



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 76 2013

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi i seguenti argomenti:

- **Finanziamento CIG IN DEROGA e detrazioni per premi assicurativi**
- **Solidarietà negli APPALTI**
- **Prestazione a favore di lavoratori prossimi alla pensione al fine di incentivarne l'esodo**

FINANZIAMENTO CIG IN DEROGA E DETRAZIONI PER PREMI ASSICURATIVI

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 29 ottobre 2013 la **Legge n. 124 del 28 ottobre 2013**, di conversione del Decreto Legge n. 102 del 31 agosto 2013, recante "Disposizioni in materia di IMU, di altra fiscalità immobiliare, di sostegno alle politiche abitative e di finanza locale, nonché di cassa integrazione guadagni e trattamenti pensionistici".

Il provvedimento, oltre alle novità in materia di IMU 2013, **contiene disposizioni di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta**, riguardanti, tra l'altro, la destinazione di **ulteriori risorse per il finanziamento della CIG in deroga** e **nuove disposizioni in tema di detrazione per premi assicurativi prevista dall'articolo 15, comma 1, lettera f) del TUIR**.

In particolare, per quanto riguarda la **detrazione su premi per assicurazioni** aventi per oggetto il rischio di morte o di invalidità permanente non inferiore al 5% pari al 19% su un importo massimo, fino ad ora, di euro 1.291,14, l'articolo 12 del provvedimento riduce tale limite massimo di importo sul quale calcolare la detrazione nelle seguenti misure:

- **630 euro**, per il periodo d'imposta in corso alla data del 31 dicembre **2013**,
- **530 euro**, a decorrere dal **periodo d'imposta 2014**.

SOLIDARIETÀ NEGLI APPALTI

E' sempre più frequente in questo particolare periodo storico la terziarizzazione di alcune attività mediante il ricorso all'appalto. Ricordiamo che gli elementi distintivi dell'appalto rispetto la

somministrazione di manodopera sono:

- l'organizzazione dei mezzi in capo all'appaltatore
- l'esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto
- l'assunzione del rischio di impresa.

Inoltre l'art. 29, comma 2, del D. Lgs. 276/2003 stabilisce che in caso di **appalto di opere o di servizi**, il **committente** imprenditore o datore di lavoro

- **è obbligato in solido con l'appaltatore**, nonché con ciascuno degli eventuali **subappaltatori**
- **entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto**
- a corrispondere ai lavoratori i **trattamenti retributivi**, comprese le quote di **trattamento di fine rapporto (maturate durante l'appalto)**, **le ritenute fiscali**, nonché i **contributi previdenziali** e i **premi assicurativi** dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando **escluso** qualsiasi obbligo per le **sanzioni civili** di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

La disciplina in questione trova applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo, ovvero co.co.co./co.co.pro. impiegati nell'appalto.

Ricordiamo infine che la **contrattazione collettiva nazionale** può incidere sulla disciplina della solidarietà negli appalti individuando "metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti", in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto "con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi".

Pertanto la contrattazione collettiva **può limitare, ovvero escludere la responsabilità solidale del committente relativamente ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori, rimanendo comunque ferma la responsabilità solidale relativamente ai contributi previdenziali e premi assicurativi.**

PRESTAZIONE A FAVORE DI LAVORATORI PROSSIMI ALLA PENSIONE AL FINE DI INCENTIVARNE L'ESODO

L'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della Legge n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero), prevede la possibilità, **nei casi di eccedenza di personale**, di stipulare **accordi tra i datori di lavoro** che impieghino mediamente **più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali** dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello aziendale, al fine di **incentivare l'esodo dei lavoratori più prossimi al trattamento di pensione.**

In particolare, il datore di lavoro si impegna a corrispondere all'INPS la provvista finanziaria necessaria per l'erogazione ai lavoratori di una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe al momento della risoluzione del rapporto di lavoro in base alle regole vigenti e per l'accredito della contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

L'INPS, con il Messaggio n. 17768 del 5 novembre 2013, rende noto il nuovo modello di domanda preliminare ed il modello di domanda di prestazione ed illustra le modalità di finanziamento della prestazione di esodo.

06 novembre 2013

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.

Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.