



Rag. Franco Peruzzi	Consulente del lavoro
Dott. Franca Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Giovanni Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Stefano Dani	Commercialista – Revisore Contabile
Rag. Raffaele Triggiani	Commercialista – Revisore Contabile
Dott. Fulvia Peruzzi	

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 02/06 del 15.03.2006

SOMMARIO

[L'APPRENDISTATO PER L'ALTA FORMAZIONE](#)

[CUD 2006](#)

[CONTRATTO DI INSERIMENTO E BENEFICI CONTRIBUTIVI](#)

[CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE – ASPETTI PREVIDENZIALI](#)

[NUOVI VALORI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI](#)

[NUOVO ITER PER I RICORSI AMMINISTRATIVI ALL'INPS](#)

[SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO](#)

[LA TOTALIZZAZIONE DEI PERIODI ASSICURATIVI](#)

[INAIL - COEFFICIENTI PER LA RATEAZIONE DEL PREMIO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

L'APPRENDISTATO PER L'ALTA FORMAZIONE

Il D. Lgs. n. 276/2003 ha definito le tre nuove tipologie di apprendistato:

- 1) l'apprendistato per l'assolvimento del diritto dovere dell'obbligo formativo;
- 2) l'apprendistato professionalizzante per acquisire una qualificazione professionale;
- 3) l'apprendistato per l'acquisizione di diplomi o per percorsi di alta formazione.

L'art. 50 del D. Lgs. n. 276/2003, definisce l'apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore.

Il Ministero del Lavoro ha emanato, a tale proposito, la circolare n. 2 del 26 gennaio 2006 nella quale definisce tale rapporto come una "fattispecie complessa che presuppone **l'instaurazione di un rapporto di lavoro e la contestuale attivazione di un percorso formativo**".

La regolamentazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome le quali, per quanto riguarda gli aspetti formativi, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, con le Università o con le altre istituzioni formative, potranno stipulare accordi quadro o specifiche intese finalizzate al conseguimento di uno specifico titolo di studio.

Con l'emanazione di tale circolare anche l'apprendistato di cui al precedente punto 3) può passare ad una fase operativa anche se, per finalità e contenuti, risulta difficile immaginare, nell'immediato, una reale applicazione di tali percorsi formativi.

Come detto in precedenza la costituzione di tali rapporti di apprendistato presuppone la stipula di convenzioni quadro a livello regionale o di Provincia autonoma che dovranno definire:

- a) i profili formativi cui è finalizzato il percorso;
- b) la relativa durata;
- c) la struttura e l'articolazione anche con riguardo alla formazione formale (che potrà essere attivata presso le scuole o presso il datore di lavoro) e alla formazione non formale che si svolgerà essenzialmente presso i datori di lavoro.

L'apprendistato per l'alta formazione **è rivolto a giovani tra i 18 e i 29 anni** (29 anni e 364 giorni); è ammessa l'assunzione anche di diciassettenni che abbiano adempiuto al diritto dovere di formazione secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 76/2005.

Può essere instaurato da imprese di tutti i settori (la circolare non nomina i professionisti) comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali.

Potrà essere stipulato anche nei settori nei quali la contrattazione collettiva non ha ancora recepito la disciplina di cui al D. Lgs. 276/2003 (apprendistato professionalizzante ecc.) purché le associazioni territoriali dei datori di lavoro abbiano sottoscritto le convenzioni stipulate a livello territoriale.

La circolare precisa che potranno essere assunti giovani, in base a tale particolare forma di apprendistato, anche nell'ipotesi in cui gli stessi abbiano precedentemente svolto altri rapporti di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e/o contratti di apprendistato professionalizzante.

Il contratto dovrà essere stipulato in **forma scritta** e ad esso dovrà essere allegato il **piano formativo** individuale il quale è **elemento essenziale** del contratto stesso.

La durata, che dovrà essere definita dalle intese territoriali, sembra non essere sottoposta al limite generale di 6 anni generalmente prevista per le altre forme di apprendistato.

Inoltre, qualora l'apprendista non riesca a conseguire il titolo nell'arco temporale inizialmente stabilito, in accordo con il datore di lavoro, il contratto potrà essere prorogato entro il periodo massimo definito all'interno delle intese regionali.

L'inquadramento dell'apprendista non potrà essere inferiore di più di due livelli rispetto alla categoria spettante ai lavoratori assunti in azienda ed impiegati in mansioni alle quali è finalizzata la qualifica di destinazione.

Tale tipologia di contratto è soggetta alle disposizioni che regolano in generale l'apprendistato anche con riguardo ai diritti e doveri del datore di lavoro, alla computabilità degli apprendisti nell'organico aziendale, agli sgravi contributivi a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Pertanto il recesso durante lo svolgimento del rapporto sarà possibile, da parte del datore di lavoro, solo per giusta causa o giustificato motivo mentre, alla conclusione del rapporto di apprendistato, potrà essere intimato con preavviso.

In caso di risoluzione l'apprendista ha diritto alla verifica, riconoscimento e certificazione dei crediti formativi acquisiti che andranno riportati nel libretto informativo del cittadino.

La circolare conclude ricordando **l'aspetto sanzionatorio**.

In caso di inadempimento del piano formativo imputabile esclusivamente al datore di lavoro, questi si vedrà revocare i benefici contributivi con conseguente obbligo di integrale versamento della contribuzione maggiorata del 100 per cento. In tal caso sarà inoltre vietata la prosecuzione del rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto per l'acquisizione della medesima qualifica.

CUD 2006

La legge finanziaria 2006, (art 1 c. 337) consente ai contribuenti di destinare il 5 per mille delle imposte dovute a favore di ONLUS, di attività di ricerca scientifica e sanitaria, di attività sociali svolte dai comuni.

Al fine di consentire l'esercizio di tale opzione anche ai soggetti (lavoratori dipendente e assimilati) non tenuti alla presentazione della denuncia dei redditi, con DPCM del 20 gennaio 2006 è stato istituito un allegato integrativo del modello CUD 2006 che **il datore di lavoro deve consegnare ai lavoratori**.

Il soggetto che intenderà esercitare l'opzione per la destinazione del 5 per mille il quale non sia tenuto alla presentazione della dichiarazione dei redditi, potrà consegnare tale modello integrativo in busta chiusa ad una banca, ad un ufficio postale o ad un intermediario abilitato, entro il termine ordinario di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Il soggetto che riceverà la busta dovrà rilasciare apposita ricevuta.

Con l'occasione si sottolinea che, tra le modifiche più rilevanti della certificazione CUD 2006, risulta particolarmente evidente la variazione della parte previdenziale che, per effetto del flusso di informazioni mensili trasmesse all'INPS dai datori di lavoro (o loro consulenti) è stata significativamente ridotta e non contiene, in sostanza, indicazioni concrete circa la situazione contributiva maturata dal lavoratore nell'anno di riferimento.

CONTRATTO DI INSERIMENTO E BENEFICI CONTRIBUTIVI

Il contratto di inserimento, introdotto dal D. Lgs n. 276/2003, consiste nell'assunzione a tempo determinato per l'inserimento o il reinserimento lavorativo dei seguenti soggetti:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica determinata con apposito decreto ministeriale in base ai dati occupazionali;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

La durata del contratto non può essere inferiore ai 9 mesi e non può superare i 18 mesi.

Tali assunzioni, limitatamente a quelle riferite ai punti b), c), d), e), f), consentono lo sgravio contributivo nella misura un tempo prevista per i contratti di formazione e lavoro, nel rispetto del Regolamento CE n. 2204/2002 (25% della contribuzione ordinaria).

Rispetto all'ipotesi di cui al precedente punto e), rimaneva da definire l'ambito territoriale di applicazione della norma nel rispetto del Regolamento CE.

Ora, nella G. U. n. 25 del 31 gennaio 2006, è stato finalmente pubblicato il D.M. 17 novembre 2005 che individua le aree "svantaggiate" che consentono l'assunzione con sgravio.

Ebbene, possono fruire dei benefici di cui sopra i datori di lavoro che assumono **donne residenti** nelle seguenti regioni:

- 1) Lazio;
- 2) Molise;
- 3) Campania;
- 4) Puglia;
- 5) Basilicata;
- 6) Calabria;
- 7) Sicilia;
- 8) Sardegna.

È importante sottolineare che, al fine dell'ammissione ai benefici, occorre riferirsi non al luogo dove viene effettuata la prestazione ma alla residenza della lavoratrice da assumere.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE ASPETTI PREVIDENZIALI

Con il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro il quale ne può utilizzare la prestazione nei limiti e alle condizioni previste dal D. Lgs. n. 276/2003 che lo ha istituito.

Tale tipologia di prestazione è ammessa:

- 1) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. In carenza della contrattazione collettiva tali fattispecie sono state individuate nel D.M. 23.10.2004;

- 2) per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37 del D. Lgs. n. 276/2003; tali periodi sono stati così individuati:
- a) week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
 - b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
 - c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
 - d) ferie estive : i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

Ulteriori periodi predeterminati potranno essere individuati dalla contrattazione collettiva a seconda di esigenze specifiche proprie per ciascun settore. Inoltre i periodi sopra individuati potranno essere a loro volta modificati da eventuali interventi dell'autonomia collettiva per adeguarli alle effettive necessità di ogni comparto produttivo.

- 3) soggetti con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni.

Il contratto di lavoro intermittente, che deve essere redatto in forma scritta, può prevedere l'obbligo, in capo al prestatore d'opera, di rispondere alla chiamata e di restare quindi sempre a disposizione del datore di lavoro.

Tale obbligazione prevede l'erogazione, a favore del lavoratore, di una indennità di disponibilità che il D. M. 10.03.2004 ha disposto non possa essere inferiore al 20% della retribuzione prevista dal CCNL con riferimento alla paga base, contingenza, E.d.r., ratei di mensilità aggiuntive.

Mentre gli aspetti normativi che regolano tale particolare tipo di rapporto sono stati esaminati dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 4 del 3 febbraio 2005 (v. notiziario n. 3/2005), ora l'INPS, con circolare n. 17 del 8 febbraio 2006, ne esamina gli aspetti previdenziali.

Retribuzione imponibile

A favore dei lavoratori intermittenti, vige il divieto di discriminazione rispetto al lavoratore ordinario pertanto, anche ai fini previdenziali, vigono le disposizioni dettate per la generalità dei lavoratori.

Per quanto riguarda il minimale di retribuzione imponibile, qualora la prestazione lavorativa sia stata inferiore all'orario a tempo pieno previsto dalla contrattazione di riferimento, il trattamento economico, normativo e previdenziale sarà riproporzionato in relazione alla durata della prestazione lavorativa.

Pertanto, per il rispetto del minimale di retribuzione imponibile ai fini previdenziali, si farà riferimento alle ordinarie disposizioni (art.1 c.1 L. 389/1989 e art.7 c.1 secondo periodo L. 638/1983).

L'espressione usata nella circolare INPS n° 17 del 08.2.2006 per definire il criterio di determinazione della retribuzione imponibile non è del tutto chiara. In attesa di ulteriori istruzioni si ritiene che l'Istituto abbia voluto equiparare il calcolo del minimale imponibile nel contratto in esame, al sistema di calcolo in uso per i contratti di lavoro a tempo parziale.

Durante i periodi di disponibilità, per i quali il lavoratore percepisce la relativa indennità, la contribuzione sarà dovuta sull'ammontare dell'indennità pattuita senza obbligo di rispettare il minimale, in base alle aliquote ordinarie.

A questo proposito la circolare dice che l'indennità di disponibilità è soggetta alla sola contribuzione IVS, malattia, maternità.

Sembrerebbe quindi che, su tale indennità, le altre contribuzioni non fossero dovute. Il condizionale è d'obbligo in quanto l'istituto non precisa poi le particolari modalità espositive che si dovrebbero seguire per l'esposizione, nel modello DM10, degli imponibili da assoggettare a due diverse aliquote contributive.

La contribuzione non sarà dovuta quando il lavoratore perde il diritto all'indennità di disponibilità (per non aver risposto alla chiamata o in caso di malattia, o ancora nel caso in cui abbia omesso di comunicare lo stato di malattia).

Copertura contributiva

La particolare tipologia di prestazione intermittente, può generare una posizione contributiva carente in capo al lavoratore.

Questi ha la possibilità di versare una integrazione contributiva con riferimento ai periodi di lavoro o di disponibilità, durante i quali l'imponibile è rimasto al di sotto della retribuzione convenzionale stabilita dal D. M. 31.12.2004 (limite minimo per l'accreditamento dei contributi obbligatori e figurativi pari al 40% del trattamento minimo di pensione in vigore al 1 gennaio di ogni anno).

Agevolazioni contributive

La circolare in esame ribadisce la non applicabilità, al contratto di lavoro intermittente, dei benefici contributivi che possono derivare da particolari disposizioni di legge (p. es.: L. 223/1991, L. 407/1990, ecc).

La circolare conclude specificando ed esemplificando le modalità espositive dei dati contributivi e statistici, riferiti ai contratti di lavoro intermittente, nel modello DM10 e nel flusso Emens.

NUOVI VALORI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI

Con le circolari n. 21 del 13 febbraio 2006, l'INPS aggiorna i valori di riferimento per il calcolo delle integrazioni salariali e della indennità di mobilità mentre, con la circolare n. 18 del 8 febbraio 2006, aggiorna i valori per la determinazione della contribuzione per l'anno 2006.

Riepiloghiamo i valori di maggiore interesse per la generalità dei datori di lavoro.

Indennità di mobilità e integrazioni salariali

I lavoratori sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione, ricevono dall'INPS una indennità il cui ammontare massimo mensile viene aggiornato annualmente.

I valori validi per l'anno 2006 sono i seguenti:

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO			
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,54%		AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,54%	
	Tutti i settori	Settore edile	Tutti i settori	Settore edile
Fino a Euro 1.797,31	830,77	996,92	784,75	941,69
Oltre Euro 1.797,31	998,50	1.182,20	943,18	1.131,82

Anche l'indennità di mobilità concessa ai lavoratori licenziati in seguito a procedure di mobilità viene aggiornata annualmente; i valori validi per il 2006 sono i seguenti:

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO	
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,54%	AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,54%
Fino a Euro 1.797,31	830,77	784,75
Oltre Euro 1.797,31	998,50	943,18

Minimale di retribuzione imponibile

La contribuzione deve essere determinata su una retribuzione non inferiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore al 9,5% del trattamento di pensione minimo valevole nell'anno.

Nel 2006 il trattamento minimo di pensione è pari a Euro 427,58; conseguentemente il minimale giornaliero applicabile alla generalità dei lavoratori è pari a Euro 40,62.

Riportiamo nella tabella che segue, i minimali per le principali categorie di lavoratori:

Settore	IMPORTI PER QUALIFICA					
	DIRIGENTE		IMPIEGATO		OPERAIO	
	EURO GIORNO	EURO MESE	EURO GIORNO	EURO MESE	EURO GIORNO	EURO MESE
INDUSTRIA	112,38	2.922,00	40,62	1.056,00	40,62	1.056,00
ARTIGIANATO			40,62	1.056,00	40,62	1.056,00
COMMERCIO CREDITO E ASSICURAZIONI	112,38	2.922,00	40,62	1.056,00	40,62	1.056,00
AGRICOLTURA	89,92	2.338,00	47,42	1.233,00	36,14	940,00
SPETTACOLO	92,20	2.397,00	40,62	1.056,00	40,62	1.056,00
AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA	C. UFF. E 1^ CAT.		IMP. 2^ E 3^ CAT			
	40,62	1.056,00	40,62	1.056,00		

Per i lavoratori impiegati con **contratto a tempo parziale** il minimale da rispettare sarà così determinato: minimale giornaliero moltiplicato per 6 giorni e diviso per il numero di ore ordinarie settimanali previste dal C.C.N.L. per i lavoratori a tempo pieno. In caso di orario settimanale contrattuale pari a 40 ore, il minimale orario sarà pari a Euro 6,09.

Limite minimo settimanale per l'accREDITAMENTO dei contributi

Esiste un importo minimo di retribuzione imponibile, richiesto per ogni settimana, per poter garantire la copertura contributiva ai fini pensionistici.

Tale limite per l'anno 2006 è pari a Euro 171,03 settimanali corrispondenti a 8.893,56 annui.

Altri valori

Contribuzione apprendisti – le imprese diverse da quelle artigiane versano, a loro carico, il contributo fisso settimanale di Euro **2,89** e **2,98** rispettivamente per lavoratori non soggetti e soggetti all'INAIL; il contributo fisso settimanale dovuto dalle imprese artigiane è pari Euro 0,02.

Tetto contributivo pensionabile - l'importo valevole per l'anno 2006 ammonta a Euro 85.478,00.

Tale limite massimo di retribuzione imponibile, interessa:

1. i lavoratori dipendenti privi di anzianità contributiva al 1.1.1996;
2. coloro che esercitano l'opzione per il sistema pensionistico contributivo;
3. i lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Contribuzione aggiuntiva dell'1% - il limite di retribuzione imponibile oltre la quale scatta l'aliquota aggiuntiva dell'1% a carico dei lavoratori passa a Euro 39.297,00 annui. Ricordiamo che questa disposizione si applica a tutti i regimi pensionistici che prevedono un'aliquota contributiva a carico del lavoratore inferiore al 10%.

La circolare INPS precisa che i datori di lavoro che hanno calcolato i contributi relativi al mese di gennaio 2006 in base ai vecchi valori, possono regolarizzare le posizioni, senza aggravio di ulteriori oneri, entro il 16.05.2006.

Prestazioni di maternità obbligatoria – importo a carico del bilancio dello stato

Fermo restando le regole generali per la determinazione dell'indennità di maternità obbligatoria da anticipare per conto dell'INPS, la quota di tale indennità posta a carico del bilancio dello stato in base a quanto disposto dal D. Lgs. n. 151/2003 è pari, per l'anno 2006, a Euro 1.773,53.

Tale importo rileva solo ai fini della corretta esposizione di tali partite sul DM10.

**NUOVO ITER PER I RICORSI
AMMINISTRATIVI ALL'INPS**

Con circolare n. 13 del 2 febbraio 2006, l'INPS rende nota una delibera del consiglio di amministrazione dell'ente che ha modificato l'iter per la gestione dei ricorsi amministrativi di competenza degli organi centrali.

I soggetti destinatari di provvedimenti emessi dalle sedi provinciali, continueranno a presentare a queste ultime i ricorsi indirizzati agli Organismi Centrali dell'Istituto.

Le sedi periferiche compileranno la scheda istruttoria che trasmetteranno, assieme al ricorso, alla Direzione regionale.

Questa, esaminato il ricorso, predispone la relazione e lo schema di delibera da sottoporre agli organi e trasmette gli atti:

1. al "Presidio Unificato Contenzioso Recupero Crediti";
2. alla Direzione Centrale competente.

Il primo effettua il monitoraggio dei ricorsi mentre la seconda esamina gli atti predisposti dalle Direzioni regionali e provvede all'inoltro alla segreteria degli Organi Centrali competenti per la decisione.

La nuova procedura, supportata da un sistema automatizzato di trasmissione dei documenti, dovrebbe risolvere alcuni punti di criticità rilevati dall'Istituto nella gestione del contenzioso.

SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO

La pubblicazione del DPCM del 18 novembre 2005 (G.U. 17 gennaio 2006 n. 13) detta nuove regole in merito all'affidamento e alla gestione dei servizi sostitutivi della mensa.

Il provvedimento determina i requisiti richiesti alle società di emissione dei buoni pasto, alle società che possono erogare servizi mensa o sostitutivi, nonché i criteri di aggiudicazione delle gare per l'erogazione di tali servizi, ecc.

In questa sede riepiloghiamo il sistema di erogazione del servizio di mensa e della relativa incidenza contributiva e fiscale alla luce delle novità introdotte dal citato Decreto.

La somministrazione del vitto da parte dei datori di lavoro **alla generalità dei lavoratori o a categorie omogenee degli stessi** subisce il seguente trattamento contributivo e fiscale:

TOTALMENTE E ILLIMITATAMENTE ESENTE	ESENTE NEI LIMITI DI EURO 5,29
Somministrazione diretta del vitto da parte del datore di lavoro	Concessione di un buono pasto
Somministrazione del vitto mediante mense aziendali o interaziendali	Indennità sostitutiva della mensa erogata agli addetti ai cantieri temporanei o ad unità produttive collocate in zone ove manchino servizi di ristorazione
Somministrazione del vitto mediante convenzione con pubblici esercizi convenzionati	

Mentre la somministrazione del vitto direttamente da parte del datore di lavoro o mediante mense o pubblici esercizi convenzionati non pone problemi particolari, molto si è detto sulla gestione dei buoni mensa.

Riportiamo testualmente l'articolo 5 del Decreto che fissa i requisiti dei buoni pasto.

1. *Ai sensi del presente decreto i buoni pasto:*

- a) *consentono all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del buono pasto;*
- b) *costituiscono il documento che consente all'esercizio convenzionato di provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione;*
- c) ***sono utilizzati, durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno e parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato;***
- d) *non sono cedibili, commercializzabili, cumulabili o convertibili in denaro;*
- e) *sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale.*

2. *I buoni pasto devono riportare:*

- a) *il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro;*
- b) *la ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione;*
- c) *il valore facciale espresso in valuta corrente;*
- d) *il termine temporale di utilizzo;*
- e) *uno spazio riservato alla apposizione della data di utilizzo, della firma dell'utilizzatore e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato;*
- f) *la dicitura «Il buono pasto non è cumulabile, nè cedibile nè commerciabile, nè convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dall'utilizzatore».*

3. *Le società di emissione sono tenute ad adottare idonee misure antifalsificazione e di tracciabilità del buono pasto.*

Vale la pena sottolineare che, contrariamente a precedenti istruzioni dettate con Risoluzione Ministeriale n. 153/E del 2004, il decreto in esame stabilisce che il buono pasto spetta anche nel caso in cui la prestazione non preveda la pausa per il pranzo.

Inoltre viene sancito che spetta anche ai soggetti titolari di rapporti di collaborazione non subordinata.

LA TOTALIZZAZIONE DEI PERIODI ASSICURATIVI

Con il Decreto Legislativo n. 42 del 2 febbraio 2006 entrano in vigore, dal primo gennaio 2006, le norme che regolano la **totalizzazione** dei periodi assicurativi ai fini pensionistici.

Precisiamo che tale sistema, diversamente dalla **ricongiunzione** dei periodi assicurativi, è assolutamente gratuito e consente, in estrema sintesi, di riscuotere direttamente dall'INPS, il trattamento pensionistico complessivamente maturato presso diversi enti previdenziali.

Requisiti soggettivi per accedere alla totalizzazione

La facoltà dell'esercizio della totalizzazione può essere esercitata a condizione che:

- a) il soggetto (maschio o femmina) abbia compiuto il 65° anno di età e possa far valere un'anzianità almeno pari a 20 anni; in alternativa alle due precedenti condizioni, indipendentemente dall'età anagrafica, possa far valere 40 anni di anzianità contributiva;

- b) vengano rispettati gli altri requisiti previsti dai rispettivi ordinamenti per l'accesso alla pensione;
- c) il richiedente non risulti titolare di pensione presso una delle gestioni rientranti nella sfera di applicazione della totalizzazione;
- d) i periodi per i quali si richiede la totalizzazione non siano coincidenti e consistano, ciascuno, in almeno sei anni di contribuzione;
- e) si richieda la totalizzazione di tutti i periodi dei quali il soggetto risulti titolare presso le varie gestioni;
- f) non venga richiesta la restituzione dei contributi delle varie gestioni successivamente al 1 gennaio 2006.

Gestioni interessate

Si può chiedere la totalizzazione della contribuzione versata presso:

- 1) l'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti e le forme di previdenza obbligatoria esclusive, sostitutive ed esonerative della stessa;
- 2) gli enti rientranti nella previsione del D. Lgs. n. 209/1994 e 103/1996 (Casse di previdenza dei liberi professionisti, ecc.)
- 3) la gestione separata (nella quale versano i collaboratori coordinati e continuativi);
- 4) il fondo per la previdenza del clero.

La domanda

L'istanza di totalizzazione va presentata presso l'ente dove, da ultimo, il lavoratore risulta iscritto. La stessa può essere presentata dall'interessato o, in caso di decesso del contribuente, direttamente dai superstiti.

L'ente che riceve la domanda avvia il procedimento di totalizzazione.

I soggetti che hanno eventualmente perfezionato, mediante accettazione, la domanda di ricongiunzione (che ricordiamo essere procedimento diverso dalla totalizzazione e oneroso) non possono conseguire il trattamento pensionistico per totalizzazione.

Tuttavia, qualora il procedimento di ricongiunzione avviato prima del 2006 non sia ancora concluso con il pagamento integrale delle rate, l'interessato potrà recedere e chiedere la restituzione della contribuzione versata maggiorata degli interessi al tasso legale. Tale recesso non può essere esercitato oltre il termine di due anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Liquidazione e pagamento della pensione

Il trattamento pensionistico verrà calcolato da ciascun ente presso il quale è stata versata la contribuzione ed in base alle rispettive regole.

Il metodo di liquidazione risulta essere sostanzialmente quello contributivo.

Le retribuzioni prese a base per la determinazione del montante contributivo vengono rivalutate fino alla data della domanda di totalizzazione.

Il trattamento così determinato graverà su ciascuna gestione ma il pagamento del trattamento pensionistico risultante verrà effettuato direttamente dall'INPS il quale stipulerà apposite convenzioni con i vari enti.

INAIL - COEFFICIENTI PER LA RATEAZIONE DEL PREMIO

Il 16 febbraio è scaduto il termine per operare l'autoliquidazione del premio INAIL il cui pagamento può avvenire in unica soluzione o in quattro rate scadenti il 16 febbraio, 16 maggio, 16 agosto, 16 novembre.

L'INAIL, con nota del 13 febbraio 2006, ha reso noto il tasso di interesse da applicare alla rate successive alla prima che è pari al 2,47%.

Conseguentemente, in caso di rateazione, le rate successive alla prima vanno ricaricate di interessi determinati moltiplicando ogni rata per il coefficiente riportato nella tabella che segue:

Scadenze 2006	Coefficiente
16 maggio	0,006022740
16 agosto	0,012248493
16 novembre	0,018474247

Per le posizioni assicurative aperte alla fine dell'anno scorso, per le quali al 16 febbraio non si conoscevano le basi di calcolo per la determinazione del premio dovuto, il termine per procedere all'autoliquidazione scade il prossimo 16 giugno.

Nell'ipotesi in cui anche in questo caso si optasse per il pagamento in forma rateale, si dovrà procedere al pagamento del 50% del premio, entro il 16 giugno.

Per le due rate successive si dovranno utilizzare i coefficienti sotto riportati:

Scadenze 2006	Coefficiente
16 agosto	0,004127945
16 novembre	0,010353699

LA GIURISPRUDENZA

MANSIONE DEL LAVORATORE E LICENZIAMENTO IN PROVA

Sentenza Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 27310 del 12 dicembre 2005

Il lavoratore adibito a mansioni diverse da quelle risultanti dal contratto di lavoro per le quali è stato pattuito il periodo di prova, non può essere licenziato per mancato superamento della prova.

NON È LECITO VERIFICARE I SITI INTERNET VISITATI DAL LAVORATORE

Provvedimento del Garante per la Privacy del 2 febbraio 2006

La pronuncia si riferisce al caso di un datore di lavoro che ha rilevato i siti visitati da un dipendente con il computer aziendale durante l'orario di lavoro.

Ebbene, il Garante, premesso che:

- il lavoratore non aveva bisogno nell'accesso a internet per lo svolgimento della mansione affidatagli;
- la verifica dei siti visitati costituisce, da parte del datore di lavoro, trattamento dei dati personali soggetto a preventiva informazione;
- la ditta, in occasione della verifica dei siti visitati, ha effettivamente rilevato dati sensibili del lavoratore.

Ha ritenuto che il datore di lavoro abbia violato gli articoli 13 e 11 del codice per la tutela della privacy.

In pratica, proprio perché il lavoratore non aveva bisogno dell'accesso ad internet per lo svolgimento della mansione affidatagli, sarebbe stato sufficiente per la ditta, ai fini disciplinari, provare gli accessi del dipendente senza controllare i siti dallo stesso visitati.