

Finanziamento Aspi. Vincolo anche nei recessi per giusta causa

Licenziamenti, alla cassa per il ticket entro il 17 giugno

Datori chiamati a versare il contributo sulle uscite avvenute da gennaio a marzo

Alessandro Rota Porta

C'è tempo fino al 17 giugno per versare il ticket sulle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato avvenute nei periodi di paga da gennaio a marzo 2013.

Secondo le indicazioni della circolare Inps 44/2013, infatti, il contributo - introdotto dalla legge 92/2012 per finanziare l'Aspi, in aggiunta a quello ordinario e a quello addizionale sui rapporti non a tempo indeterminato - è entrato a regime dal mese di aprile.

Il perimetro del bonus

L'intervento della legge di stabilità 2012 (legge 228/2012) ha corretto la versione originaria della disposizione (articolo 2, commi 31 e seguenti della legge 92/2012), facendo scattare il contributo solo per le causali di recesso che, in linea teorica, darebbero diritto all'Aspi per il lavoratore, indipendentemente dal requisito contributivo.

Questo significa che il ticket è dovuto anche quando il lavoratore, pur trovandosi tra i potenziali beneficiari della nuova indennità di disoccupazione, non può vantare l'accredito contributivo sufficiente a percepire il sussidio.

Nel testo normativo prima in vigore, il contributo era comunque dovuto: rientravano nel suo perimetro i recessi conseguenti alle risoluzioni consensuali, anche se questa fattispecie di recesso non dà diritto all'Aspi (fatte salve le risoluzioni avvenute in seno alle procedure di concilia-

zione preventiva presso le Dtl, in base all'articolo 7 della legge 604/1966).

Sono quindi escluse dal ticket le dimissioni, a eccezione di quelle avvenute per giusta causa o durante il periodo tutelato di maternità; le risoluzioni consensuali (salvo specifiche casistiche); il decesso del lavoratore; gli esodi di lavoratori "anziani" avvenuti secondo le disposizioni della riforma, anche riferiti ai dirigenti.

Per un periodo transitorio restano fuori anche i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi apptati, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, e le interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura cantiere (fino al 31 dicembre 2015); i licenziamenti collettivi (fino al 31 dicembre 2016).

Nonostante questi aggiustamenti, il quadro che si presenta ai datori di lavoro è ancora frastagliato di criticità, soprattutto perché il versamento del ticket scatta anche per alcune causali non propriamente derivanti dalle scelte imprenditoriali: si pensi alle interruzioni dei rapporti di apprendistato - diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore - avvenute al termine del periodo di formazione (articolo 2, comma 1, lettera m) del Dlgs 167/2011 perché il datore non ritiene di "qualificare" l'apprendista; al licenziamento per giusta causa, conseguente a una "lesione" del rapporto; alle di-

missioni durante il periodo tutelato di maternità.

Il calcolo del contributo

Anche il metodo illustrato dall'Inps per calcolare il contributo desta qualche perplessità: mentre l'istituto individua l'anzianità aziendale del lavoratore in proporzione al numero di mesi di durata del rapporto di lavoro, per frazioni di mese superiori a 15 giorni, la norma prevede invece il versamento del 41% del massimale mensile di Aspi «per ogni dodici mesi di anzianità». Dal tenore letterale, il contributo non sarebbe quindi dovuto, ad esempio, in presenza di un'anzianità pari a 11 mesi.

Sarebbe auspicabile un ripensamento anche sui criteri di conteggio del contributo nelle ipotesi di recesso dai contratti part-time (l'Inps non ha fatto alcun distinguo rispetto ai lavoratori full-time), per i quali vige solitamente il criterio di computo in proporzione all'orario di lavoro. Così come andrebbe chiarito il calcolo per i contratti di lavoro a chiamata. Per quest'ultimo tipo di contratti, si ritiene che il ticket debba essere escluso con riferimento alle interruzioni dei rapporti a tempo indeterminato instaurati prima del 18 luglio 2012, ma incompatibili con le regole della legge 92/2012 e quindi destinati a cessare per legge entro il 18 luglio 2013; in queste ipotesi si tratta appunto di una condotta imposta dalla legge e non di un recesso di iniziativa diretta del datore di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La gestione. Il dato va evidenziato nella denuncia Uniemens

Obbligatorio pagare in un'unica soluzione

Ornella Lacqua

La legge di stabilità 2013, rispetto a quanto previsto dalla riforma Fornero, ha reso più snello il meccanismo di calcolo e versamento del contributo dovuto per l'interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato: il parametro del 50% del trattamento Aspi spettante al lavoratore cessato, è stato sostituito con il 41% del massimale mensile.

La circolare Inps 44 del 22 marzo 2013, chiarisce che la definizione legislativa del ticket («una somma pari al 41% del massimale mensile Aspi, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni») va intesa come richiamo alla somma limite citata dall'articolo 2, comma 7 della legge 92/2012, fissata, per il 2013, in 1.180 euro. Si tratta di un valore rivalutato annualmente in base alla variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie, avvenuta nell'anno precedente.

Il versamento

Per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato arrivate dal 1° gennaio 2013, per ogni 12 mesi di anzianità in

azienda del dipendente negli ultimi tre anni, il datore di lavoro deve versare 483,80 euro (il 41% di 1.180,00 euro). Per le persone al lavoro in azienda da 36 mesi o più, la cifra massima di ticket Aspi che il datore deve pagare - in seguito alla cessazione del rapporto indeterminato - è pari a 1.451,40 (483,80 euro x 3).

La circolare 44 precisa che l'obbligo contributivo va assolto entro il termine di versamento della denuncia Uniemens successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro. Se, per esempio, il licenziamento fosse avvenuto il 20 maggio 2013, il ticket deve essere esposto non oltre la denuncia riferita al mese di giugno 2013 (da inviare all'Inps entro il 31 luglio 2013) e versato con il modello F24 entro il 16 giugno 2013. Il contributo va valorizzato nell'Uniemens nei dati retributivi in «Causale ADebito» di «Altre ADebiti», usando il nuovo codice causale «M400» e indicando l'importo da versare nell'elemento «Importo ADebito».

È importante ricordare che il pagamento del ticket può av-

venire esclusivamente in un'unica soluzione: non è concessa, infatti, la possibilità di fare versamenti rateali.

Il periodo gennaio-marzo

Per le cessazioni avvenute nel periodo di paga da gennaio a marzo 2013, il versamento del ticket può essere effettuato - senza oneri accessori - entro il 17 giugno 2013. In pratica, se nei mesi tra gennaio e marzo 2013 si è verificata una fattispecie che fa scattare il ticket, l'ultima denuncia aziendale Uniemens utile per evidenziarlo è quella del mese di maggio 2013 (trasmissione all'Inps entro il 30 giugno 2013): bisogna indicare la causale «M401», nell'elemento «Causale ADebito» di «Altre Partite ADebiti», identificativa degli arretrati del contributo; nell'elemento «NumDip» bisogna anche riportare il numero di lavoratori per i quali è dovuto il ticket e, nel campo «Somma ADebito», l'importo da versare.

Il versamento è soggetto alla disciplina sanzionatoria prevista in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Come funziona il nuovo contributo

CHE COS'È IL TICKET

%

01 | L'AMMONTARE
• Il datore di lavoro deve versare all'Inps una somma pari al 41% del massimale mensile di Aspi, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni, in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, avvenuti dopo il 1° gennaio 2013

02 | LE CAUSE DEL RECESSO
• Il ticket è dovuto per tutte le causali di recesso che danno potenzialmente diritto all'Aspi, indipendentemente dal requisito contributivo

QUANDO NON SI VERSA

STOP

01 | DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI
Il ticket sui licenziamenti non deve essere versato in caso di:

- dimissioni, a eccezione di quelle per giusta causa e di quelle nel periodo tutelato dalla maternità;
- risoluzioni consensuali, escluse quelle sottoscritte in seguito all'attivazione della procedura di conciliazione preventiva presso la Dtl (in base all'articolo 7 della legge 604/1966);
- dimissioni derivanti da trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda, che dista oltre 50 Km dalla sua residenza e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici

02 | GLI ALTRI CASI
• Cessazione del rapporto per morte del dipendente;
• esodi dei lavoratori "anziani" (articolo 4, legge 92/2012 e comma 54, lettera b) dell'articolo 34, della legge 221/2012);
• licenziamenti dei lavoratori domestici con contratto a tempo indeterminato

IL PERIODO TRANSITORIO

2

01 | FINO AL 31 DICEMBRE 2015
L'esclusione dal ticket opera fino al 31 dicembre 2015 nei seguenti casi:

- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di apptato;
- interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore edile, per completamento delle attività e chiusura cantiere

02 | FINO AL 31 DICEMBRE 2016

L'esclusione dal ticket opera fino al 31 dicembre 2016 nei seguenti casi:
• licenziamenti collettivi (comma 4, articolo 5, della legge 223/91) per i quali, fino a quella data, è dovuto il contributo d'ingresso alla procedura di mobilità

LE REGOLE PER IL 2013

1

01 | LA CONTRIBUZIONE DA VERSARE
• La contribuzione da versare è pari a 483,80 euro, data dal 41% del massimale mensile di Aspi (per il 2013 pari a 1.180 euro) ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni
• Per i dipendenti con 36 mesi di anzianità aziendale e oltre, l'importo massimo da versare è sempre di 1.451 euro (483,80 euro x 3)

02 | QUANTO PESA IL TIPO DI RAPPORTO

- Il contributo è dovuto in ugual misura, a prescindere dal tipo di rapporto cessato (full-time o part-time)
- Nel caso di rapporto inferiore all'anno, il ticket va rideterminato in proporzione al numero di mesi di durata della prestazione

COME SI CALCOLA L'ANZIANITÀ AZIENDALE

1

01 | IL PERIODO DA CONSIDERARE
• Nel computo dell'anzianità aziendale si deve includere il periodo di lavoro a tempo indeterminato: rientrano anche gli eventuali mesi prestati con contratto a tempo determinato se il rapporto è stato trasformato senza soluzione di continuità o se è stato restituito il contributo dell'1,40 per cento

02 | I PERIODI DA ESCLUDERE

- Non si considerano i periodi di congedo straordinario previsti dall'articolo 42, comma 5, del Dlgs 151/2001 (per assistenza a parenti con disabilità grave)

COME E QUANDO SI VERSA

€ / 3

01 | LA SCADENZA
• L'obbligo contributivo deve essere assolto entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro: il ticket deve essere indicato nella denuncia Uniemens e versato in un'unica soluzione

02 | IL PRIMO TRIMESTRE 2013

- Per le cessazioni avvenute nel periodo 1° gennaio-31 marzo 2013, il ticket di licenziamento deve essere versato entro il 17 giugno 2013 ed esposto nel flusso Uniemens corrispondente

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I casi particolari

Nessuna distinzione per i rapporti part-time

La gestione del cosiddetto ticket sui licenziamenti deve tenere conto di alcune particolarità. Intanto, il contributo - secondo l'Inps - è legato dalla prestazione individuale, essendo dovuto nella stessa misura, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato: in pratica, il datore di lavoro deve pagare lo stesso contributo, sia nel caso che l'interruzione del rapporto riguardi un lavoratore part-time (che lavora, ad esempio, un'ora la settimana) sia per un dipendente che presta 40 ore settimanali.

A incidere sul calcolo del ticket è invece la durata del rapporto di lavoro: l'Inps ha specificato che - per le frazioni di lavoro sotto 12 mesi - il contributo va determinato in proporzione al numero di mesi di durata effettiva del contratto, considerando come mese intero quello in cui la prestazione lavorativa è avvenuta per almeno 15 giorni.

Se, per esempio, un lavoratore è stato alle dipendenze di un'azienda con un rapporto a tempo indeterminato per nove mesi, l'importo da versare nel 2013 è di 362,85 euro (483,80 euro diviso 12 mesi moltiplicato per nove mesi di lavoro).

Per il calcolo dell'anzianità aziendale, la norma precisa che si devono includere tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato, mentre quelli a tempo determinato vanno computati solo se il rapporto è stato trasformato senza soluzione di continuità o se ha avuto luogo la restituzione del contributo addizionale Aspi dell'1,40% nell'ipotesi di un lavoratore assunto il 2 agosto 2012, con contratto a termine di sei mesi, trasformato a tempo indeterminato il 2 febbraio 2013, e poi licenziato il 31 marzo 2013, l'anzianità aziendale, ai fini del calcolo del contributo, è di otto mesi e l'importo che il datore di lavoro deve versare è di 322,53 euro (483,80 : 12 x 8).

Restano esclusi i periodi di congedo straordinario fruiti dal lavoratore per assistere persone con disabilità grave (comma 5, dell'articolo 42, del decreto legislativo 151/2001).

Infine, il ticket non è dovuto - fino al 31 dicembre 2016 - nei casi in cui è previsto l'attuale contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità (articolo 5, comma 4, della legge 223/91): dal 2017, per i licenziamenti collettivi, dovrà invece essere versato il nuovo contributo (massimo 1,23 volte il massimale Aspi). L'importo dovrà invece essere moltiplicato per tre volte se manca l'accordo sindacale (massimo 3,69 mensilità di massimale Aspi).

Il nuovo regime sarà comunque favorevole al datore di lavoro perché il ticket è inferiore al «contributo d'ingresso» vigente, che è invece pari a sei volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore se il licenziamento è avvenuto dopo un programma di Cassa integrazione straordinaria, nove volte nelle ipotesi di licenziamenti collettivi fuori dalle procedure Cigs. In entrambi i casi il contributo è ridotto a tre mensilità in presenza di accordo sindacale.

O. La.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INFORMAZIONE PUBBLICITARIA

NOTIZIARIO DELLE IMPRESE

MILANO IMMOBILI

DI PRESTIGIO

Milano Immobili lancia MI-News

Un sito di informazioni legato al settore immobiliare, all'urban design, al mondo del volontariato

Milano Immobili di Prestigio, nel panorama delle agenzie di intermediazione immobiliare del nostro Paese, rappresenta un unicum. Il core business della società vede i suoi professionisti impegnati a commercializzare stabili (cielo-terra e appartamenti), in vendita o locazione, di estremo pregio, ubicati in centro a Milano.

Milano Immobili ha però interpretato questa vocazione professionale all'eccellenza allargando i confini dei propri interessi, arrivando a considerare, della città in cui opera, Milano, anche altri aspetti. Spiega il titolare, Luca Marotta: «Milano Immobili ha i propri stabili collocati in contesti urbani che meritano attenzione e valorizzazione. Osserva quanto le accade attorno: come si muovono le persone, quali sono i loro bisogni. Proprio per far emergere questi mondi, solo apparentemente poco affini a quello dell'intermediazione immobiliare, abbiamo dato vita a MI-News».

MI-News è un sito di notizie, aggiornato mensilmente, dalla grafica elegante e discreta, che si richiama ai colori e alla creatività di Milano Immobili. I contenuti sono divisi in tre sezioni:

- **Real Estate**, che ospita informazioni legate prettamente alle attività svolte da Milano Immobili, e al mercato immobiliare nel suo complesso (andamento del settore, prospettive, aggiornamenti relativi alle iniziative di Milano Immobili come la partecipazione a fiere o eventi, o le partnership stipulate);
- **Street Art**, che identifica le più interessanti e curiose esperienze artistiche contemporanee, segnalando mostre, personaggi, iniziative che riescono a valorizzare la Milano architettonica (le mostre, i graffiti artistici, i restyling di edifici);
- **Social**, che presenta ogni mese due attività legate al mondo del volontariato milanese che, agli occhi di Milano Immobili, meritano un supplemento di visibilità (dal ruolo dei clown negli ospedali, all'Università del Volontariato, alla presentazione di associazioni dedicate alle adozioni a distanza o al sostegno degli ultimi);

«Essere un'agenzia di intermediazione mobiliare, oggi, significa eccellere in ogni aspetto dell'attività - spiega Leila Oggioni, Business Partner di Luca Marotta - e garantire un'altissima qualità. Abbiamo interpretato questa tensione alla perfezione cercando di dar voce, su MI-News, ad argomenti e temi che interessano noi in prima persona, e che ritroviamo ogni giorno nello svolgimento del nostro lavoro. La sensibilità e l'attenzione a corollario del business nel settore immobiliare, la partecipazione attiva al contesto in cui viviamo: questo è ciò che ci distingue».

Supportano e sposano la filosofia di MI-News alcune società partner di Milano Immobili: Temprano, specializzata in urban design; Costacurta Archinest, specializzata nella produzione di tessuti metallici per architettura; Mocs Consulting, specializzata in Ict.

info@milanoimmobili.it www.milanoimmobili.it www.mi-news.it

La ricerca "Business on the move" mostra come i viaggi di lavoro costituiscano un'opportunità di business



American Express, leader di mercato nel settore delle Carte Corporate, presenta la ricerca realizzata da Economist Intelligence Unit, **Business on the move: come la globalizzazione sta cambiando i piani di viaggio del top management europeo**. Il report spiega come la crisi economica trasformerà il business travel nei prossimi anni.

Le aziende stanno mantenendo un occhio vigile sulle proprie spese di viaggio, dimostrando di essere attente a ottenere il massimo con risorse sempre minori. Ciò nonostante, la tendenza a non muoversi dalla propria sede è in declino, con un numero sempre maggiore di top manager che vede nel viaggio d'affari un fondamentale strumento per la redditività aziendale, in grado di facilitare l'acquisizione di nuovi clienti e di aumentare le vendite. Inoltre, quasi la totalità delle aziende ritiene che i viaggi d'affari siano fondamentali per mantenere i clienti.

Le destinazioni scelte sono, invece, in via di cambiamento: i viaggi in Europa occidentale costituiscono la meta dominante, ma il trend è in discesa. I Paesi cosiddetti BRIC, Brasile, Russia, India e Cina, stanno guadagnando popolarità, superando i mercati maturi come l'America settentrionale. Finanziare viaggi d'affari in questi mercati emergenti diventa quindi essenziale per comprenderne le dinamiche e incrementare il business in questi Paesi.

«Il report mostra chiaramente che il business travel continuerà a essere importante, questo perché la maggior parte dei top manager percepisce un collegamento cruciale tra business travel e successo aziendale. Inoltre, riteniamo che nella nuova economia globale, le aziende che gestiscono e controllano i costi aziendali in modo efficiente saranno ben posizionati per massimizzare il ritorno sugli investimenti. Tutto ciò diventa di grande importanza, in un momento in cui le aziende sono sempre più sotto pressione, dovendo ottenere il massimo con meno risorse», afferma Piotr Pogorzelski, Vice President & General Manager Global Corporate Payments di American Express Italia.

www.americanexpress.it/cartacorporate

Sicurezza. Dal 1° giugno procedure standard fino a 10 addetti

Per negozi, uffici e studi cambia la valutazione dei rischi

Luigi Caiazza

Da oggi diventano operative a tutti gli effetti, anche per le sanzioni, le procedure standardizzate per la **valutazione del rischio nelle microimprese**, che occupano fino a 10 lavoratori, previste dall'articolo 29, comma 5, del Dlgs 81/2008 e attuate con il decreto ministeriale del 30 novembre 2012.

L'obbligo interessa dunque tutti i datori di lavoro che occupano fino a 10 persone e, facoltativamente (perché in alternativa dovranno seguire le procedure ordinarie), i datori di lavoro che occupano da 11 a 50 lavoratori. È importante ricordare che fra le microimprese rientrano tutte le attività: il negozio di quartiere, lo studio profession-

nale, l'officina che occupa un apprendista. Tra i lavoratori, poi, sono considerati anche i tirocinanti e gli stagisti.

Per adempiere correttamente alle nuove procedure il datore di lavoro deve redigere la modulistica nella parte che lo interessa, allegata al decreto ministeriale. Questa consiste in tre moduli: il pri-

mo riguarda la descrizione generale dell'azienda, l'organizzazione ai fini della sicurezza, le lavorazioni aziendali e le mansioni impegnate. Il secondo riguarda la casistica di tutti i rischi che possono essere presenti nel luogo di lavoro. Il terzo contiene le indicazioni delle misure attuate e il programma di miglioramento (aggiornamento del documento).

Il datore di lavoro, per individuare tutti i rischi, dovrà avvalersi di professionisti abilitati. Secondo la legge però (articolo 34 del Testo unico) salvo che non siano svolte attività ad alto rischio (individuate dall'articolo 31, comma 6), il datore può

svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione (Rsppt), di pronto soccorso, di prevenzione incendi e di evacuazione. Perché possa svolgere direttamente questi compiti, il datore deve aver frequentato corsi di formazione che, per Rsppt, abbiano una durata da 16 a 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi all'attività lavorativa.

Con l'accordo stipulato in conferenza Stato-Regioni il 21 dicembre 2011 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 26 gennaio 2012), sono stati individuati gli argomenti, le procedure e la durata dei corsi.

L'accertamento della mancata adozione della procedura standardizzata da parte della microimpresa comporta, per il datore, la pena dell'arresto da tre a sei mesi o dell'ammenda da 2.500 a 6.400 euro. La stessa pena si applica al datore di lavoro che non ha nominato il Rsppt e che non ha frequentato il corso di formazione da hoc.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

A PAGAMENTO PER GLI ABBONATI
Valutazione dei rischi
Le regole entrate in vigore il 1° giugno per i datori di lavoro
www.ilsote24ore.com