessario verificare l'esistenza della dichiarazione annuale. Con le modifiche apportate dall'art. 7, comma 1, lett. b), del D.L. 70/2011, è stato abrogato l'obbligo, per i lavoratori dipendenti ed i pensionati, di comunicare annualmente i dati relativi ai familiari a carico. Devono essere comunicate solo le variazioni.

Previdenza

I contributi previdenziali alla gestione separata INPS

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Doveva concludersi nel 2010 il percorso disegnato dall'art. 1, comma 79, della L. 24 dicembre 2007, n. 247, di riavvicinamento delle aliquote contributive degli iscritti alla gestione separata Inps a quelle dei lavoratori dipendenti. Al contrario, nel 2012, sono stati registrati ben due interventi legislativi sul tema, creando un po' di scompiglio in quanto la successione delle norme è stata molto ravvicinata nel tempo.

Il passato

Il contributi previdenziali da corrispondere per gli iscritti alla gestione separata Inps (collaboratori coordinati e continuativi o a progetto, professionisti senza cassa, lavoratori autonomi occasionali con reddito superiore a 5.000 euro annui, venditori a domicilio con reddito superiore a 5.000 euro annui, associati in partecipazione) subiscono un aumento, di un punto percentuale all'anno, a partire dal 2007 fino al 2010, restano fermi nel 2011 e ripartono nel 2012, con un altro punto di aumento. Immutata, fino al 2011, la percentuale stabilita per l'anno 2008 per le aliquote contributive dei soggetti iscritti alla gestione separata, già provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria o titolari di pensione diretta. Nel 2012, la stessa registra un incremento di un punto percentuale. Le aliquote possono essere così riassunte:

	2007 (fino al 06/11)	2007 (dal 07/11)	2008	2009	2010 2011	2012
per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria	23,50% (23,00% + 0,50%)	23,72% (23,00% + 0,72%)	24,72% (24,00% + 0,72%)	25,72% (25,00% + 0,72%)	26,72% (26,00% + 0,72%)	27,72% (27,00% + 0,72%)
per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità	16,00%	16,00%	17,00%	17,00%	17,00%	18,00%
per i titolari di pensione diretta	16,00%	16,00%	17,00%	17,00%	17,00%	18,00%

Per i soggetti non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria, (come confermato dalla circolare Inps 11 gennaio 2007, n. 7), l'aliquota è comprensiva del contributo pari allo 0,50%, stabilito dall'art. 59, comma 16, della L. 449/997, destinato a finanziare l'indennità di maternità, l'assegno per il nucleo familiare e alla malattia, anche in caso di non degenza ospedaliera, così come previsto dall'art. 1, comma 788, della Finanziaria 2007. In attuazione del comma 791 della stessa norma, l'art. 7 del decreto Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, del 12/07/2007, ha elevato la suddetta percentuale, dallo 0,50% allo 0,72% con decorrenza 07 novembre 2007 (vedasi anche messaggio Inps n. 27090 del 09/11/2007).

Rimane confermato il massimale di reddito annuo, per tutti gli iscritti alla gestione separata, previsto dall'art. 2, comma 18, della L. 335/1995. Il massimale 2012 è stato fissato in € 96.149,00, con circolare Inps n. 16 del 3 gennaio 2012. Per l'anno 2013 l'importo del predetto massimale non è stato, a tutt'oggi, reso noto.

Invariata anche la suddivisione del contributo fra collaboratore e committente, che resta fissata in un terzo a carico del primo e nei due terzi a carico del secondo.

Il primo intervento legislativo del 2012

Un primo ritocco al quadro delle aliquote della gestione separata Inps avviene ad opera della riforma Fornero, Legge 28 giugno 2012, n. 92, all'articolo 2, comma 57, che ha modificato l'art. 1, comma 79, della L. 247/2007, prima citato. Sulla base di tale disposto normativo, lo sviluppo delle aliquote, per il 2013 e gli anni a venire, era così strutturato:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria	28,72% (28,00% + 0,72%)	29,72% (29,00% + 0,72%)	30,72% (30,00% + 0,72%)	31,72% (31,00% + 0,72%)	32,72% (32,00% + 0,72%)	33,72% (33,00% + 0,72%)
per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità	19,00%	20,00%	21,00%	22,00%	23,00%	24,00%
per i titolari di pensione diretta	19,00%	20,00%	21,00%	22,00%	23,00%	24,00%

Erano, quindi, stato disposti aumenti, per tutte le categorie di soggetti interessati, di un punto percentuale all'anno, dal 2013 al 2018, per arrivare, a regime, al 33,72% per coloro che non hanno altra copertura previdenziale e al 24% per i restanti iscritti alla gestione separata.

Il secondo intervento legislativo del 2012 e la situazione attuale

A fronte della protesta per il forte incremento dei contributi da versare ad opera dei soggetti privi di copertura previdenziale, il Governo è corso ai ripari, rimodulando gli aumenti con l'art. 46-bis, comma 1, lett. g), del Dl. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni, nella L. 7 agosto 2012, n. 134. In pratica, pur arrivando allo stesso risultato, è stata rallentata la corsa per i soggetti non aventi altra copertura previdenziale e, al contrario, accelerati gli aumenti per i restanti soggetti. Le nuove aliquote possono così riassumersi:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria	27,72% (27,00% + 0,72%)	28,72% (28,00% + 0,72%)	30,72% (30,00% + 0,72%)	31,72% (31,00% + 0,72%)	32,72% (32,00% + 0,72%)	33,72% (33,00% + 0,72%)
per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità	20,00%	21,00%	22,00%	24,00%	24,00%	24,00%
per i titolari di pensione diretta	20,00%	21,00%	22,00%	24,00%	24,00%	24,00%

Il quadro sopra descritto risulta essere quello attualmente in vigore e, quindi, da applicare per il calcolo dei contributi per gli anni 2013 e seguenti. Per l'anno in corso, quindi, resta ferma l'aliquota del 2012 per i soggetti non aventi altra copertura previdenziale, pari al 27,72%, mentre aumenta di ben 2 punti percentuali l'aliquota per gli altri soggetti, arrivando al 20,00%.

Il principio di cassa

Il nuovo incremento delle aliquote decorre dal 1° gennaio 2013 e quindi deve essere applicato ai compensi maturati da tale data.

Ci si pone il problema, invece, se le nuove aliquote debbano essere applicate anche ai compensi pagati nel 2013 e relativi ad anni precedenti.

A tal fine, l'art. 2, comma 27, della L. 335/1995, prevede che il contributo alla gestione separata *“è applicato sul reddito delle attività determinato con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche”* (Circolare Inps n. 7/2007). Il riferimento alla normativa fiscale porta a concludere che:

- in caso di co.co.co., trattandosi di compensi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del Tuir, il reddito si determina con il principio della cassa, avendo solo cura di ricordare che, ai sensi dell'art. 51 dello stesso Testo Unico, le somme corrisposte entro il giorno 12 del mese di gennaio, riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre dell'anno precedente, si considerano percepite nel periodo d'imposta precedente (c.d. principio di cassa allargato). Conseguentemente i pagamenti fatti ai co.co.co. con i cedolini di gennaio 2013 (solitamente il giorno 27 gennaio) per prestazioni

eseguite nel 2012, devono scontare le nuove aliquote. Non è improbabile che gli impegni di spesi tenuti a residuo possano risultare incapienti. Qualora, invece, i suddetti compensi dovessero essere erogati entro il 12 gennaio 2013, gli stessi scontano le aliquote contributive in vigore nell'anno 2012;

b) in caso di prestazioni occasionali, essendo qualificate come redditi diversi ex art. 67, comma 1, lett. l), del Tuir, vale ancora il principio di cassa (in questo caso, però, non è prevista la cassa allargata). Valgono, quindi, le stesse considerazioni fatte per le co.co.co.. Si ricorda che la franchigia dei 5.000 euro segue la cassa per cui ricomincia da zero all'inizio di ciascun anno (si veda il paragrafo successivo).

La conferma di tale impostazione è contenuta anche nella circolare Inps n. 8/2008, già citata.

Le prestazioni occasionali

Come detto, l'aumento delle aliquote interessa anche i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000. Elemento distintivo con la collaborazione deve essere ricercato nell'assenza del coordinamento con l'attività del committente, che determina una completa autonomia del lavoratore circa il tempo ed il modo della prestazione, senza alcun inserimento funzionale nell'organizzazione dell'ente. Il lavoratore deve tenere costantemente monitorati gli incassi avvenuti nell'anno solare derivanti da prestazioni di lavoro autonomo occasionale, atteso che, nel mese in cui supera la fascia di esenzione di euro 5.000, deve procedere immediatamente all'iscrizione presso la gestione separata Inps utilizzando l'apposito modello.

Ai fini del calcolo del predetto limite di esenzione deve essere applicato il principio della cassa. Il lavoratore autonomo ha l'obbligo di comunicare immediatamente ai committenti il proprio status ai fini previdenziali. Se, all'inizio del rapporto il lavoratore occasionale, non ha superato la soglia di esenzione, prima di ricevere il compenso che ne determina il superamento, deve comunicarlo al committente al fine di consentire a quest'ultimo di assolvere gli obblighi conseguenti. Se da una parte costituisce obbligo per il lavoratore comunicare la propria situazione previdenziale, dall'altra parte è diritto del committente conoscere tale situazione. Il committente, appreso dal lavoratore occasionale il superamento dei 5.000 euro, ha tutti gli obblighi previdenziali previsti per una collaborazione coordinata e continuativa.

Ribadita la quantificazione del compenso

La disposizione era contenuta nel comma 772 dell'articolo unico della legge finanziaria per l'anno 2007, il quale prevedeva che il compenso per i lavoratori a progetto fosse proporzionale alla qualità e quantità delle prestazioni effettuate e il suo ammontare dovesse essere fissato avendo riguardo alle retribuzioni percepite dai lavoratori dipendenti che svolgono mansioni dal contenuto analogo in tema di professionalità. Ora, nuovamente, la lettera c) del comma 23 dell'articolo 1 della riforma Fornero, riscrivendo l'art. 63 del D.Lgs. 276/2003, ha disposto che:

“1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun

settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto”

La suddetta previsione è di dubbia applicabilità agli enti locali, in quanto fa riferimento ai lavoratori a progetto di cui alla cosiddetta “Legge Biagi”, che, come è noto, non è direttamente applicabile alle Pubbliche Amministrazioni. Si evidenzia, però, come la lettera a) del medesimo comma 23, che va a modificare l'art. 61 sempre del D.Lgs. 276/2003, parli di *“rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile”*. Ne consegue che la confusione circa l'applicabilità delle norme in questione ai co.co.co. degli enti locali cresce.

In ogni caso, si confermano le perplessità circa la fissazione di un limite al compenso avvenuta per legge, in violazione alla libera determinazione delle parti attrici di un contratto di tipo privatistico.

Qualora la norma risultasse applicabile anche alla Pubblica Amministrazione, poiché i contratti di co.co.co. possono essere stipulati solo per elevate professionalità (almeno secondo gli orientamenti della Funzione Pubblica), il prestatore d'opera dovrà essere in possesso almeno del diploma di laurea e, di conseguenza, il compenso dovrà essere paragonato allo stipendio spettante al personale dipendente inquadrato nella categoria D del CCNL Enti Locali per la non dirigenza.

Previdenza

A tutti i dipendenti pubblici non si applica il contributo addizionale ASpl

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La riforma Fornero ha riscritto il quadro normativo in tema di ammortizzatori sociali, introducendo, dal 1° gennaio 2013, l'ASpl, assicurazione sociale per l'impiego, per la quale è previsto, rispetto al passato, un contributo addizionale. Pur essendo chiaro il contenuto della norma, alcune istruzioni avevano suscitato qualche perplessità circa l'applicazione di detto contributo alle pubbliche amministrazioni.

Il quadro normativo

La disposizione in questione è rappresentata dall'art. 2, comma 28, della L. 28 giugno 2012, n. 92, più nota come riforma Fornero, il quale dispone che:

Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il comma 25 fa riferimento ai periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013. Come si evince chiaramente dal dettato della norma, risultano colpiti dal contributo addizionale i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Il successivo comma 29 prevede una serie di soggetti al quale detto contributo non si applica. Dispone, infatti, che:

Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:

- a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;
- c) agli apprendisti;
- d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Il combinato disposto del comma 28 e della lettera d) del comma 29 non poteva che portare ad unica conclusione: ai dipendenti a tempo determinato della pubblica amministrazione di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 non si applica il contributo addizionale ai fini dell'ASpI.

Le istruzioni fornite dall'Inps, o, meglio, una lettura non coordinata delle stesse, ha suscitato dubbi circa l'esclusione dal contributo addizionale all'ASpI dei contratti a termine della PA.

Le circolari INPS

Varie sono state le istruzioni fornite dall'Istituto di Previdenza sull'argomento. In particolare, però, si fa riferimento alla circolare n. 140 del 14 dicembre 2012, ripresa, per alcuni aspetti, nella successiva circolare n. 142 del 17 dicembre 2012.

Il campo di applicazione

Nella prima delle due circolari citate, in sede di descrizione del campo di applicazione dell'ASpI, vengono, innanzitutto, elencati i soggetti obbligatoriamente assicurati, quali i dipendenti del settore privato, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato, gli apprendisti, ecc., e, di seguito, al punto 1.2, vengono descritte le esclusioni. Fra queste ultime, viene indicato che:

l'art. 2, co. 2 della legge di riforma, dispone l'esclusione dall'ASpI dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni.

Tale esclusione si fonda sulla sola circostanza che i dipendenti in argomento siano lavoratori a rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non essendo più richiesto, come nella previgente assicurazione DS, l'ulteriore requisito della c.d. stabilità d'impiego di cui al combinato disposto dell'art. 32, co. 1, lett. b), della legge n. 264/1949 e dell'art. 36, del D.P.R. n. 818/1957.

Risulta evidente che, con il contenuto dell'estratto della circolare sopra riportato, l'Istituto di Previdenza mirava a sottolineare che l'ASpI non si applica ai dipendenti pubblici a tempo indeterminato solo e unicamente perché l'assicurazione colpisce i contratti a termine. In altre parole, è venuto meno il requisito della stabilità del posto, richiesto, invece, nella previgente disciplina per l'assicurazione ai fini della DS. In questo ambito, l'aver specificato che sono esclusi i soli dipendenti a tempo indeterminato non comporta alcuna automatica conseguenza in ordine ai rapporti a termine della PA, come, invece, è stato erroneamente affermato.

il contributo addizionale

Ambito diverso e soggetti diversi vengono presi in esame dalla circolare n. 140/2012 da parte dell'INPS in ordine alla contribuzione di finanziamento. Innanzitutto, viene ribadito che:

L'art. 2, co. 25, della legge n. 92/2012 stabilisce che, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, al finanziamento delle indennità erogate dalla nuova assicurazione concorrono i contributi di cui agli artt. 12, sesto comma, e 28, primo comma, della legge n. 160/75.

In altre parole, relativamente alle pubbliche amministrazioni, si continua a versare l'aliquota pari all'1,61%, formata dal contributo integrativo per la disoccupazione involontaria (1,30%), dalla percentualizzazione del contributo base dovuto per la predetta assicurazione DS (0,01%) e dal contributo dello 0,30% previsto dall'art. 25 della L. 845/78.

Relativamente al contributo addizionale dell'1,40%, istituito, come detto, dalla stessa riforma Fornero, la circolare INPS n. 140/2012 chiarisce, al paragrafo 4, che tale ulteriore contributo colpisce tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato in essere alla data del 1° gennaio 2013 e non solamente quelli instaurati successivamente a tale data. Ma, immediatamente, riprende le esclusioni previste dalla norma, affermando che

Il successivo co. 29 indica i casi di esclusione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale. Tale contributo non è dovuto con riferimento alle seguenti categorie di lavoratori:

- a) lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963, nonché – per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 – per lo svolgimento delle attività stagionali definite tali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- c) apprendisti;
- d) lavoratori dipendenti (a tempo determinato) delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni.

Come si può notare, l'Istituto di Previdenza, al punto d), ribadisce che sono esclusi dal contributo addizionale i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sottolineando, fra parentesi, che si sta parlando dei soggetti con contratto di lavoro a tempo determinato.

Le conclusioni

Relativamente alla nuova Assicurazione sociale per l'impiego, gli enti locali non devono sostanzialmente modificare gli adempimenti che, già fino al 31 dicembre 2012, predisponavano. Come detto, la contribuzione rimane invariata all'1,61% (volendo essere precisi, si può rettificare la denominazione della contribuzione, da contributo DS a contributo ASpl), i soggetti interessati sono sempre i medesimi come invariata risulta la base imponibile. Si ribadisce, infine, che il contributo addizionale non risulta applicabile per tutti i dipendenti della pubblica amministrazione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro sottoscritto.

Trattamento economico Cancellato il blocco dell'indennità di vacanza contrattuale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

L'indennità di vacanza contrattuale è stata oggetto, ultimamente, di particolare attenzione da parte del Governo che ne aveva prospettato il blocco. La proposta, inserita nel disegno di legge di stabilità per l'anno 2013, non ha ottenuto il benestare del Parlamento. Ma la partita non è chiusa.

Il quadro normativo di riferimento

L'indennità di vacanza contrattuale è stata introdotta con l'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, il cui articolo 5 disponeva che:

“dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.”

A suo tempo, l'Aran (parere 104-2A1), l'aveva definita come:

“una sorta di anticipo sui futuri incrementi contrattuali e, come tale, ha natura retributiva. Del resto, lo stesso Ministero del Tesoro con circolare n. 52 del 21.6.1994 si è espresso nel senso che essa “... rappresenta un elemento provvisorio della retribuzione da definire e conguagliare in sede di accordo contrattuale...”. Detto anticipo è oggi disciplinato dall'art.2, comma 6, del CCNL del 22.1.2004. In tale sede si specifica che l'indennità di vacanza contrattuale può essere erogata esclusivamente previa stipula da parte dell'ARAN di apposito accordo che, peraltro, deve seguire la procedura dell'art.48 del D.Lgs. 165/2001. La concessione di tale “acconto” non può dunque essere autonomamente corrisposta dal singolo Ente, rientrando nelle scelte strategiche e negli obiettivi generali della contrattazione collettiva nazionale. Ricordiamo, inoltre, che ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs.165/2001 “l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi”

In sostanza, quindi, l'IVC ha la medesima natura dello stipendio base, fa parte della retribuzione fondamentale, forma base imponibile ai fini fiscali ed è soggetta a

contributi (ex Cpdel, fondo credito e Tfs/tfr, con aliquota di cassa (art. 6, comma 9, D.Lgs. 314/1997).

Dopo una sua prima applicazione nel 1994, per anni l'istituto è stato quasi dimenticato, fino al 2008, quando l'art. 2, comma 35, della L. 203/2008 (finanziaria 2009) ne aveva rinnovato l'obbligo di corresponsione, disponendo che:

“Dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria le somme previste possono essere erogate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, salvo congruaggio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile è erogata l'indennità di vacanza contrattuale.”

Da qui, si è proceduto alla corresponsione dell'indennità per i dipendenti per i quali non era ancora stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro, sia per il biennio 2008-2009 che per i bienni precedenti, procedendo al congruaggio nel momento in cui detto rinnovo veniva sottoscritto. La Ragioneria Generale dello Stato ha proceduto, per i singoli comparti, a fornire i calcoli degli importi dell'indennità di vacanza contrattuale per le singole posizioni economiche previste dal Ccnl.

Con l'accordo sui nuovi assetti contrattuali del 30 aprile 2009, è stato modificato la base di calcolo, passando dal tasso di inflazione programmato all'IPCA, l'indice del prezzo al consumo armonizzato, un indicatore economico inteso a misurare le variazioni dei prezzi pagati dalle famiglie per l'acquisto di beni e servizi a livello europeo, al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici.

La corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale è confermata dal comma 2 dell'art. 59 della riforma Brunetta, D.Lgs. 150/2009, che ha modificato il comma 2 dell'art. 47-bis del D.Lgs. 165/2001.

Nello stesso senso si è pronunciato il Dl 78/2010, all'art. 9, comma 17, quando viene confermata l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale a fronte del blocco dei rinnovi contrattuali per il triennio 2010/2012. Quindi, ad aprile del 2010, è stata corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale, i cui importi sono stati, ancora una volta, dalla Ragioneria Generale dello Stato.

In questo contesto, il Dl 98/2011, all'art. 16, comma 1, dispone:

“con uno o più regolamenti da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta dei Ministri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dell'economia e delle finanze, può essere disposta:

.....

b) la proroga fino al 31 dicembre 2014 delle vigenti disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni previste dalle disposizioni medesime;

c) la fissazione delle modalità di calcolo relative all'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017;”

Quindi, con un Dpr può essere disposto la proroga del blocco dei contratti collettivo nazionale di lavoro fino a tutto il 2014 e, nel contempo, le modalità di calcolo dell'IVC per il triennio 2015-2017.

La legge di stabilità 2013

Nel disegno di legge di stabilità 2013, approvato dal Governo nel 9 ottobre 2012, era previsto, all'art. 8, comma 1, che:

“Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 1, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, all'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono apportate le seguenti modificazioni:

.....

c) Dopo il comma 17, sono inseriti i seguenti:

17-bis: “Non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali comunque denominate ricadenti nel periodo 2013-2014, del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche così come individuate ai sensi del comma 2, art. 1, della legge 31 dicembre 2009 n. 196 e successive modificazioni. Per il medesimo personale non si dà luogo senza possibilità di recupero al riconoscimento degli incrementi contrattuali eventualmente previsti a decorrere dall'anno 2011”.

17-ter: “In deroga alle previsioni di cui all'art. 47 bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed all'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 303, non si dà luogo al riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2013 e 2014. La predetta indennità è corrisposta a decorrere dall'anno 2015 con riferimento al triennio contrattuale 2015-2017 ed è calcolata secondo le modalità ed i parametri individuati dal “Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993.”

Quindi, secondo il disegno di legge di stabilità 2013, il blocco dei contratti collettivi era prorogato per il biennio 2013-2014 e, per lo stesso periodo, in deroga a quanto disposto nel D.Lgs. 165/2001, non si doveva dar luogo al riconoscimento dell'IVC, che poteva essere corrisposta solo a decorrere dal 2015.

La locuzione utilizzata dal disegno di legge ha fatto nascere il dubbio circa la possibilità di continuare a corrispondere l'indennità di vacanza contrattuale relativa al triennio 2010-2012. Era evidente come tale indennità non era messa in discussione, in quanto il comma 17-ter dell'art. 9 del Dl 78/2010 doveva essere letto in combinato disposto con il nuovo comma 17-bis, introdotto sempre dal disegno di legge di stabilità 2013, che prevedeva, come detto, il blocco dei Ccnl per il biennio 2013-2014. Questo, quindi, era l'arco temporale che non poteva dar luogo alla corresponsione della nuova IVC, come prevedevano le norme in vigore.

Il problema è stato, comunque, risolto dal Parlamento, che non ha inserito nel testo definitivo della legge di stabilità 2013, L. 24 dicembre 2012, n. 228, la parte del disegno di legge che qui interessa.

La conclusione

In definitiva, quindi, le amministrazioni devono continuare a corrispondere, anche nel 2013, la misura dell'indennità di vacanza contrattuale già corrisposta a decorrere dal 2010. In aggiunta, a decorrere da aprile di quest'anno, dovrebbe essere corrisposta l'IVC relativa al triennio 2013-2015, in quanto il blocco contenuto nel disegno di legge di stabilità 2013 è saltato. E', quindi, opportuno prevedere tale importo nei bilanci di previsione che gli enti stanno predisponendo per l'anno in corso. Secondo il comunicato dell'ISTAT del 30 maggio 2012, l'IPCA, per l'anno 2013, era previsto nella misura del 2,3%; importo, poi, aggiornato dallo stesso Istituto di Statistica, con il comunicato del 1° agosto 2012, e ridefinito nella misura del 2%.

Ma la questione non è finita qui: sulla base di quanto disposto dal Dl 98/2011, è possibile che, con Dpr, l'indennità in questione venga sospesa ovvero ne vengano modificate le modalità di calcolo.

Legge di stabilità 2013

Rinviata la modifica delle detrazioni ai fini dell'addizionale regionale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Passata quasi in sordina, con il decreto legislativo del 2011 che riconosce l'autonomia di entrata alle regioni a statuto ordinario, era stata affidata alle stesse anche la potestà di deliberare in materia di detrazioni ai fini dell'addizionale regionale. Con la legge di stabilità è stata prorogata l'entrata in vigore della norma.

Il quadro normativo

La previsione è inserita nel Decreto Legislativo n. 68 del 6 maggio 2011, avente per oggetto: *“disposizioni in materia di autonomia di entrata delle regioni a statuto ordinario e delle province, nonché di determinazione dei costi e dei fabbisogni standard nel settore sanitario”*. E', in particolare, l'articolo 6, titolato *“addizionale regionale all'IRPEF”*, che, una volta evidenziato, ha destato parecchia preoccupazione negli operatori. Il comma 5 di detto articolo dispone, infatti, che:

“Le regioni, nell'ambito della addizionale di cui al presente articolo, possono disporre, con propria legge, detrazioni in favore della famiglia, maggiorando le detrazioni previste dall'articolo 12 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. Le regioni adottano altresì con propria legge misure di erogazione di misure di sostegno economico diretto, a favore dei soggetti IRPEF, il cui livello di reddito e la relativa imposta netta, calcolata anche su base familiare, non consente la fruizione delle detrazioni di cui al presente comma.”

In altre parole, è stato disposto che, con propria legge, ciascuna regione può migliorare la misura delle detrazioni per carichi di famiglia, di cui all'art. 12 del TUIR, ai soli fini della determinazione dell'addizionale regionale dovuta. Per esempio, con legge della regione Lombardia era possibile rideterminare, si ripete, ai soli fini dell'addizionale regionale, la detrazione per figli a carico in un importo pari a 1.100 euro annui, al posto dei 950 euro annui previsti ai fini IRPEF.

Sulla scorta di tale norma, alcune regioni avevano provveduto a deliberare in merito. Un esempio lo troviamo nella legge finanziaria per l'anno 2013 della regione Toscana, il cui articolo 5, dispone:

“1. A decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2012, le detrazioni previste dall'articolo 12, comma 1, lettera c), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi) sono maggiorate di un importo massimo pari a euro 50,00 per figlio.

2. Le detrazioni di cui al comma 1 sono ulteriormente aumentate di un importo pari a euro 170,00 per ogni figlio portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate).
3. Per i contribuenti con più di tre figli a carico, la detrazione di cui al comma 1 è ulteriormente aumentata per un importo massimo di euro 100,00 per ogni figlio a partire dal primo.
4. Ai fini della spettanza e della ripartizione della detrazione si applicano le disposizioni previste dall'articolo 12, comma 1, lettera c), del d.p.r. 917/1986."

Come si può rilevare, l'entrata in vigore della norma era fissata nell'anno 2013, in quanto tale era la previsione del comma 7 dell'art. 6 del D.Lgs. 68/2011.

La legge di stabilità 2013

Con l'art. 1, comma 555, della Legge 24 dicembre 2012, n. 228, è stata prorogata l'entrata in vigore della disposizione in commento, dal 1° gennaio 2013 al 1° gennaio 2014.

Si auspica che, nel frattempo, il legislatore provveda a ripensare il sistema delle detrazioni, in quanto si rischierebbe di trovarsi in mezzo ad una babele di numeri, diversificati fra detrazioni ai fini dell'IRPEF e detrazioni ai fini dell'addizionale regionale, e, all'interno di queste ultime, importi diversi per ogni singola regione. E' del tutto evidente l'ulteriore complicazione nell'operare quotidiano degli addetti ai servizi personale nel calcolo degli stipendi.