

Sommario

<i>Presentazione</i>	Pag.	3
ATTIVITÀ SINDACALE	“	5
<i>Disdetta CCNL AGIDAE – Istituzioni Socio – Assistenziali</i>	“	5
<i>Rapporto di lavoro a tempo determinato: la nuova normativa</i>	“	6
NORME E TRIBUTI	“	10
<i>1. Redditi da collaborazione coordinata e continuativa: i chiarimenti delle Finanze</i>	“	10
<i>2. Agevolazioni fiscali per chi dona il vecchio computer</i>	“	20
<i>Detraibilità fiscale delle tasse scolastiche</i>	“	22
DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI	“	24
<i>1. Sgravi contributivi per assunzione di personale temporaneo in sostituzione di altri lavoratori</i>	“	24
<i>2. Congedi ai genitori di handicappati</i>	“	27
<i>3. I nuovi minimali INAIL</i>	“	30
<i>Enti non profit: no al sistema del massimo ribasso</i>	“	40
ADEMPIMENTI CONTRATTUALI	“	43
<i>1. Elenco licenziati</i>	“	43
<i>2. Elenco perdenti ore</i>	“	45
NOTIZIE VARIE	“	45
<i>1. Quote associative 2002</i>	“	45
<i>2. T.F.R.</i>	“	45
ARCHIVIO AGIDAE	“	46
CONVENZIONI AGIDAE	“	47
CONSULENZA AGIDAE	“	48

Documenti AGIDAE

*Mensile dell'Associazione Gestori
Istituti Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica*

**ANNO XV - NN. 8 - 9
AGOSTO - SETTEMBRE 2001**

**DIRETTORE RESPONSABILE
Fr. Secondino Scaglione**

COMITATO DI REDAZIONE

**F. Ciccimarra, M. Bar, D. Gallo,
M. A. Vai, B. Amici, M. F. Chemel,
A. Bertone, P. Moreno, M.
Ippolito, D. Zordan, E. Brambilla,
A. Rizzuto, A. Della Valle, M.
Ganassin, T. Moiraghi**

*Iscrizione al n. 339 del 22/7/1986 del
Registro della Stampa di Roma. Spe-
dizione in abbonamento postale, art. 2,
comma 20/c, L. 662/96 - Filiale di Roma.*

Gratis ai soci

**Stampa: C.S.C. S.r.l.
V. Gian Galeazzo Arrivabene 38
00159 - ROMA**

A G I D A E

Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco CICCIMARRA	<i>Presidente</i>
M. Maria BAR	<i>Vice - Presidente</i>
Sr. Daniela GALLO	<i>Vice - Presidente</i>
Fr. Barnaba AMICI	<i>Tesoriere</i>
Sr. Maria Annunciata VAI	<i>Segretaria</i>

00198 - ROMA - Via V. Bellini 10
tel. 06/8412316 - 8543837
fax: 06/8412310 - c.c.p. 39600002
E-mail: AGIDAE@pcn.net
Internet: www.AGIDAE.it



Quando questo numero di Documenti AGIDAE giungerà ai destinatari tutto l'impianto della normativa sui rapporti di lavoro a tempo determinato sarà stato radicalmente trasformato. La Gazzetta Ufficiale ha infatti pubblicato, il nove di ottobre, il Decreto Legislativo n. 368, recante le Norme di attuazione della Direttiva Comunitaria 99/70/CE relativa all'Accordo-Quadro sul lavoro a tempo determinato.

Si può certamente parlare di un evento di portata storica, al solo pensare che, con l'entrata in vigore del provvedimento, viene definitivamente abrogata la ormai previgente "legge fondamentale" sui contratti a tempo determinato, la famosissima Legge 18 aprile 1962 n. 230. Per quaranta anni il sistema giuslavoristico italiano è stato imperniato sul principio contenuto nell'art. 1 di detta legge: "il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate". Intere generazioni di studiosi si sono cimentate con quella normativa che intendeva delimitare appunto il campo delle "eccezioni" al principio quasi sacrale del rapporto a tempo indeterminato.

Il Legislatore, con interventi successivi, ha cercato di estendere l'area dei contratti a tempo determinato, rendendosi conto che il regime vincolistico rappresentava comunque un freno all'occupazione soprattutto per le piccole e medie aziende, si è spinto fino al punto di conferire alle stesse parti sociali la facoltà di individuare specifiche fattispecie di applicazione del tempo determinato (Legge n. 56/87). E la contrattazione AGIDAE degli ultimi anni se ne è fatta carico nell'articolato riguardante i contratti a tempo determinato.

Oggi questa impostazione è stata letteralmente azzerata dal citato Decreto legislativo, che all'art. 11 recita: "con l'entrata in vigore del presente provvedimento sono abrogate: le leggi 18 aprile 1962 n. 230 e successive modificazioni, l'art. 8 bis della L. 25 marzo 1983 n. 79, l'art. 23 della L. 56/87, nonché tutte le disposizioni comunque incompatibili....." quasi a ribadire la decisa volontà di voltare pagina, proprio in linea con quanto sancito dall'art. 1 del nuovo decreto: "è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo", quattro

aggettivi che costituiscono senza dubbio la nuova piattaforma organizzativa degli Istituti nella gestione dei rapporti di lavoro.

Il decreto legislativo n. 368/2001, destinato a soppiantare nella memoria la legge n. 230/62, rappresenta la nuova “magna charta” del diritto del lavoro in Italia, apre una nuova epoca nelle relazioni tra datori di lavoro e lavoratori, e, a giudizio di chi scrive, non potrà che favorire un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nel destino delle attività in cui sono impegnati, dovendo far dipendere il posto di lavoro anche dalla tenuta delle aziende presso le quali svolgono la propria attività.

La normativa dei contratti AGIDAE sul tempo determinato rimane invariata, per disposizione transitoria, fino alla scadenza degli stessi, ma è evidente che tutto il quadro normativo contrattuale dovrà essere riscritto nei nuovi CCNL.

Un altro cambiamento, questa volta all'interno dell'Associazione, ha il sapore di una fine di una epoca: il Consiglio Direttivo nell'ultima riunione ha deciso di eliminare definitivamente le “categorie” degli Istituti relativamente alle quote associative. Nel 1994, come è noto, fu soppressa la distinzione degli Istituti in ordine alle “categorie” retributive; e da quel momento, fatti salvi i diritti acquisiti dei dipendenti allora in servizio, gli associati sono contrattualmente inquadrati in una sola categoria. Dopo un approfondito dibattito il Consiglio Direttivo ha ritenuto di riunificare gli Istituti anche ai fini del pagamento della quota associativa, stabilita per il 2002 in € 233,00 per tutti. Alcuni pertanto beneficeranno di una riduzione rispetto al passato; altri, invece, registreranno un incremento seppure ridotto. Ma a tutti vogliamo ricordare che la quota associativa, a fonte dei numerosi servizi offerti dall'Associazione (assistenza contrattuale, consulenza legale, fiscale e previdenziale, corsi di aggiornamento gratuiti o quasi, convenzioni assicurative, ecc.) resta di una entità più che modesta, e certamente inferiore a quella di tante altre organizzazioni.

L'unificazione della quota associativa avrà come conseguenza diretta anche l'eliminazione della disparità di voto in seno all'assemblea elettiva. Ai più appariva anacronistico mantenere in vita quella diversità di capacità elettiva, soprattutto dopo la citata soppressione delle categorie retributive del 1994. Ma lo statuto AGIDAE fa dipendere la differenza del valore del voto (1, 2, 3 o 4) dal diverso importo della quota associativa. Oggi, scomparso questo, tramonta anche l'altra. L'inizio del nuovo secolo porta una ventata di novità nell'Associazione e l'AGIDAE si presenta ai nastri di partenza con una immagine di maggiore compattezza.

P. Francesco Ciccimarra



ATTIVITA' SINDACALE

DISDETTA CCNL AGIDAE – ISTITUZIONI SOCIO – ASSISTENZIALI

FP – CGIL
FISASCAT – CISL
UILTuCS – UIL
Segreterie nazionali

Roma, 27/09/01

Raccomandata AR

Prot. n. 310/u

Spett.le Presidenza
AGIDAE
Via Bellini, 10
00198 ROMA

Oggetto: Disdetta Contratto nazionale vigente

Con la presente siamo a comunicarvi, così come previsto nella normativa contrattuale (Art. 5), formale disdetta del CCNL in vigore, la cui scadenza è prevista per il prossimo 31/12/2001.

Nelle prossime settimane vi faremo pervenire la Piattaforma per il rinnovo del Contratto, in modo da rendere possibile, nei tempi previsti, l'apertura del negoziato.

Distinti saluti.

FP – CGIL
(D. Canali)

FISASCAT – CISL
(G. Pirulli)

UILTuCS – UIL
(P. Poma)

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO:

LA NUOVA NORMATIVA

Decreto legislativo 6/9/2001, n. 368 (G.U. 9/10/2001, n. 235): Attuazione della Direttiva 99/70/CE relativa all'Accordo – Quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Omissis

EMANA

il seguente decreto legislativo.

Art. 1

(Apposizione del termine)

1 - E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2 - La apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente od indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

3 - Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore, entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4 - La scrittura non è tuttavia necessaria, quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

Art. 2

(Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali)

1 - E' inoltre consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quat-

tro mesi per periodi diversamente distribuiti, e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le Organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

Art. 3

(Divieti)

1 - La apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio

- 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
 - d. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 4

(Disciplina della proroga)

- 1 - Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
- 2 - L'onere della prova relativa all'obiettivo esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso, è a carico del datore di lavoro.

Art. 5

(Scadenza del termine e sanzioni. Successione dei contratti)

- 1 - Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'art. 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2 - Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

3 - Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'art. 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4 - Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Art. 6

(Principio di non discriminazione)

- 1 - Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7

(Formazione)

- 1 - Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
- 2 - I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguate, per aumen-

tarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8

(Criteri di computo)

1 - Ai fini di cui all'art. 35 della L. 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Art. 9

(Informazioni)

1 - I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2 - I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10

(Esclusioni e discipline specifiche)

1 - Sono esclusi dal campo di applicazione della presente legge in quanto già disciplinati da specifiche normative: i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni; i contratti di formazione e lavoro; i rapporti di apprendistato nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro (tirocini, stage, ecc.) che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2 - Sono inoltre esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'art. 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3 - Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali ser-

vizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al Centro per l'Impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione della presente legge.

4 - E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione della presente legge salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5 - Sono infine esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli.

6 - Restano in vigore le discipline di cui all'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000 n. 53 ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7 - La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del precedente art. 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi: nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici; ovvero per ragioni di carattere sostitutivo; o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963 e successive modifiche o integrazioni; o di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno; o per specifici spettacoli

ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono parimenti esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predefiniti nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

8 - Sono inoltre esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui sopra, di durata non superiore ai 7 mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di 6 mesi.

9 - E' parimenti affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

10 - In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1981, n. 233.

Art. 11

(Abrogazioni e disciplina transitoria)

1 - Con l'entrata in vigore del presente provvedimento legislativo sono abrogate: la legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche ed integrazioni; l'art. 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79; l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che siano comunque incompatibili e non siano espressamente richiamate negli articoli che precedono.

2 - In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni sopra indicate, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi del citato art. 23 e vigenti all'atto dell'entrata in vigore del presente provvedimento legislativo, manterranno - in via transitoria e salve diverse intese - la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro stessi.

3 - I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4 - Ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della legge 29 dicembre 2000, n. 422, entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, al fine di dare puntuale attuazione ai criteri direttivi stabiliti nella Direttiva 99/70/CE, e sulla base dell'esperienza del primo periodo di applicazione, il Governo può emanare con la procedura indicata nell'articolo 1, commi 2 e 3, della citata legge n. 422 del 2000, e comunque fermi restando i criteri direttivi contenuti nella Direttiva stessa, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive del presente provvedimento.

Art. 12

(Sanzioni)

1 - Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6 del presente decreto legislativo, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire 50.000 (pari a 25,82 €) a lire 300.000 (pari a 154,94 €). Se l'inosservanza si riferisca a più di 5 lavoratori si applica la sanzione amministrativa da lire 300.000 (pari a 154,94 €) a lire 2.000.000 (pari a 1.032,91 €).



NORME E TRIBUTI.....

1. REDDITI DA COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA: I CHIARIMENTI DELLE FINANZE

Circolare Ministero delle Finanze n. 67 del 6 luglio 2001

OGGETTO: ULTERIORI CHIARIMENTI IN MERITO ALLA DISCIPLINA DEI REDDITI DERIVANTI DA RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

1. Premessa

Con l'articolo 34 della legge 21 novembre 2000, n. 342 (collegato fiscale alla legge finanziaria per il 2000) è stato modificato il trattamento fiscale applicabile ai fini dell'IRPEF ai redditi derivanti dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il comma 1, lettera b) dell'articolo citato, infatti, tramite l'inserimento nell'articolo 47 del TUIR della lettera c-bis), che definisce le varie fattispecie di rapporti di collaborazioni coordinate e continuative, qualifica fiscalmente i redditi derivanti da tali rapporti quali "redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente".

Si precisa che i redditi derivanti da rapporti di collaborazione erano disciplinati, fino al 31 dicembre 2000, dalla lettera a) dell'articolo 49, comma 2, del TUIR ed erano pertanto inquadri tra gli altri redditi di lavoro autonomo diversi da quelli derivanti dall'esercizio di arti e professioni. Per la determinazione di tali redditi si applicavano le disposizioni contenute nel primo periodo del comma 8 dell'articolo 50 che prevedevano, tra l'altro, una deduzione forfetaria dal reddito pari al 5 per cento dei compensi percepiti (elevata, dal 1° gennaio 1999, al 6 per cento per i redditi da collaborazioni di ammontare non superiore a lire 40 milioni).

Con l'introduzione dell'articolo 34 della legge n. 342 del 21 novembre 2000 tali disposizioni sono state abrogate e pertanto, per la determinazione del reddito derivante dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa risultano applicabili, in virtù del richiamo operato dall'articolo 48-bis del TUIR, le medesime regole previste dall'articolo 48 per il reddito di lavoro dipendente.

2. Qualificazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa

L'attuale formulazione dell'articolo 47, comma 1, lettera c-bis), del TUIR ripropone, con alcune innovazioni, la precedente definizione di rapporti di collaborazioni coordinate e continuative.

Si possono distinguere sostanzialmente detti rapporti in due grandi categorie:

- i cosiddetti "rapporti di collaborazione tipici" nei quali vanno ricompresi gli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazione e altri enti, la collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili e la partecipazione a collegi e commissioni;
- i rapporti di collaborazione "non tipizzati", individuati sulla base di criteri di carattere oggettivo quali la continuità nel tempo della prestazione lavorativa e la coordinazione, che si realizza attraverso l'inserimento funzionale del parasubordinato nel-

l'organizzazione economica del committente. Tali attività devono, inoltre, essere svolte senza vincolo di subordinazione, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita.

E' importante segnalare che l'attuale normativa non prevede più, tra i caratteri distintivi dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la necessaria circostanza che la prestazione resa abbia un contenuto intrinsecamente artistico e professionale, in tal modo risolvendo alcuni dubbi interpretativi sorti sulla base della precedente definizione.

Dal 1° gennaio 2001 potranno, pertanto, rientrare nell'ambito dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, se presentano le caratteristiche sopra ricordate, anche attività manuali ed operative.

L'attuale normativa esclude, inoltre, che possano ricondursi a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quelle prestazioni che rientrano nei compiti istituzionali del lavoratore dipendente o nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal contribuente.

Tale esame diretto a verificare l'eventuale collegamento tra le prestazioni rese e i compiti istituzionali del dipendente, ovvero l'oggetto della professione o arte esercitata deve essere operato sia per i rapporti di collaborazione tipici che per quelli atipici.

Rientrano nei compiti istituzionali del lavoro dipendente e restano pertanto escluse dalla disciplina prevista per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quelle attività che si collocano nelle mansioni proprie del lavoro dipendente.

Al fine di stabilire se sussista o meno una connessione tra l'attività di collaborazione e quella di lavoro autonomo esercitata bisognerà, invece, valutare se per lo svolgimento dell'attività di collaborazione siano necessarie conoscenze tecnico giuridiche direttamente collegate all'attività di lavoro autonomo esercitata abitualmente. In tale ipotesi i compensi percepiti per lo svolgimento di tale attività saranno assoggettati alle regole previste per i redditi di lavoro autonomo.

Al riguardo, si precisa, per quanto concerne in particolare l'ufficio di amministratore di società, che tale attività non può essere attratta nell'ambito del lavoro autonomo in quanto per l'esercizio della stessa non è necessario attingere a specifiche conoscenze professionali. In tal senso l'Amministrazione Finanziaria si è già espressa con la circolare n. 97/E del 9 aprile 1998.

Per quanto concerne, invece, l'incarico di sindaco o revisore di società o enti, valgono i chiarimenti forniti in passato dall'Amministrazione finanziaria, che inducono a ritenere che le relative attività siano riconducibili al reddito professionale solo se poste in essere da ragionieri o dottori commercialisti. Non rileva, invece, la semplice iscrizione nel registro dei revisori, che dà esclusivamente diritto all'uso del titolo di "revisore contabile" ma non configura un'autonoma figura professionale (circolare n. 108/E del 3 maggio 1996).

3. Determinazione dei redditi derivanti dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa

L'inclusione dei redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nell'ambito dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente comporta che, ai fini della determinazione del reddito, si rendano applicabili, per il richiamo operato dall'articolo 48-bis del TUIR, le disposizioni previste dall'articolo 48 del medesimo testo unico in tema di reddito di lavoro dipendente.

In base al comma 1 del richiamato articolo 48 sono assoggettate a tassazione tutte le somme e i valori a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di collaborazione, anche se corrisposti da terzi.

In applicazione della nuova disciplina anche ai collaboratori coordinati e continuativi si renderà applicabile il cosiddetto "principio di cassa allargato" che considera percepiti nel periodo d'imposta anche i compensi corrisposti entro il 12 gennaio dell'anno successivo, se riferibili all'anno precedente. Pertanto i compensi corrisposti, ad esempio, entro il 12 gennaio dell'anno 2002 parteciperanno alla formazione del reddito imponibile per il periodo d'imposta 2001.

I compensi percepiti entro il 12 gennaio dell'anno 2001, ancorché riferibili all'attività esercitata nell'anno precedente, invece, concorreranno alla formazione della base imponibile, quali redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, per il periodo d'imposta 2001.

La nuova disciplina, che prevede l'assimilazione al reddito di lavoro dipendente dei compensi percepiti dai collaboratori trova, infatti, applicazione a partire dal 1° gennaio 2001.

Il comma 2 dell'articolo 48 del TUIR, inoltre, contiene una elencazione tassativa di somme e valori che, se pur corrisposti in relazione al rapporto di lavoro intrattenuto, non concorrono alla formazione del reddito imponibile.

La lettera a) dell'articolo 48 prevede, ad esempio, la non concorrenza alla formazione del reddito dei contributi previdenziali e assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge. Pertanto, non concorrono alla formazione del reddito i contributi versati dal committente e dal collaboratore alla Gestione separata tenuta presso l'INPS in ottemperanza delle disposizioni contenute nell'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 dell'8 agosto 1995.

Per quanto riguarda i premi corrisposti per l'assicurazione dei lavoratori parasubordinati in ottemperanza alle disposizioni contenute nel decreto legislativo del 23 febbraio 2000, n. 38 la scrivente ritiene che anche tali somme abbiano la natura di contributo assistenziale in quanto volte a garantire il lavoratore parasubordinato nell'ipotesi di infortunio o malattia.

Pertanto, come già chiarito per i lavoratori dipendenti con la circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997, si precisa che anche i premi relativi ad assicurazioni per infortuni e malattie professionali non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore parasubordinato.

La lettera b) del comma 2 dell'articolo 48 prevede, inoltre, la non concorrenza alla formazione del reddito imponibile delle erogazioni liberali concesse, in occasione di festività o ricorrenze, alla generalità o categorie di dipendenti, per un importo non superiore, nel periodo d'imposta, a lire 500.000, e i sussidi occasionali corrisposti in relazione ad esigenze personali o familiari particolarmente rilevanti.

Il riferimento operato dalla norma alla generalità o categorie di dipendenti deve intendersi, dal 1° gennaio 2001, operato anche alla generalità o categorie di collaboratori e sarà, pertanto, possibile applicare tale disposizione nella determinazione del reddito anche qualora le erogazioni siano concesse dal committente esclusivamente a favore di alcune categorie di collaboratori.

Un effetto particolarmente rilevante della nuova disciplina concerne la possibilità di applicare anche ai collaboratori coordinati e continuativi le disposizioni di cui alla lettera g) dell'articolo 48, comma 2, che prevede uno speciale regime agevolativo per le assegnazioni di azioni alla generalità dei dipendenti, ed alla lettera g-bis), in tema di stock options.

La lettera g) dell'articolo 48 stabilisce che non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti e detenute per almeno un triennio, per un importo che non può superare complessivamente nel periodo d'imposta lire 4 milioni.

Tale disposizione diretta a favorire l'azionariato popolare dei dipendenti è applica-

bile, alla luce delle modifiche apportate dall'articolo 34 della legge n. 342 del 2000, anche nella determinazione del reddito dei rapporti in esame, con riferimento a piani di azionariato rivolti sia alla generalità dei dipendenti e collaboratori dell'impresa che esclusivamente alla generalità dei collaboratori.

La successiva lettera g-bis) dell'articolo 48 ha, invece, stabilito che, in caso di offerta di azioni al dipendente, non concorre alla formazione del reddito l'importo corrispondente alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'importo corrisposto dal dipendente, a condizione che tale importo sia almeno pari al valore delle azioni al momento dell'offerta.

Si ritiene, in linea con quanto precisato per le assegnazioni di azioni ai lavoratori dipendenti con la circolare n. 30/E del 25 febbraio 2000, che tale disciplina agevolativa sia applicabile anche con riferimento ad offerte di azioni rivolte a categorie di collaboratori o al singolo collaboratore.

Si ricorda che l'intera disciplina agevolativa relativa alle azioni offerte ai dipendenti e collaboratori si applica non solo alle azioni emesse dalla società in cui il dipendente o collaboratore presta la propria attività, ma anche a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente controllano l'impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa.

Come già precisato con la circolare n. 207/E del 16 novembre 2000, si ricorda che di tali agevolazioni i collaboratori possono beneficiare a partire dal 1° gennaio 2001, ancorché le assegnazioni di azioni siano state deliberate in anni precedenti.

In virtù della riconduzione dei redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nell'ambito dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente cambia, inoltre, il regime fiscale applicabile alle trasferte effettuate dal collaboratore.

Dal 1° gennaio 2001, infatti, per il trattamento fiscale applicabile alle indennità di trasferta e rimborsi di spese corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi, occorre fare riferimento, così come per quelli corrisposti ai lavoratori dipendenti, alla disciplina contenuta nell'articolo 48, comma 5 del TUIR. Come sopra ricordato, risultano, invece, abrogate le disposizioni contenute nel primo periodo dell'articolo 50 del TUIR che stabilivano l'esclusione dal reddito delle somme documentate e rimborsate per spese di viaggio, alloggio e vitto relative alle prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza del collaboratore.

Le disposizioni contenute nell'articolo 48, comma 5, del TUIR stabiliscono, invece, l'applicazione della disciplina delle trasferte nei casi in cui la prestazione dell'attività lavorativa è resa fuori dalla sede di lavoro. Tale sede è determinata dal datore di lavoro ed è generalmente indicata nella lettera o contratto di assunzione. Di norma, tale sede coincide con una delle localizzazioni dell'impresa.

Tuttavia, come già si è avuto modo di chiarire con la circolare n. 7/E del 26 gennaio 2001, per alcune attività di collaborazione coordinata e continuativa, per le quali non è possibile, in virtù delle caratteristiche peculiari della prestazione svolta determinare contrattualmente la sede di lavoro né identificare tale sede con quella della società occorre fare riferimento, ai fini dell'applicazione del comma 5 dell'articolo 48 del TUIR, al domicilio fiscale del collaboratore.

Tale criterio può essere utilizzato, ad esempio, per gli amministratori e i sindaci di società o enti sempreché dall'atto di nomina non risulti diversamente individuata la sede di lavoro.

4. Adempimenti del sostituto d'imposta

4.1 Effettuazione delle ritenute

L'introduzione dei redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nell'ambito dell'articolo 47 del TUIR determina l'applicazione delle disposizioni

previste dall'articolo 24 del DPR n. 600 del 29 settembre 1973, in materia di ritenute sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Ciò comporta che sui redditi corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi non verrà più applicata la ritenuta a titolo d'acconto stabilita, nella misura fissa del 20 per cento, dall'articolo 25 del citato decreto, ma sarà operata, all'atto del pagamento del compenso, una ritenuta a titolo d'acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche calcolata sulla base delle aliquote progressive per scaglioni di reddito contenute nell'articolo 11 del TUIR.

Il sostituto d'imposta deve effettuare tali ritenute con riferimento a tutte le somme e i valori che il collaboratore percepisce in relazione al rapporto di collaborazione con lui intrattenuto.

Si precisa che se il sostituto è in grado di preventivare l'ammontare complessivo dei compensi in denaro e in natura che andrà a corrispondere nel corso del periodo d'imposta e procede periodicamente al pagamento dei compensi, dovrà provvedere per ciascun periodo di paga (semestre, bimestre, mese, quindicina, settimana, giornata) ad effettuare il cumulo di tutte le somme e i valori imponibili imputabili al periodo stesso, secondo il criterio di cassa.

Su tale valore complessivo il sostituto sarà tenuto ad applicare la ritenuta, sulla base delle aliquote progressive per scaglioni, ragguagliando al periodo di paga i corrispondenti scaglioni annui di reddito.

L'imposta risultante dall'applicazione delle ritenute, come sopra determinata, dovrà essere diminuita delle detrazioni previste per la produzione del reddito di lavoro dipendente, nonché delle detrazioni per carichi di famiglia previste, rispettivamente, dagli articoli 12 e 13 del TUIR, comprese le ulteriori detrazioni per redditi derivanti da rapporti di lavoro dipendente di durata inferiore all'anno disposte dai commi 2-ter e 2-quater dell'articolo 13 dello stesso TUIR.

Al riguardo si ricorda che, come già chiarito con la circolare n. 238 del 22 dicembre 2000, l'attribuzione di tali ulteriori detrazioni può essere riconosciuta dal sostituto d'imposta, se richieste dal contribuente, anche esclusivamente in sede di conguaglio.

Si segnala, inoltre, la soppressione, nel comma 2-ter del citato articolo 13, del riferimento ai redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. A seguito dell'assimilazione ai redditi di lavoro dipendente, infatti, i redditi da collaborazione possono usufruire di tutte le detrazioni spettanti ai redditi di lavoro dipendente e pertanto appariva ormai superfluo il riferimento operato dalla norma.

Le detrazioni di cui agli articoli 12 e 13 devono essere effettuate dal sostituto se il percipiente dichiara di avervi diritto, indica le condizioni di spettanza e si impegna a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni. Tale dichiarazione, resa dal sostituto, avrà effetto anche per i periodi d'imposta successivi.

Per quanto riguarda le detrazioni per redditi di lavoro dipendente, il sostituto, salva diversa indicazione del sostituto, deve fare riferimento, in via presuntiva, per il calcolo delle detrazioni spettanti, all'ammontare complessivo dei redditi che nel corso dell'anno corrisponde.

Si precisa, al riguardo, che le stesse, eccezion fatta per quelle di cui ai commi 2-ter e 2-quater, devono essere rapportate al periodo di lavoro nell'anno e cioè al numero dei giorni compresi nel periodo di durata del rapporto di collaborazione intrattenuto.

Tale periodo deve essere determinato con riferimento a quanto stabilito nel contratto, nella lettera di incarico o nell'atto di nomina.

Differenti modalità operative devono essere osservate dai sostituti qualora siano previste particolari modalità di corresponsione dei compensi.

Talvolta, ad esempio, il compenso è corrisposto al collaboratore in unica soluzione nel corso del periodo d'imposta. In tale ipotesi, sia l'attribuzione delle detrazioni che

l'effettuazione delle ritenute devono essere commisurate all'intero ammontare del compenso, atteso che nell'ipotesi considerata non è necessario fare una proiezione dei compensi per periodo d'imposta. Si precisa che le detrazioni andranno attribuite interamente al momento dell'effettuazione delle ritenute, con riferimento all'intera durata del rapporto nel periodo d'imposta e non sarà necessario effettuare alcun ragguaglio al periodo di paga.

Qualora, invece, il committente proceda ad una pluralità di pagamenti nel corso del periodo d'imposta ma non sia in grado di conoscere, nemmeno in via presuntiva, l'ammontare complessivo degli stessi, per periodo d'imposta, sarà tenuto ad applicare la ritenuta, sulla base delle aliquote progressive per scaglioni, all'atto dell'effettuazione di ciascuno dei pagamenti, sull'intero ammontare.

Anche in questo caso, non sarà necessario operare alcun ragguaglio per determinare gli scaglioni di riferimento (ad esempio nel caso di una erogazione di lire 15 milioni, il sostituto d'imposta è tenuto ad operare sull'intero ammontare una ritenuta del 18 per cento; nel caso di una successiva erogazione di altri 15 milioni si dovrà operare la ritenuta sui primi 5 milioni con l'aliquota del 18 per cento e sui successivi 10 con l'aliquota del 24 per cento).

Tale ultima modalità di applicazione delle ritenute dovrà essere osservata dal sostituto anche nell'ipotesi in cui questi sia in grado di conoscere preventivamente l'ammontare complessivo dei compensi che corrisponderà nel periodo d'imposta ma non proceda al pagamento con cadenze periodiche determinate.

Va precisato, che, nelle ipotesi da ultimo considerate, il sostituto può, d'accordo con il sostituito, calcolare le ritenute, fin dalla corresponsione del primo compenso, applicando una aliquota più elevata di quella che spetterebbe sul reddito erogato, al fine di evitare che gli ulteriori compensi corrisposti scontino una imposta troppo elevata.

Per quanto riguarda l'attribuzione delle detrazioni si precisa che in base alle disposizioni vigenti le stesse devono essere attribuite dal sostituto nel corso del periodo d'imposta, in considerazione dell'ammontare complessivo dei redditi corrisposti e rapportando le stesse al periodo di paga. Qualora pertanto, il sostituto non sia in grado di conoscere l'ammontare complessivo dei compensi che andrà a corrispondere nel periodo d'imposta e la loro periodicità, procederà ad attribuire le detrazioni, sempreché richieste dal sostituito, esclusivamente in sede di conguaglio.

4.2 Effettuazione delle ritenute sui compensi in natura

L'articolo 23 del DPR n. 600 del 1973 stabilisce che il sostituto d'imposta debba operare le ritenute, all'atto del pagamento, su tutti i compensi, compresi quelli in natura, a qualunque titolo corrisposti al collaboratore nel periodo d'imposta.

Nell'ipotesi di corresponsione di un compenso in natura al collaboratore le modalità di determinazione del relativo reddito sono contenute nell'articolo 48 del TUIR. Ad esempio, per l'autovettura concessa in uso promiscuo al collaboratore, concorre a formare il reddito un ammontare pari al 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ACI.

Anche su tali valori il sostituto deve effettuare le ritenute in ciascun periodo di paga con le aliquote dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, a prescindere dall'esistenza di un contestuale pagamento in denaro.

Nell'ipotesi in cui non sia stato fissato un periodo di paga, le ritenute sui compensi in natura devono essere effettuate al momento dell'erogazione del primo compenso in denaro. Se nel corso del periodo d'imposta non è prevista la corresponsione di compensi in denaro o se il rapporto di collaborazione instaurato non preveda l'erogazione di pagamenti in denaro, le ritenute sui compensi in natura corrisposti andranno effet-

tuate in sede di conguaglio.

Qualora la ritenuta da operare su tali redditi non trovi capienza, in tutto o in parte, sui contestuali pagamenti in denaro, il sostituto è tenuto a versare al sostituto l'importo corrispondente all'ammontare della ritenuta.

4.3 Rapporti di collaborazione intrattenuti con più sostituti d'imposta o con il proprio datore di lavoro dipendente

Non si ravvisano particolari difficoltà operative nelle ipotesi in cui il sostituto d'imposta debba effettuare le ritenute di acconto sui compensi corrisposti a collaboratori che prestano la loro attività nei confronti di più committenti.

Si ritiene, infatti, che la situazione del collaboratore che opera con più sostituti d'imposta è identica a quella del dipendente che ha più rapporti di lavoro dipendente. Con riferimento a tale ultima fattispecie le problematiche emerse sono già state in parte affrontate e risolte con la circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997 nella quale è stato chiarito che in base al comma 4 dell'articolo 23 del DPR n. 600 del 29 settembre 1973, il sostituto può chiedere al sostituto di tener conto, ai fini del compimento delle operazioni di conguaglio, anche di altri redditi di lavoro dipendente o assimilati a quelli di lavoro dipendente, certificati da altri sostituti d'imposta. La richiesta è effettuata consegnando al sostituto d'imposta, entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo, la certificazione unica (CUD) rilasciata dagli altri soggetti erogatori.

Analogamente a quanto chiarito per il lavoratore dipendente, pertanto, il sostituto d'imposta dovrà operare, nel corso del periodo d'imposta, come se il reddito da lui corrisposto al collaboratore sia l'unico posseduto dal contribuente e dovrà fare riferimento quindi per l'effettuazione delle ritenute a tutte le somme e i valori che il collaboratore percepisce in relazione al rapporto di collaborazione con lui intrattenuto.

Sarà cura del sostituto richiedere ad uno solo dei sostituti d'imposta l'attribuzione delle detrazioni di cui all'articolo 12 e 13 del TUIR specificando le condizioni di spettanza e l'ammontare complessivo dei redditi che, in via presuntiva, percepirà nel corso del periodo d'imposta, dai vari rapporti di collaborazione intrattenuti.

Al termine del periodo d'imposta il collaboratore potrà chiedere ad uno dei sostituti di tener conto, ai fini del compimento delle operazioni di conguaglio, degli altri redditi percepiti nel corso del periodo d'imposta consegnando allo stesso, entro il 12 gennaio, le certificazioni (CUD) rilasciate dagli altri sostituti.

Diverse modalità di effettuazione delle ritenute dovranno osservarsi qualora sia lo stesso sostituto ad intrattenere con il sostituto sia un rapporto di lavoro dipendente che un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. In tale ipotesi, qualora sia le retribuzioni per il lavoro dipendente che i compensi per l'attività di collaborazione siano corrisposti con la medesima cadenza periodica, il sostituto effettuerà le ritenute ed attribuirà le detrazioni considerando complessivamente tutti i redditi corrisposti al sostituto e rapportando sia le detrazioni che gli scaglioni di reddito al periodo di paga. Qualora le retribuzioni dovute per il rapporto di lavoro dipendente siano corrisposte con una cadenza periodica diversa da quella stabilita per l'erogazione dei compensi da collaborazione, invece, le ritenute sui compensi corrisposti dovranno essere effettuate considerando separatamente i due redditi. Si precisa, inoltre, che se i due rapporti di lavoro si svolgono in periodi contemporanei, le detrazioni andranno attribuite considerando esclusivamente l'ammontare complessivo dei redditi di lavoro dipendente corrisposti. In sede di effettuazione delle operazioni di conguaglio il sostituto d'imposta dovrà invece, per il calcolo dell'imposta complessiva dovuta dal contribuente e delle detrazioni spettanti, effettuare il cumulo di tutti i redditi da lui corrisposti al sostituto nel corso del periodo d'imposta, a prescindere dalla circostanza che il sostituto ne abbia fatto esplicita richiesta.

Peraltro, il sostituto, per evitare di pagare un'imposta particolarmente elevata in sede di conguaglio, può chiedere che nel corso del periodo d'imposta il sostituto applichi, per l'effettuazione delle ritenute sui redditi da collaborazione, una aliquota più elevata di quella che si ottiene rapportando i compensi agli scaglioni di reddito.

4.4 Erogazione dei compensi in periodi d'imposta differenti rispetto al momento di effettuazione della prestazione

Come sopra ricordato la nuova disciplina dei redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa è entrata in vigore il 1° gennaio 2001. Dalla stessa data sono state, quindi, abrogate le previgenti disposizioni contenute nella prima parte del comma 8 dell'articolo 50 del TUIR che prevedevano per la determinazione dei redditi da collaborazione una deduzione forfettaria ed una particolare disciplina per i rimborsi di spese documentate sostenute dal collaboratore. Coerentemente alle modifiche apportate, il legislatore ha, altresì, modificato l'articolo 25 del DPR n. 600 del 29 settembre 1973, in materia di ritenute sui redditi di lavoro autonomo, al fine di escludere dall'applicazione di tale disposizione, i predetti redditi.

Pertanto, i compensi erogati nel corso dell'anno 2001 saranno assoggettati alla nuova disciplina dei redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ancorché i suddetti compensi siano riferiti a prestazioni rese nel corso dell'anno 2000, e concorreranno, in applicazione del principio di cassa, alla formazione del reddito complessivo del periodo d'imposta in cui vengono percepiti.

Sul tale reddito, determinato secondo le regole previste dall'articolo 8 del TUIR, il sostituto d'imposta dovrà effettuare le ritenute sulla base delle aliquote progressive per scaglioni di reddito vigenti nel corso dell'anno 2001 ed attribuire le detrazioni nella misura prevista per l'anno 2001.

Si precisa per completezza che per le detrazioni che sono rapportate al periodo di lavoro nell'anno le stesse spettano con riferimento ai giorni compresi nel periodo di durata del rapporto.

Pertanto, se i compensi sono corrisposti nel 2001 ma sono relativi a prestazioni rese nel corso dell'anno precedente, per determinare il numero di giorni per i quali spettano le detrazioni previste dall'articolo 13 del TUIR bisogna tener conto di quelli compresi nel periodo di durata del rapporto di lavoro, anche se tale periodo è intercorso nell'anno precedente.

Si precisa, inoltre, che in ogni caso non spettano detrazioni per un periodo superiore a 365 giorni per ogni anno d'imposta, ragion per cui ove il rapporto di collaborazione prosegua per tutto l'anno 2001 o si intrattengano altri rapporti di lavoro dipendente o assimilati al lavoro dipendente sui quali spettano le detrazioni, non possono essere considerati, ai fini dell'attribuzione delle stesse, i periodi prestati nel 2000.

Analogo discorso può essere fatto nell'ipotesi in cui il compenso riferito all'intero rapporto di collaborazione sia corrisposto nel 2002 anche se il predetto rapporto si è svolto nel corso dell'anno 2001.

Il principio di cassa, infatti, comporta che il reddito deve essere assoggettato ad imposizione nell'anno in cui viene percepito e con le regole vigenti in quell'anno.

Pertanto, il sostituto d'imposta sarà tenuto ad applicare la ritenuta sulla base delle aliquote progressive per scaglioni di reddito vigenti nel momento della percezione del reddito.

Anche le detrazioni saranno calcolate nella misura spettante nel 2002 e dovranno essere rapportate alla durata del periodo di lavoro prestato, anche se tale periodo è intercorso in anni precedenti.

Si precisa, però, che tra i giorni relativi ad anni precedenti per i quali spetta il diritto alle detrazioni non vanno considerati quelli compresi in periodi di lavoro per i quali si

è già fruito, in precedenza, delle detrazioni.

Se, invece, nel corso del periodo d'imposta è corrisposto esclusivamente un acconto relativo alle prestazioni eseguite nello stesso periodo d'imposta, tale somma concorrerà alla formazione del reddito secondo il principio di cassa e darà diritto all'attribuzione delle detrazioni per lavoro dipendente commisurate all'intera durata del rapporto svolto nel periodo d'imposta. Al momento della corresponsione del saldo del compenso pattuito, ad esempio nell'anno successivo, tale erogazione concorrerà alla formazione del reddito complessivo da assoggettare ad imposizione nel periodo d'imposta in cui è stato corrisposto ma non darà diritto all'attribuzione delle detrazioni per reddito di lavoro dipendente, in quanto delle stesse si è già fruito nell'anno precedente.

Come già si è avuto modo di chiarire, si ricorda che, in applicazione della nuova disciplina, anche ai collaboratori coordinati e continuativi si renderà applicabile il cosiddetto "principio di cassa allargato" che considera percepiti nel periodo d'imposta anche i compensi corrisposti entro il 12 gennaio dell'anno successivo. Pertanto i compensi corrisposti, ad esempio, entro il 12 gennaio dell'anno 2002 parteciperanno alla formazione del reddito imponibile per il periodo d'imposta 2001. I compensi percepiti entro il 12 gennaio dell'anno 2001 e relativi a prestazioni rese nel corso dell'anno 2000, invece, concorreranno alla formazione della base imponibile per il periodo d'imposta dell'anno 2001 e dovranno essere ricondotti alla categoria dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

La nuova disciplina, che prevede l'assimilazione al reddito di lavoro dipendente dei compensi percepiti dai collaboratori trova, infatti, applicazione a partire dal 1° gennaio 2001.

4.5 Operazioni di conguaglio

L'articolo 23, comma 3, del DPR n. 600 del 29 settembre 1973 stabilisce che i sostituti d'imposta, entro il 28 febbraio dell'anno successivo o alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se precedente, devono effettuare il conguaglio tra l'ammontare delle ritenute operate sulle somme e i valori corrisposti nel corso del periodo d'imposta, compresi eventualmente i compensi corrisposti entro il 12 gennaio dell'anno successivo, se riferiti a prestazioni rese nell'anno precedente, e l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo delle somme e i valori corrisposti nel corso dell'anno.

Come già detto in precedenza, il sostituto può chiedere che il sostituto tenga conto, ai fini del compimento delle operazioni di conguaglio, degli altri redditi di lavoro dipendente o assimilati al lavoro dipendente, percepiti nel corso del periodo d'imposta.

In mancanza di una apposita richiesta del lavoratore, il sostituto dovrà, comunque, in sede di conguaglio, tenere conto di tutti i redditi percepiti dal collaboratore in dipendenza del rapporto, o dei rapporti, con lui intrattenuti.

L'ammontare dell'imposta dovrà essere diminuito di quello delle detrazioni, spettanti ai sensi degli articoli 12 e 13 del TUIR, se richieste, anche nel caso in cui di esse non si sia tenuto conto nel corso dell'anno.

In occasione del conguaglio il sostituto deve apportare anche le eventuali correzioni alle detrazioni il cui importo è variabile in relazione all'ammontare del reddito.

In tale sede, il sostituto dovrà, inoltre, riconoscere al collaboratore anche le detrazioni previste per gli oneri compresi nell'articolo 13-bis del TUIR, alle condizioni e nei limiti ivi stabiliti, se per gli oneri in questione il datore di lavoro ha effettuato trattenute, nonché per gli altri oneri ed erogazioni contemplate nel comma 3 dell'articolo 23 del DPR n. 600 del 1973.

Resta fermo che le ritenute operate dai sostituti d'imposta, sia nel corso del periodo d'imposta che in sede di conguaglio, devono essere versate entro il giorno 16 del mese successivo a quello di effettuazione.

4.6 Addizionali all'IRPEF

A partire dalle operazioni di conguaglio di fine anno 1999 sono state modificate le modalità di prelievo dell'aliquota di addizionale regionale all'IRPEF di compartecipazione per i possessori di redditi di lavoro dipendente e assimilati. Tali modalità si rendono applicabili, altresì, al prelievo dell'addizionale comunale all'IRPEF dovuta dai predetti soggetti a partire dal 1999, anno di prima applicazione di quest'ultima addizionale.

Il sostituto di imposta è, pertanto, tenuto a determinare, all'atto dell'effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno, l'ammontare delle addizionali dovute e ad effettuare il relativo prelievo in rate a partire dal primo periodo di paga successivo a quello che ha scontato gli effetti del conguaglio stesso. Il numero delle rate dipende dal mese in cui sono state effettuate le predette operazioni di conguaglio. Così, per il conguaglio operato nei mesi di dicembre, gennaio e febbraio, il sostituto di imposta effettuerà un numero massimo di rate pari, rispettivamente, a 11, 10 o 9.

Nel caso, invece, di operazioni di conguaglio per cessazione del rapporto di lavoro, il sostituto di imposta è tenuto a determinare l'ammontare complessivo delle addizionali dovute e ad effettuarne contestualmente il relativo prelievo in unica soluzione.

Le predette modalità di determinazione e prelievo delle addizionali all'IRPEF si rendono applicabili, a partire dal 1° gennaio 2001, anche agli emolumenti corrisposti per le collaborazioni coordinate e continuative.

Come già precisato con circolare n. 7/E del 26 gennaio 2001, nel caso di compensi corrisposti al collaboratore in unica soluzione nel periodo di imposta, il sostituto dovrà:

- . determinare l'ammontare delle addizionali all'IRPEF in sede di conguaglio di fine anno ed effettuarne il prelievo in rate l'anno successivo, ferma restando la possibilità di un diverso accordo fra collaboratore e committente in ordine al prelievo in un minore numero di rate;
- . prelevare in unica soluzione l'ammontare delle addizionali dovute se l'erogazione del compenso in unica soluzione è consequenziale alla cessazione del rapporto.

Nel caso prospettato il sostituto di imposta è a conoscenza dell'importo annuo che corrisponde al collaboratore e della periodicità della corresponsione degli emolumenti.

Qualora, invece, non sia nota al sostituto di imposta la predetta periodicità di corresponsione, lo stesso dovrà:

- . determinare l'importo dovuto dal collaboratore a titolo di addizionali all'IRPEF in sede di conguaglio di fine anno ed effettuarne il prelievo in unica soluzione l'anno successivo sulla prima corresponsione di emolumenti;
- . prelevare in unica soluzione l'ammontare delle addizionali dovute contestualmente all'erogazione del compenso laddove quest'ultimo sia consequenziale alla cessazione del rapporto.

4.7 Trattamento fiscale delle indennità di fine mandato

L'articolo 34, comma 2, della legge 342 del 2000 ha stabilito, tramite la modifica dell'articolo 24 del DPR n. 600 del 1973, che sulla parte imponibile delle indennità percepite per la cessazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui alla lettera c) dell'articolo 16 del TUIR, debba essere operata dal sostituto d'imposta una ritenuta a titolo d'acconto del 20 per cento.

La nuova norma non ha modificato le altre disposizioni contenute in particolare negli articoli 16 e 18 del TUIR.

Pertanto in base a quanto disposto dal comma 3 dell'articolo 16 per le indennità in esame gli uffici provvederanno alla determinazione dell'imposta definitivamente dovuta con le modalità stabilite dall'articolo 18 del TUIR ovvero facendo concorrere i redditi stessi alla formazione del reddito complessivo dell'anno in cui sono percepiti, se ciò risulta più favorevole al contribuente.

Si precisa che per i redditi in commento l'imposta si applica anche sulle eventuali anticipazioni, salvo conguaglio.

5. Disciplina fiscale applicabile ai redditi da collaborazione corrisposti a soggetti non residenti

Ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del TUIR, come modificato dall'articolo 34, della legge n. 342 del 2000, i redditi derivanti da prestazioni di collaborazioni coordinate e continuative di cui all'articolo 47, comma 1, lettera c-bis) dello stesso TUIR, si considerano prodotti nel territorio dello Stato se corrisposti dallo Stato italiano, da soggetti residenti in Italia o da stabili organizzazioni, nel territorio dello Stato, di soggetti non residenti.

Se ad erogare il compenso al non residente è un soggetto nazionale, quindi, l'imposta è dovuta in Italia a prescindere dal fatto che le prestazioni siano materialmente effettuate nel territorio nazionale, o all'estero. Per quanto concerne le modalità e l'entità della tassazione occorre considerare che il comma 1-ter dell'articolo 24, del DPR n. 600 del 1973, introdotto dal richiamato articolo 34 della legge n. 342 del 2000, prevede che sui redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa corrisposti a non residenti sia operata una ritenuta a titolo d'imposta del 30 per cento.

Quanto sopra vale naturalmente sempreché non esista una convenzione contro le doppie imposizioni che disciplini diversamente la materia.

In tal senso devono ritenersi integrate e specificate le istruzioni impartite con la circolare n. 7/E del 26 gennaio 2001, paragrafo 5.12. *Omissis*.

2. AGEVOLAZIONI FISCALI PER CHI DONA IL VECCHIO COMPUTER

Ministero delle Finanze – Decreto 25 maggio 2001, n. 264 – “Regolamento di attuazione delle disposizioni contenute nell’articolo 54 della legge 21 novembre 2000, n. 342, recanti norme agevolative per le donazioni di opere librerie e dotazioni informatiche”

IL MINISTRO DELLE FINANZE

Omissis

adotta

il seguente regolamento:

Articolo 1 *Ambito soggettivo*

1. I soggetti titolari di reddito d'impresa, nonché i soggetti titolari di reddito di lavoro autonomo di cui all'articolo 49, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, possono effettuare le cessioni gratuite previste dall'articolo 54, comma 1, della legge 23 novembre 2000, n. 342.

2. I destinatari delle cessioni di cui al comma precedente sono:
 - a) gli enti locali;
 - b) gli istituti di prevenzione e pena;
 - c) le istituzioni scolastiche;
 - d) gli orfanotrofi;
 - e) gli enti religiosi.

Articolo 2

Ambito oggettivo

1. Le cessioni gratuite di cui al comma 1 del precedente articolo, hanno per oggetto i prodotti editoriali e le dotazioni informatiche non più commercializzati o non idonei alla commercializzazione.
2. Per prodotto editoriale, agli effetti del presente Decreto, s'intende il prodotto realizzato su supporto cartaceo, ivi compreso il libro, o su supporto informatico, destinato alla pubblicazione o, comunque, alla diffusione d'informazioni presso il pubblico con ogni mezzo, anche elettronico, o attraverso la radio diffusione sonora o televisiva, con esclusione dei prodotti discografici o cinematografici.
3. Per dotazione informatica, agli effetti del presente Decreto, s'intendono le componenti elettroniche, hardware e software, necessarie per la raccolta, l'archiviazione, l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni.
4. I prodotti di cui ai commi precedenti si considerano non più commercializzati o non idonei alla commercializzazione, quando non siano più inseriti in distribuzione ovvero quando presentino difetti e vizi di produzione tali da renderli non adatti all'immissione in mercato ovvero quando, in ragione della loro obsolescenza tecnologica, non risultino più adeguati alle esigenze del cedente.

Articolo 3

Disciplina fiscale

1. Le cessioni di prodotti editoriali e le dotazioni informatiche, di cui ai precedenti articoli del presente Decreto, non costituiscono ricavi né plusvalenze patrimoniali ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 53, comma 2, e dell'articolo 54, comma 1, lettera d), del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
2. Le cessioni di prodotti editoriali e di dotazioni informatiche, di cui agli articoli precedenti, sono equiparate, ai fini dell'applicazione dell'imposta sul valore aggiunto, alla distruzione di beni.
3. La distruzione dei beni di cui al comma precedente, risulta, in via alternativa:
 - a) dal libro giornale o da altro libro tenuto a norma del codice civile ovvero da apposito registro tenuto a norma dell'articolo 39 del Decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, dal quale risultino la natura, qualità, quantità dei beni medesimi nonché i soggetti riceventi;
 - b) dal documento di trasporto previsto dall'articolo 1, comma 3, del Decreto del Presidente della Repubblica 14 agosto 1996, n. 472, o con altro valido documento di trasferimento;
 - c) da apposita annotazione, al momento della consegna dei beni, in uno dei registri previsti dagli articoli 23, 24, 25 del Decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, contenente, oltre alla natura, quantità e qualità dei beni, i dati necessari per identificare il soggetto destinatario dei beni medesimi.

DETRAIBILITA' FISCALE

DELLE TASSE SCOLASTICHE

Paolo Saraceno

Continuano a pervenire in AGIDAE richieste di precisazione sul tema della deducibilità delle rette scolastiche ai fini fiscali. Sull'argomento ci preme puntualizzare quanto segue:

1. La lettera e) del comma primo dell'art. 13 bis del Dpr 917/86 (Testo Unico delle Imposte sui redditi) include, tra gli oneri per i quali è riconosciuta una detrazione dall'imposta lorda pari al 19% del costo sostenuto (anche per persone fiscalmente a carico del contribuente): *le spese per frequenza di corsi d'istruzione secondaria e universitaria, in misura non superiore a quella stabilita per le tasse ed i contributi degli Istituti statali.*

La precisa formulazione della norma esclude la possibilità di detrarre le spese relative a corsi di scuola materna ed elementare in quanto per corsi di istruzione "secondaria" devono intendersi quelli delle scuole medie inferiori e superiori.

2. Più complessa la normativa prevista per le erogazioni di denaro in favore di Organizzazioni non lucrative di utilità sociale (Onlus).

Occorre innanzitutto ricordare che, per ottenere il riconoscimento di Onlus, è necessario possedere i requisiti previsti dall'art. 10 del D.Lgs. 460/97.

In linea generale non possono qualificarsi Onlus gli Enti che, pur esercitando l'attività nel settore dell'istruzione, non perseguono esclusivi fini di solidarietà sociale.

Richiamando quindi l'attenzione sulla necessità di verificare che un Istituto possa essere effettivamente considerato Onlus, è possibile indicare quale regime è attualmente previsto per le somme corrisposte in favore di tali organizzazioni.

Il citato art. 13 bis del Tuir, alla lettera i-bis), prevede che possa essere detratto il 19% delle:

erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore a quattro milioni di lire, a favore delle Onlus (donazione che deve avvenire attraverso ben individuati sistemi di pagamento).

E' quindi chiaro che, per poter godere della detrazione d'imposta, il contribuente debba avere disposto una liberalità in favore della Onlus, e non aver pagato un corrispettivo della prestazione di un servizio.

Il pagamento della retta scolastica deve quindi essere escluso da tale regime agevolativo.

Tali indicazioni mantengono la loro validità anche nel caso in cui si ritenga applicabile ad un Istituto la disposizione del comma 8 dell'art.1 della L. 62/2000, che estende il regime Onlus alle scuole paritarie.

A tale proposito è necessaria la massima cautela nel richiedere il trattamento fiscale Onlus per la propria scuola (sebbene paritaria).

Le recenti decisioni dell'Amministrazione Finanziaria in materia escludono infatti che detto regime sia applicabile alle scuole, sebbene "paritarie", che non abbiano tutti i requisiti indicati nell'art. 10 del D. Lgs. 460/97.

3. La questione può quindi essere sintetizzata nei seguenti termini:

- il pagamento di rette scolastiche ad una scuola materna non è detraibile dai redditi di colui il quale ha sostenuto il costo;

- la qualifica di Onlus non è di per sé sufficiente a determinare se i pagamenti disposti in suo favore siano detraibili dalle imposte del contribuente che li ha disposti.

In tale caso è infatti necessario verificare che l'erogazione di denaro sia stata disposta per spirito di liberalità, essendo esclusa qualsiasi agevolazione per il pagamento di un corrispettivo per la prestazione di un servizio (come nel caso delle rette scolastiche).

A tale proposito si riporta quanto stabilito da una Circolare della Direzione Regionale del Veneto – Direzione Accertamento Ufficio Controlli Fiscali – datata 8 maggio 2001 che riportiamo per la parte inerente la questione che stiamo trattando:

Si precisa inoltre che, con riferimento all'entrata in vigore della legge 10.03.2000, n. 62 recante "Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione" la scrivente ha interessato in proposito la Direzione Centrale Normativa e Contenzioso la quale ha espresso parere negativo in ordine alla esclusione per le scuole paritarie della sussistenza del requisito indicato all'art. 10 comma 1, lett. B) D.lgs n. 460/97, ai fini della concessione dei benefici fiscali previsti dallo stesso Decreto per le Organizzazioni Non Lucrative di Utilità Sociale.

L'Amministrazione finanziaria, quindi, contrariamente a quanto si ritiene anche da parte di alcuni studiosi, esclude la "automaticità" dell'applicazione dei benefici fiscali riservati alle Onlus, nei confronti delle scuole "paritarie", le quali, affinché possano usufruire di tali benefici devono poter dimostrare che l'attività scolastica sia svolta nei confronti di persone svantaggiate dal punto di vista fisico, psichico, economico e sociale (artt. 9 e 10 D.lgs 460/97).

Le opinioni, anche, autorevoli, sulla questione sono molto diverse; tuttavia, dal punto di vista pratico, non si può non tener conto dell'Orientamento dell'Amministrazione Finanziaria.

Avviso

Comunichiamo ai nostri Associati che dal 1° settembre 2001, per la consulenza legale, l'Avvocato Armando Montemarano sarà disponibile in AGIDAE, anziché il martedì, il venerdì dalle ore 14.30 alle ore 17.30.

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

1. SGRAVI CONTRIBUTIVI PER ASSUNZIONE DI PERSONALE TEMPORANEO IN SOSTITUZIONE DI ALTRI LAVORATORI

Inps Circolare n. 136 del 10/7/2001

OGGETTO: D.LGS 26 MARZO 2001, N. 151 "TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ". NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSUNZIONI IN SOSTITUZIONE E DI SGRAVIO CONTRIBUTIVO. SGRAVIO CONTRIBUTIVO IN FAVORE DI AZIENDE CHE ASSUMONO LAVORATORI IN SOSTITUZIONE CON CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO.

Premessa

Sulla G.U. n. 96 del 26 aprile 2001 è stato pubblicato il Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"*.

Il T.U. è un provvedimento normativo dovuto in base alla previsione contenuta nell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Esso riproduce organicamente una serie di disposizioni preesistenti, abrogandone alcune (una serie di norme tra cui la legge n. 1204/1971 e successive modifiche ed una parte della legge n. 903/1977 sulla parità), venendo così a costituire un fondamentale punto di riferimento normativo.

La disposizione legislativa ha apportato, tra l'altro, rilevanti integrazioni alla disciplina delle assunzioni in sostituzione ed allo sgravio contributivo, già contenuto nell'art. 10 della citata legge n. 53/2000 (vedi circolare n. 117 del 20 giugno 2000), in favore di aziende che assumono lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.

Con la presente circolare s'illustrano le novità introdotte dall'articolo 4 del Testo Unico, entrato in vigore il 27 aprile 2001.

1. Contenuto della norma

L'articolo 4 del D.Lgs n. 151/2001 (allegato 1) regola le assunzioni in sostituzione di lavoratrici e di lavoratori in congedo prevedendo che, in sostituzione dei lavoratori assenti, il datore di lavoro può, nel rispetto delle relative disposizioni di legge, assumere personale sia con contratto a tempo determinato (articolo 1, secondo comma, lettera b) della legge 18 aprile 1962, n. 230), sia con contratto di fornitura di lavoro temporaneo (articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196).

Con la suddetta disposizione il legislatore ha esteso alle assunzioni in sostituzione la disciplina delle assunzioni con contratto di fornitura di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196.

Il secondo comma dell'articolo 4 prevede poi che l'assunzione in sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al T.U., sia con personale a tempo determinato, sia con lavoratori interinali, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, ovvero anche con un anticipo superiore, se contemplato dalla contrattazione collettiva.

2. Sgravio contributivo

Il comma 3 dell'articolo 4 ripropone lo sgravio contributivo, già previsto dall'art. 10 della citata legge n. 53/2000, in favore delle aziende che assumano lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo.

Nell'ipotesi in cui l'assunzione in sostituzione avvenga con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, la disposizione contiene una specifica previsione, in forza della quale l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

Nessun'ulteriore modifica è stata introdotta per quanto attiene alle altre condizioni di accesso al beneficio che, per comodità, di seguito si riportano.

Relativamente a tutti gli altri aspetti, si rinvia alle disposizioni già illustrate nella circolare n. 117/2000.

3. Soggetti beneficiari

Per quanto concerne il campo di applicazione dello sgravio contributivo, il T.U. stabilisce che il predetto beneficio continua a trovare applicazione:

- a. nelle aziende con meno di venti dipendenti (art. 4, c. 3);
- b. nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546 (art. 4, c. 5).

Al riguardo, si ribadisce che, tenuto conto dello spirito della legge che tende a favorire il ricorso all'istituto del "congedo", il beneficio trova applicazione nei confronti della generalità dei datori di lavoro, aventi o meno la qualifica di imprenditori.

Nelle ipotesi di ricorso a prestatori di lavoro temporaneo, ai fini della determinazione del requisito occupazionale utile per l'accesso al beneficio, occorrerà far riferimento al numero dei dipendenti che costituiscono la base occupazionale dell'azienda "*utilizzatrice*", non assumendo rilievo la consistenza organica dell'azienda "*fornitrice*".

4. Modalità di accesso al beneficio

Ai fini dell'accesso al beneficio contributivo le aziende "*fornitrici*" attesteranno, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. 28/12/2000, con autocertificazione da presentare alla competente Sede dell'Istituto, che:

- l'assunzione dei dipendenti interessati allo sgravio è effettuata in sostituzione di lavoratori che, nell'azienda "*utilizzatrice*", siano in astensione ai sensi delle disposizioni di cui al T.U.;
- la forza occupazionale dell'azienda "*utilizzatrice*", all'atto dell'assunzione del dipendente, è inferiore alle 20 unità.
- l'assunzione dei dipendenti interessati allo sgravio è effettuata in sostituzione di lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, in maternità (vedi successivo punto 4.2).

4.1 Computo dei dipendenti

Come già precisato al punto 3.1.1 della circolare n. 117/2000, nella determinazione del numero dei dipendenti vanno ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). Il lavoratore assente ancorché non retribuito (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato il sostituto.

Restano, invece, esclusi dal computo numerico dei dipendenti occupati:

- i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (art. 3, comma 10 della legge 19 dicembre 1984, n. 863);
- gli apprendisti (art. 21, comma 7 della legge 28 febbraio 1987 n. 56);

- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento (art. 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223);
- i prestatori di lavoro temporaneo, con riguardo all'organico dell'impresa utilizzatrice (art. 6, comma 5 della legge 24 giugno 1997, n. 196).

4.2 Art. 4 c. 5. Sgravio ad aziende in cui operano lavoratrici autonome

Lo sgravio contributivo si applica anche per le ipotesi di assunzione, con contratto a tempo determinato o con contratto di lavoro temporaneo, di lavoratori in caso di maternità di lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546.

4.3 Periodo temporale di spettanza del beneficio

I benefici contributivi continuano a trovare applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e, per un anno, dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento (art. 4, c. 4).

5. Codifica aziende

Le posizioni contributive riferite ad aziende di fornitura di lavoro temporaneo aventi titolo allo sgravio contributivo ex art. 4, c. 3 del T.U. dovranno essere contraddistinte dal codice di autorizzazione "9R" che assume il più ampio significato di "Azienda, anche di fornitura di lavoro temporaneo, avente titolo allo sgravio ex art. 4, c. 3 del D.lgs 151/2001".

6. Modalità operative

Per l'assolvimento della contribuzione relativa a lavoratori, collocati presso aziende "utilizzatrici", per i quali ricorrono le condizioni per la fruizione dello sgravio ex art. 4, c. 3 del T.U., le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo si atterranno alle seguenti modalità:

- determineranno i contributi previdenziali ed assistenziali relativi ai lavoratori in questione, senza operare alcuna riduzione, in base alla misura complessivamente dovuta.

I dati saranno esposti nel modello DM10/2 utilizzando il codice "tipo contribuzione" "68" che assume il nuovo significato di "Lavoratori interinali ex D.lgs 151/2001, per i quali al datore di lavoro compete la riduzione del 50%".

Nelle apposite caselle dovranno essere indicati, altresì, il numero dei dipendenti, il numero delle giornate retribuite e l'ammontare delle retribuzioni imponibili.

- Calcoleranno l'importo del beneficio contributivo (50% della contribuzione a carico del datore di lavoro) e lo esporranno in uno dei righi in bianco del quadro "D" del mod. DM10/2, utilizzando il codice di nuova istituzione "L610", preceduto dalla dicitura "Rid. ex. D.lgs 151/2001".

Le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo che, invece, avessero titolo allo sgravio contributivo ex art. 4, c. 3 del T.U. per assunzioni di lavoratori in sostituzione di personale impegnato in attività istituzionali ed in congedo ai sensi delle disposizioni di cui al T.U. ai fini della fruizione del beneficio spettante, si atterranno alle istruzioni rese note al punto 6 della già menzionata circolare n. 117/2000 (codici "82" e "L222").

7. Regolarizzazione dei periodi pregressi

Per il conguaglio del beneficio relativo ai periodi a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (27 aprile 2001), le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo potranno utilizzare le denunce di mod. DM10/2 aventi scadenza entro il giorno 16 del terzo mese successivo all'emanazione della presente circolare (deliberazione n. 5 del Consiglio d'Amministrazione dell'Istituto del 26/3/1993, approvata con D.M. 7/10/1993).

A tal fine, l'importo dello sgravio pregresso dovrà essere indicato in un rigo in bianco del quadro "D" del mod. DM10/2, preceduto dalla dicitura "Sgr. Arr. D.lgs.151/2001" e dal codice di nuova istituzione "L611".

ALLEGATO 1

Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 (G.U. n. 96 del 26 aprile 2001).

Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. - STRALCIO -

Art. 4

Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente Testo Unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.
2. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.
4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

2. CONGEDI AI GENITORI DI HANDICAPPATI

Inps Circolare n. 138 del 10/7/2001

OGGETTO: PROVVIDENZE A FAVORE DI GENITORI DI DISABILI GRAVI

1. T.U. sulla maternità e paternità: permessi *ex lege* 104/92 e congedo straordinario per figli handicappati

Il Decreto legislativo 26.3.2001, n.151, recante il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, emanato a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53 e pubblicato sul supplemento ordinario n. 93 della Gazzetta Ufficiale del 26.4.2001, ha provveduto ad armonizzare e coordinare la relativa disciplina, intervenendo, tra l'altro, in materia di agevolazioni a favore dei genitori di disabili gravi.

In particolare, l'art. 42, ultimo comma, del suindicato Testo Unico, entrato in vigore il 27.4.2001, tratta dei permessi ai genitori, ai sensi dei commi 2 e 3 della legge 104/92 e del congedo straordinario di 2 anni illustrato con circolare n. 64/2001. L'articolo suddetto chiarisce che i riposi, i permessi e i congedi, ivi previsti, spettano al genitore lavoratore anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto, con la conseguenza che il genitore lavoratore ha titolo alle agevolazioni previste, anche quando l'altro genitore non svolge attività lavorativa, e ciò a prescindere dalla minore o dalla maggiore età (con diversa disciplina, di seguito illustrata, per quanto attiene ai figli maggiorenni non conviventi con il richiedente) del figlio portatore di handicap grave.

Le innovazioni introdotte, che modificano, sul particolare aspetto, le istruzioni fornite con circ. n. 133/2000 (permessi giornalieri) e circ. n. 64/2001 (congedo straordinario), riguardano in particolare i genitori di figli disabili maggiorenni, prevedendo la possibilità di fruire dei permessi di cui alla legge 104/92 e dei benefici di cui all'art. 80, comma 2 della legge 388/2000, anche nel caso in cui uno dei genitori non abbia diritto ai permessi (ad esempio, perché non lavora) con la differenza che:

- in caso di figlio maggiorenne **convivente** con il genitore richiedente, è senz'altro possibile l'applicazione del criterio suddetto oltre che nel caso in cui l'altro genitore non lavora, anche nel caso in cui siano presenti nella famiglia altri soggetti non lavoratori in grado di prestare assistenza al disabile;
- in caso di figlio handicappato maggiorenne **non convivente** con il richiedente, secondo quanto previsto al comma 3 del suindicato articolo 42, è necessario che ricorrano i requisiti della continuità ed esclusività dell'assistenza; si confermano su tale aspetto le disposizioni di cui alle circ. 133/2000 e 164/2001. In particolare, per quanto attiene all'esclusività, se nel nucleo familiare del portatore di handicap, sono presenti altri soggetti (compreso l'altro genitore), non lavoratori, in grado di prestare assistenza, non sono concedibili né i permessi *ex lege* 104/92 né il congedo *ex lege* 388/2000.

Pertanto, in relazione a quanto suddetto, nel precisare che i giorni di permesso *ex lege* 104/92 e il congedo di cui al comma 2 dell'art. 80 della legge n. 388 del 23.12.2000, spettano **con le nuove regole** in tema di genitori di figli maggiorenni - sempreché ricorrano tutte le altre condizioni richieste per il conseguimento del relativo diritto - **dalla data di entrata in vigore** del succitato Testo Unico (27.4.2001), si conferma che i permessi ed il congedo suindicati non possono essere fruiti contemporaneamente, secondo i criteri di cui alla circ. n. 64/2001.

Il medesimo art. 42, prevede, al quarto comma, che i riposi e i permessi ai sensi dell'art. 33 comma 4, della legge n.104/92, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario (astensione facoltativa di 6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre, con un massimo di 10/11 mesi se viene fruito da entrambi) e con il congedo per la malattia del figlio.

Al riguardo, restano fermi i criteri di cui alla circ. n. 80 del 24.3.95, in materia di cumulabilità tra i giorni di permesso *ex lege* 104/92 e i congedi per la malattia del medesimo figlio e i criteri relativi all'impossibilità di fruire contemporaneamente **da parte dello stesso genitore, nella stessa giornata**, dell'astensione facoltativa e dei suindicati permessi di cui alla legge 104/92.

Invece, in base a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo in esame, è possibile godere, contemporaneamente, da parte di un genitore dell'astensione facoltativa e da parte dell'altro dei permessi di cui alla legge 104/92; pertanto, sono da intendersi modificate, su tale punto, le disposizioni di cui alla circ. n. 80/95, da ultimo citata.

Sull'argomento, si chiarisce che il comma 4 dell'articolo 42 del T.U. suddetto, a proposito della cumulabilità dei congedi ora indicati fa esplicito riferimento soltanto all'art. 33 della legge 104/92: di conseguenza, **non è possibile la fruizione contemporanea del congedo**

parentale (astensione facoltativa) **e del congedo straordinario retribuito di 2 anni** di cui all'art. 80 della legge n. 388/2000 (ora comma 5, art. 42 del T.U.). Pertanto, in proposito, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui alla circ. n. 64/2001, punto 7.

Inoltre, l'art. 45, comma 2, del T.U. in questione, riconosce la titolarità del diritto ai riposi, permessi e congedi, spettanti ai genitori, anche a quelli adottivi e **agli affidatari** (generalmente si tratta di due genitori con figli, oppure di una persona singola), realizzando la necessaria integrazione tra il riferimento, contenuto nei commi 1 e 3 dell'art. 33 della legge 104/92, ai genitori adottivi e l'estensione prevista nel comma 7 del medesimo articolo agli affidatari.

Da ciò discende che agli affidatari spettano, secondo le istruzioni che seguono, sia i giorni di permesso di cui alla legge 104/92 come già previsto, sia il congedo retribuito di due anni di cui alla legge 388/2000.

Al riguardo, si premette che:

- l'affidamento può riguardare soltanto soggetti minorenni (art. 2, legge 149/2001);
- l'affidamento è concesso per un periodo massimo di due anni, rinnovabile non oltre la maggiore età dell'affidato;
- gli "affidatari" sono individuabili esclusivamente nei soggetti indicati nel provvedimento di affidamento, da produrre a cura degli interessati alla Sede INPS competente.

Non rientra nell'ipotesi di "affidamento" il caso in cui il disabile minorenne, secondo quanto si rileva dal comma 2 dell'art. 2 della legge n. 149 del 28.3.2001 (riguardante disposizioni in materia di adozione e di affidamento di minori), venga "**inserito**" in comunità di tipo familiare o in un istituto di assistenza pubblico o privato. In questi casi il provvedimento sarà, appunto, di "inserimento" e non di "affidamento", con la conseguenza che in tali ipotesi non saranno estensibili i benefici riconosciuti agli "affidatari".

Ciò premesso, agli affidatari spettano, non solo, come già detto, i giorni di permesso di cui alla legge 104/92 - con l'applicazione delle disposizioni dettate in materia, in particolare quelle attinenti ai soggetti disabili minorenni - ma, **dalla data del 27.4.2001**, anche il congedo straordinario retribuito di 2 anni ex art. 80, comma 2 della legge 388/2000.

Il congedo di cui trattasi, spettante secondo i criteri di cui alla circ. n. 64/2001, è fruibile non oltre la scadenza del periodo dell'affidamento (che può essere, come suddetto, pari o inferiore ai due anni). Se trattasi di un affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia, il congedo sarà ovviamente fruibile solo alternativamente e spetterà tra tutti e due gli affidatari un periodo complessivo di congedo non superiore alla durata del periodo dell'affidamento ed entro il limite massimo tra i due, di due anni. Ove il congedo "straordinario" sia stato fruito per un periodo inferiore, il periodo restante potrà essere fruito da eventuale altro affidatario, che subentri ai precedenti affidatari, sempre nei limiti della durata dell'affidamento e del massimo di due anni.

In analogia ai criteri che regolano la concessione del congedo ai genitori, se il congedo in questione è stato fruito da uno o più affidatari per la durata di due anni, non sarà più possibile concedere lo stesso ad eventuali altri futuri affidatari.

Omissis.

4. Chiarimenti

a) Circ. n. 64 del 21.3.2001. Congedo straordinario legge 388/2000, art. 80

Con circ. n. 64 del 15.3.2001, è stato fatto presente che per poter beneficiare del congedo di due anni retribuito, di cui all'art. 80 della legge 388/2000 (ora art. 42, comma 5, del più

volte citato T.U.), è necessario che l'handicap in situazione di gravità sia stato accertato da almeno cinque anni decorrenti dalla data del rilascio del relativo attestato da parte della Commissione medica della competente ASL, salvo che nello stesso sia indicata una diversa decorrenza. In proposito, si chiarisce che tale diversa decorrenza, rispetto alla data di rilascio del suindicato attestato, può essere individuata **soltanto** nella data della domanda di riconoscimento della gravità dell'handicap. In sostanza non sono ammissibili - anche secondo orientamenti ministeriali - dichiarazioni di preesistenza delle condizioni di gravità dell'handicap, rispetto alla domanda.

Inoltre, si conferma che l'accertamento della gravità dell'handicap può essere effettuato soltanto dall'apposita Commissione, di cui all'art. 4 comma 1 della legge 104/92, la cui composizione ha caratteristiche ben individuate dal comma stesso. Pertanto, successive dichiarazioni rilasciate dalle ASL attestanti che l'accertamento suddetto è stato effettuato a suo tempo (in genere si tratta di accertamenti di invalidità civile, sia pure con il riconoscimento del diritto all'indennità "di accompagnamento") non possono essere, parimenti, prese in considerazione.

b) Circ. n. 133 del 17.7.2000: legge 104/92 art. 33 (Congedi ordinari per handicappati)

Al punto 2.5 della circolare in oggetto è stato fatto presente che il mancato possesso di patente da parte di un familiare, non lavoratore, convivente con il soggetto handicappato, può essere uno dei motivi per la concessione dei permessi di cui alla legge 104/92 a favore di familiare lavoratore convivente. In proposito si chiarisce che il possesso di patente da parte di un familiare convivente non lavoratore, non è di per sé motivo sufficiente per escludere dalla fruizione dei permessi stessi un altro familiare lavoratore non convivente con il soggetto handicappato se il familiare non lavoratore convivente è impossibilitato a prestare assistenza per una delle motivazioni indicate al punto 2.5 della suindicata circ. 133/2000.

D'altra parte il mancato possesso di patente, da parte del familiare non lavoratore convivente con il soggetto handicappato, neppure è, di per sé, motivo sufficiente per la concessione costante e duratura dei permessi in questione a favore di altro familiare lavoratore, convivente o meno, in possesso di patente di guida, essendo la concessione dei permessi stessi legata, in tale caso, alla mancanza in loco di servizi di trasporto riservati ai disabili, messi a disposizione da pubbliche strutture (circostanza che deve essere comprovata mediante dichiarazione di responsabilità), sia alla dimostrazione, documentata, della necessità di trasportare il disabile **in determinati giorni**, per motivi di cura, in particolari strutture. In altri termini la concessione dei permessi è riconoscibile, solo se per il disabile stesso non è disponibile altro servizio di trasporto, garantito in genere dalle ASL o dai servizi assistenziali comunali, e soltanto per i giorni in cui è rilevabile la necessità stessa, che ovviamente può essere anche ricorrente e fissata in date prestabilite.

3. I NUOVI MINIMALI INAIL

Circolare Inail n. 61 del 22/8/2001

"PRINCIPI E CRITERI DI CALCOLO DELLE RETRIBUZIONI EFFETTIVE MINIME E DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI.

RETRIBUZIONE IMPONIBILE PER IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE. PREMI SPECIALI UNITARI: PRINCIPI E CRITERI DI CALCOLO.

MINIMALE E MASSIMALE DI RENDITA IN VIGORE FINO AL 30 GIUGNO 2001"

1. Minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive

1.1. Disciplina dei minimi imponibili

L'articolo 1, comma 1, del decreto legge n. 338/1989, convertito in legge n. 389/1989, prevede che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello del contratto collettivo.

Detta disposizione, a mente dell'articolo 2, comma 25, della legge n. 549/1995, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

La retribuzione minima imponibile ex lege n. 389/1989 non abroga i «limiti minimi di retribuzione giornaliera» già previsti dall'articolo 1, commi 1 - 4, del decreto-legge n. 402/1981, convertito in legge n. 537/1981, i quali devono essere annualmente rivalutati in relazione all'indice del costo della vita accertato dall'Istat, con arrotondamento alle 10 lire per eccesso.

Per l'anno 2001, la variazione percentuale dell'indice del costo della vita, di cui all'articolo 19 della legge n. 153/1969, e successive modificazioni, è risultata pari a +2,6%.

Indice Istat per l'anno 2001

+2,6%.

Da quanto sopra consegue che la retribuzione effettiva determinata a norma dell'articolo 29 T.U., come sostituito, a decorrere dall'1/1/1998, dall'articolo 6, comma 1, del Dlgs n. 314/1997 («reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi»: v. circolari nn. 17 e 43/98), deve essere uguagliata, se inferiore, sia alla retribuzione minima imponibile stabilita da leggi e contratti, prevista dall'articolo 1 del D.L. n. 338/1989 convertito in legge n. 389/1989 (v. paragrafo 2.1.1), sia ai «limiti minimi di retribuzione giornaliera», previsti dall'articolo 1 del D.L. n. 402/1981 convertito in legge n. 537/1981, annualmente indicizzati (salve le erogazioni speciali di cui al paragrafo 3).

Detti limiti minimi, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, secondo periodo, del decreto legge n. 463/1983 convertito in legge n. 638/1983, modificato dall'articolo 1, comma 2, secondo periodo, del citato dl n. 338/89 convertito in legge n. 389/1989, devono essere adeguati, se inferiori, al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio dell'anno considerato e aggiornato in base all'indice Istat. Per l'anno 2001, quindi, il 9,5% di L.740.350 (euro 382,36) è pari a L. 70.333 (euro 36,32).

Tale importo corrisponde al minimale giornaliero da raffrontare con i limiti minimi rivalutati indicati, per ciascun settore, qualifica e categoria, nelle tabelle A, B e C dell'allegato n. 1 (omissis).

Ne deriva che le retribuzioni effettive non possono scendere sotto questi limiti minimi adeguati, se inferiori, a L. 70.333.

Resta fermo che il minimale giornaliero non vale per tutte le retribuzioni effettive, poiché sono escluse dall'adeguamento al medesimo:

- le retribuzioni degli operai agricoli;
- le erogazioni speciali.

Si ricorda che tale ambito di applicazione del minimale giornaliero consegue dall'abrogazione dell'articolo 5 del D.L. n. 726/1984, convertito in legge n. 863/1984, da parte dell'articolo 11 del Dlgs n. 61/2000 (v. circolare n. 61/00: premessa e paragrafo 1).

1. 2. Tabelle riassuntive

Anno 2001	Lire	Euro
Minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive	70.333	36,32
Escluse quelle:		
- degli operai agricoli (v. paragrafo 2.2)		
- speciali (v. paragrafo 3)		

Il minimale giornaliero rapportato a mese, nell'ipotesi di 26 giorni lavorativi mensili, è indicato nella tabella del paragrafo 2.1.1. Inoltre, il riepilogo comparativo per l'anno 2001 dei limiti minimi di retribuzione giornaliera per le retribuzioni effettive e convenzionali e il riepilogo comparativo per gli anni 1991-2001 sono indicati, rispettivamente, nella tabella dell'allegato n. 2 (omissis) e nella tabella dell'allegato n. 3 (omissis).

2. Limiti minimi imponibili per le retribuzioni effettive del settore industriale (Titolo I T.U.) e del settore agricolo (Titolo II)

2.1. Settore industriale (Titolo I T.U.)

2.1.1. Criterio di calcolo delle retribuzioni effettive minime

Il criterio per determinare la base effettiva minima di calcolo del premio deve tenere conto, mensilmente, della retribuzione minima imponibile stabilita da leggi e contratti, prevista dall'articolo 1 del D.L. n. 338/89 convertito in legge n. 389/1989, da raffrontare con il limite minimo di retribuzione giornaliera che va applicato al lavoratore in esame.

Allo scopo, la retribuzione contrattuale deve essere rapportata a giorno e, conseguentemente, va divisa per i giorni lavorativi mensili da retribuire (cosiddetta retribuzione contrattuale media giornaliera).

Si deve, quindi, scegliere l'importo giornaliero più elevato tra quello contrattuale come sopra calcolato e quello del limite minimo di retribuzione giornaliera:

- se è più elevato l'importo contrattuale, si deve confermare la retribuzione effettiva (ex articolo 29 T.U.) del mese considerato, senza alcun adeguamento;
- se, invece, è più elevato l'importo del limite minimo di retribuzione giornaliera, quest'ultimo deve essere rapportato a mese e, dunque, moltiplicato per i detti giorni lavorativi mensili da retribuire e all'importo così ottenuto va adeguata, se inferiore, la retribuzione effettiva del mese considerato.

Tale criterio non vale per le erogazioni speciali di cui al paragrafo 3. In particolare, dai giorni lavorativi mensili devono essere esclusi quelli da retribuire con i trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche e previdenziali e dalla retribuzione contrattuale devono essere esclusi i medesimi trattamenti.

Per l'anno 2001, in ordine alle categorie di lavoratori a cui si applica il minimale di L. 70.333, si espone la tabella del limite minimo giornaliero rapportato a mese nell'ipotesi di 26 giorni lavorativi mensili:

Anno 2001				Lire	Euro
Limite minimo	Giornaliero	Per le retribuzioni effettive (*)	Della generalità dei lavoratori dipendenti, esclusi gli operai agricoli	70.333	36,32
	Mensile (x 26)			1.828.658	944,42
(*) Escluse le erogazioni speciali di cui al paragrafo 3					

Si ricorda che, dall'1/1/1998, per la determinazione della base imponibile i soci di cooperative di lavoro sono equiparati ai lavoratori dipendenti (articolo 29, comma 7, T.U.). Quindi, ove per tali soci non siano applicabili retribuzioni convenzionali o premi speciali, i loro compensi devono valere come retribuzioni effettive a norma dell'articolo 29, da raffrontare, per l'anno 2001, con il minimale di L. 70.333.

2.1.2. Lavoratori a domicilio

L'articolo 1, commi 3 e 4, del D.L. n. 402/1981, convertito in legge n. 537/1981, prevede, per i soci di cooperative ex DPR n. 602/1970, i pescatori ex lege n. 250/1958 e i lavoratori a domicilio, uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera da indicizzare annualmente, uguale, per l'anno 2001, a L. 39.060 (euro 20,17).

Questo limite minimo, per i lavoratori in argomento, deve essere adeguato al superiore importo del minimale relativo alle retribuzioni effettive della generalità dei lavoratori dipendenti, ovvero L. 70.333.

In merito alle istruzioni diramate per tali lavoratori, si rinvia alle circolari n. 37/74 e n. 83/77.

2.1.3. Minimale contributivo e minimale di rendita

Il minimale di L. 70.333 non deve essere adeguato al superiore importo di 1/300 del minimale di rendita previsto dall'articolo 116, comma 3, T.U. (pari a L. 72.413), poiché l'uno prescinde dall'altro.

Tuttavia, nella diversa ipotesi in cui, a decorrere dall'1/1/2002, il minimale in esame diventi superiore al minimale di rendita rapportato a giorno, quest'ultimo, se assunto quale retribuzione convenzionale, dovrà essere adeguato al detto limite minimo contributivo.

Omissis.

3. Erogazioni speciali da non uguagliare ai limiti minimi di retribuzione giornaliera

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha espresso l'avviso che le erogazioni di seguito indicate, per la loro particolare natura previdenziale e assistenziale, non devono essere uguagliate, se inferiori, ai limiti minimi di retribuzione giornaliera, fermo restando che sono imponibili ex articolo 29 T.U.:

- trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche e previdenziali (infortunio, malattia professionale, malattia, gravidanza e puerperio, integrazioni salariali ecc.) posti dalla legge o dai contratti a carico dei datori di lavoro;
- assegno o indennità corrisposta ai disoccupati avviati ai cantieri scuola e lavoro, rimboschimento e sistemazione montana.

Circa i trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche e previdenziali, la base imponibile è costituita dalle stesse somme dovute a carico dei datori di lavoro, ancorché inferiori ai limiti minimi di retribuzione giornaliera.

Circa l'assegno o indennità corrisposta ai disoccupati avviati ai cantieri, si premette che l'importo fissato dal D.M. 26/6/1989 in L. 17.190 giornaliere vale solo fino al 30 giugno 1991 (v. circolari n. 88/76, n. 27/83 e n. 57/89).

Dal 1° luglio 1991, considerata la competenza delle regioni in materia di determinazione del trattamento economico da corrispondere ai lavoratori utilizzati nei cantieri scuola e lavoro, rimboschimento e sistemazione montana, si precisa quanto segue:

- la base imponibile è costituita dall'importo stabilito con legge regionale e periodicamente aggiornato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale, ancorché inferiore al limite minimo di retribuzione giornaliera (per esempio, per la regione Lazio, il D.P.G.R. 23/2/1999, n. 294, ha fissato l'importo di L. 61.200 per

il triennio 1999-2001);

- il valore di tale assegno o indennità deve essere moltiplicato per i giorni di effettiva presenza al lavoro;
- il tasso da applicare è il 50 per 1000 (v. articolo 2 legge n. 418/1975) calcolato sul detto importo; invece alle eventuali somme corrisposte a titolo di integrazione dell'assegno o indennità va applicato il tasso effettivo dell'attività svolta;
- le istruzioni di riferimento sono nelle citate circolari n. 88/76 e n. 27/83.

È, dunque, cura delle direzioni regionali verificare se nelle rispettive regioni sono previsti i menzionati cantieri e, in caso affermativo, acquisire e comunicare alle dipendenti unità gli importi dei relativi trattamenti economici.

4. Limiti minimi di retribuzione giornaliera per la generalità delle retribuzioni convenzionali

4.1. Adeguamento delle retribuzioni convenzionali in base all'indice Istat

L'articolo 22, comma 1, terzo periodo, della legge n. 160/1975 prevede che le retribuzioni convenzionali sono adeguate in base all'indice Istat a decorrere dal secondo anno successivo a quello della loro entrata in vigore. Ciò significa che l'importo convenzionale va, prima, indicizzato e, poi, raffrontato con il limite minimo di retribuzione giornaliera, al fine di essere uguagliato, se inferiore, a quest'ultimo.

In concreto, tale adeguamento ha effetto per le retribuzioni convenzionali che non sono da correlare alla variazione delle rendite, ai sensi degli articoli 116 T.U. e 11 Dlgs n. 38/2000, o del limite minimo di retribuzione giornaliera e, quindi, dell'indice Istat.

4.2. Disciplina dei minimi imponibili giornalieri

In conseguenza dell'abrogazione dell'articolo 5 del D.L. n. 726/1984, convertito in legge n. 863/1984, da parte dell'articolo 11 del Dlgs n. 61/2000 (v. circolare n. 61/00: premessa e paragrafo 6), il minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive si applica anche alle retribuzioni convenzionali dei lavoratori per i quali il D.L. n. 402/1981, convertito in legge n. 537/1981, non prevede, nell'articolo 1, comma 3, e nelle tabelle A e B allegate, uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera.

Detto minimale, pertanto, non si applica alle retribuzioni convenzionali dei lavoratori con uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera.

Tra le categorie di lavoratori con un limite minimo, le retribuzioni convenzionali risultano in vigore per i soci di cooperative di cui al D.P.R. n. 602/1970, per i quali il citato articolo 1, commi 3 e 4, prevede il limite minimo di L. 10.000 da indicizzare annualmente, uguale, per l'anno 2001, a L. 39.060 (v. paragrafo 2.1.2).

Tale importo è da applicare estensivamente alle retribuzioni convenzionali dei soci di tutte le società cooperative, anche di fatto.

In aggiunta a questo limite minimo, l'articolo 2 del D.M. 22/9/2000, v. allegato n. 4 (*omissis*), stabilisce che le retribuzioni convenzionali dei soci di cooperative (sociali e non) operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi non possono essere inferiori all'importo giornaliero nel rispetto del minimale settimanale introdotto ex lege n. 638/1983 e modificato ex lege n. 389/1989, ovvero nel rispetto del 40% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fpld in vigore al 1° gennaio dell'anno considerato e aggiornato in base all'indice Istat.

Per l'anno 2001, il 40% di L. 740.350 è pari a L. 296.140 e, quindi, il minimale giornaliero (296.140: 6) è uguale a L. 49.360.

Dunque, per i soci di cooperative indicati nel D.M. 22/9/2000, il predetto limite minimo di L. 39.060 va parificato al superiore importo del minimale di L. 49.360 (euro 25,49).

Da quanto sopra derivano i seguenti limiti minimi di retribuzione giornaliera:

- minimale di L. 70.333, a cui devono essere adeguate, se inferiori, le retribuzioni convenzionali dei lavoratori diversi dai soci di cooperative, anche di fatto, evidenziati nei paragrafi 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 e 5.7;
- limite minimo di L. 39.060, a cui devono essere adeguate, se inferiori, le retribuzioni convenzionali dei soci di cooperative, anche di fatto, non operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, evidenziati nei paragrafi 5.4, 5.5, 5.6 e 5.7;
- minimale di L. 49.360, a cui devono essere adeguate, se inferiori, le retribuzioni convenzionali dei soci di cooperative (sociali e non) operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, evidenziati nel paragrafo 5.7.

Omissis.

5.7.3. Retribuzioni convenzionali giornaliere per i soci di cooperative operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi

Tra le retribuzioni convenzionali provinciali stabilite in rapporto a determinati settori o aree di attività, assumono rilevanza i salari medi giornalieri per i soci di cooperative (sociali e non) operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari ed educativi, da moltiplicare per un periodo di occupazione media mensile.

Fino al 31/3/2000 è applicabile il minimale giornaliero ex lege 863/1984 e dall'1/4 al 31/21/2000 è applicabile il limite minimo giornaliero ex lege n. 537/1981.

Dall'1/1/2001, il citato D.M. 22/9/2000 introduce il più elevato minimale giornaliero nel rispetto del parametro settimanale ex lege n. 638/1983 e unifica il periodo di occupazione media mensile in 26 giornate lavorative (v. paragrafo 4.2 e allegato n. 4 - *Omissis*).

In relazione a quanto precede, gli importi dei limiti minimi sono indicati nell'ultima riga della tabella in allegato n. 3 (*omissis*).

Ne deriva che la retribuzione convenzionale stabilita dal D.M. provinciale va adeguata all'indice Istat a decorrere dal secondo anno successivo (a quello della sua entrata in vigore) e, poi, va raffrontata con il limite minimo di retribuzione giornaliera del periodo di riferimento, al fine di essere uguagliata, se inferiore, a quest'ultimo.

Dopo tale raffronto, la retribuzione convenzionale giornaliera va moltiplicata per il periodo mensile prefissato, dall'1/1/2001 sempre uguale a 26 giorni, e per i mesi lavorativi nel corso dell'anno.

È, dunque, cura delle direzioni regionali acquisire e trasmettere alle dipendenti unità tutti i Decreti Ministeriali vigenti nel periodo prescrizione.

6. Retribuzioni convenzionali stabilite con legge

Oltre le retribuzioni convenzionali determinate con Decreto Ministeriale, sono in vigore retribuzioni convenzionali determinate con legge e da considerare come «speciali», analogamente a quelle stabilite per i lavoratori in Paesi extracomunitari (v. paragrafo 5).

La fonte normativa, ai soli fini Inail, è sempre il citato articolo 30, comma 1, T.U., ma le retribuzioni in esame sono escluse dal principio generale dell'adeguamento ai limiti minimi giornalieri espresso nei paragrafi 4.2 e 4.4.

Si illustrano, pertanto, le tipologie di imponibili convenzionali per i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (paragrafo 6.1), i lavoratori con contratto part-time (paragrafo 6.2) e i lavoratori dell'area dirigenziale (paragrafo 6.3).

6.1. Lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari

L'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 155/1993, convertito in legge n. 243/1993, prevede importi (classi) di retribuzione convenzionale oraria che, a norma del successivo comma 2, sono annualmente variati ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 895/1980 e,

dunque, sono aggiornati in base all'indice Istat.

Per l'anno 2001, i nuovi valori convenzionali sono riportati nelle tabelle dell'allegato n. 7 (*omissis*) (si ricorda che la contribuzione trimestrale è da versare all'Inps anche per la quota parte relativa all'assicurazione Inail).

In merito alle istruzioni diramate per tali lavoratori, si rinvia alle circolari n. 54/72 e n. 83/73, ai notiziari n. 12/74 e n. 18/76 e alla circolare n. 61/79.

6.2. Lavoratori con contratto part-time

L'articolo 9, commi 1 e 3, del Dlgs n. 61/2000 ha confermato, ai fini Inail, la disciplina imponibile, fondata sul criterio della retribuzione convenzionale oraria, già prevista dall'articolo 5, commi 5, 9, 9-bis e 9-ter, del D.L. n. 726/1984 convertito in legge n. 863/1984, come integrato dal D.L. n. 232/1995 (più volte reiterato fino al D.L. n. 510/1996 convertito in legge n. 608/1996).

In sintesi, la base imponibile è determinata moltiplicando la retribuzione oraria (minimale o tabellare) per le ore complessive da retribuire, a carico del datore di lavoro, nel periodo assicurativo.

La retribuzione oraria minimale, a norma del citato articolo 9, comma 1, si ottiene come ai fini Inps, ovvero nel modo seguente:

- si moltiplica il minimale giornaliero per le giornate di lavoro settimanale a orario normale (sempre pari a sei, anche se l'orario di lavoro è distribuito in cinque giorni settimanali);
- l'importo così ottenuto va diviso per le ore di lavoro settimanale a orario normale previste dalla contrattazione collettiva nazionale per i lavoratori a tempo pieno (o, in assenza di questa, dalla contrattazione territoriale, aziendale o individuale).

Se, quindi, l'orario normale è di 40 ore settimanali, la retribuzione oraria minimale per l'anno 2001 risulta come segue:

Anno 2001	Orario normale	Lire	Euro
Retribuzione oraria minimale	40 ore settimanali	$70.333 \times 6: 40 = 10.550$	= 5,45

La retribuzione oraria tabellare, a norma del citato articolo 9, comma 3, si ottiene nel modo seguente:

- si divide l'importo della retribuzione annua tabellare prevista dalla contrattazione collettiva nazionale (o, in assenza di questa, dalla contrattazione territoriale, aziendale o individuale) per le ore annue stabilite dalla stessa contrattazione per i lavoratori a tempo pieno.

La retribuzione annua tabellare (cosiddetta paga base o minimo tabellare) include anche le mensilità aggiuntive, con esclusione di ogni altro istituto economico di natura contrattuale: contingenza, pure se conglobata nella paga base, scatti di anzianità, eventuali emolumenti stabiliti dalla contrattazione territoriale, aziendale o individuale ecc.

Ciò posto, si deve scegliere la retribuzione oraria più elevata tra la minimale e la tabellare come sopra calcolate e detto importo va moltiplicato per le ore complessive da retribuire in forza di legge o di contratto.

Le ore da retribuire a carico del datore di lavoro comprendono, oltre quelle di effettiva presenza, le ore in cui il lavoratore è assente per ferie, festività riconosciute, permessi retribuiti, infortunio, malattia, maternità ecc., entro il limite massimo di 25 giorni lavorativi mensili.

In particolare, il computo delle ore include quelle da retribuire a titolo di lavoro «supplementare» o «straordinario» (cfr articolo 3 del Dlgs n. 61/2000) nonché quelle da retribuire a titolo di integrazione di prestazioni mutualistiche e previdenziali.

Tale criterio della retribuzione convenzionale oraria vale anche per i soci di cooperative, a

esclusione dei soci ai quali si applicano i premi speciali. Un diverso criterio orario vale per i lavoratori dell'area dirigenziale.

Si ricorda, inoltre, che il premio ordinario su base convenzionale non vale per gli insegnanti, ai quali si applicano i premi speciali derivati dal D.M. 15/7/1987.

Da ultimo, circa il profilo risarcitivo, sono confermate le istruzioni della lettera 21/7/95 nell'allegato 2 alla circolare n. 21/99.

Omissis.

8. Compensi effettivi per i lavoratori parasubordinati

L'articolo 5, comma 4, del Dlgs n. 38/2000 prevede che la base imponibile è costituita dai «compensi effettivamente percepiti», da determinare secondo l'articolo 48 del D.P.R. n. 917/1986 (Tuir), nel rispetto dei limiti minimo e massimo ex articolo 116, comma 3, T.U., ovvero del minimale e massimale di rendita.

Al riguardo, a questi limiti si applica il criterio della retribuzione convenzionale annuale frazionabile in tanti dodicesimi per quanti sono i mesi, o frazioni di mese, di durata del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Dal 1° gennaio al 30 giugno 2001, i limiti minimo e massimo dell'imponibile mensile (L.21.724.000: 12 / L. 40.345.000: 12) corrispondono ai seguenti importi:

1° Gennaio 30 giugno 2001	Lire	Euro
Minimo mensile	1.810.333	934,96
Massimo mensile	3.362.083	1.736,37

In merito alle istruzioni diramate per tali lavoratori, si rinvia alla circolare n. 32/00 e alla lettera DCR 26/1/01.

9. Premi speciali unitari

A mente dell'articolo 42 T.U., per particolari attività appositi decreti ministeriali stabiliscono «premi speciali unitari» in base a elementi idonei diversi da quelli previsti dal precedente articolo 41 (retribuzione imponibile e tasso di tariffa), come il numero delle persone, la natura e durata dell'attività, il numero delle macchine.

Detti premi sono generalmente computati in rapporto a una retribuzione minima giornaliera.

Omissis.

9.6. Insegnanti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro (Articolo 4, n. 5, T.U.)

Il D.M. 15/7/1987 (articolo 2) stabilisce un premio annuale a persona in relazione a una retribuzione annua effettiva non inferiore al citato minimale giornaliero moltiplicato per 300.

Assumendo questi importi come premio e minimale di base, i premi pro capite vanno determinati con riferimento alla retribuzione effettiva nell'anno scolastico secondo il settore e qualifica e il relativo limite minimo di retribuzione giornaliera, ex lege n.537/1981 e, fino al 31/3/2000, ex lege n. 863/1984.

Si ricordano, quindi, le modalità della contribuzione a regime:

- per l'anticipo, il premio da versare è quello dell'anno scolastico precedente;

- per la regolazione, si tiene conto del premio minimo dovuto se la retribuzione effettiva nell'anno scolastico non supera la retribuzione minima calcolata sommando 2/12 della retribuzione minima dell'anno precedente e 10/12 della retribuzione minima dell'anno successivo; se, invece, la retribuzione effettiva è superiore, il premio minimo va aumentato proporzionalmente;
- a decorrere dalla regolazione 1998/1999, per il settore dell'istruzione prescolare si tiene comunque conto del premio minimo dovuto.

In merito alle istruzioni diramate per tali docenti, si rinvia alla circolare n. 62/87 (pagg. 1 e 2), alla lettera SNGA 13/12/93 e alla lettera DCR 26/1/99 (quest'ultima dispone, per gli insegnanti delle scuole materne ed elementari che svolgono attività ludico-motoria, il pagamento dei premi minimi).

Riguardo alla regolazione 2000/2001, è necessario che le unità territoriali acquisiscano dalle scuole e dagli istituti gli elementi per l'esatta determinazione del premio riferito a ogni insegnante: il settore di insegnamento (prescolare o scolastico), le eventuali funzioni direttive svolte in aggiunta all'insegnamento e, per il settore scolastico, la retribuzione effettiva nell'anno scolastico. Ciò premesso, si illustrano gli importi delle retribuzioni minime, giornaliere e annuali, nonché dei corrispondenti e dovuti premi annuali da valere per l'anno scolastico 2000/2001:

Insegnamento prescolare			2000	2001
			Lire	
Insegnanti con funzioni direttive	Retribuzione minima	Giornaliera	72.490	74.380
		Annuale	21.747.000	22.314.000
	Premio minimo annuale a persona	Corrispondente	93.300	95.700
		Dovuto	95.30 (euro)	
Insegnanti	Retribuzione minima	Giornaliera	68.552	70.333
		Annuale	20.565.600	21.099.900
	Premio minimo annuale a persona	Corrispondente	88.200	90.500
		Dovuto	90.100	

Insegnamento scolastico ¹			2000	2001
			Lire	
Insegnanti con funzioni direttive	Retribuzione minima	Giornaliera	74.340	76.280
		Annuale	22.302.000	22.884.000
		2000/2001	22.787.000	
	Premio minimo annuale a persona	Corrispondente	95.700	98.200
		Dovuto	97.800 (euro 50,51)	
Insegnanti	Retribuzione minima	Giornaliera	68.552	70.333
		Annuale	20.565.600	21.099.900
		2000/2001	21.010.850	
	Premio minimo annuale a persona	Corrispondente	88.200	90.500
		Dovuto	90.100 (euro 46,53)	

¹ Per una retribuzione nell'anno scolastico superiore a quella minima 2000/2001, il premio va aumentato proporzionalmente con arrotondamento alle 100 lire (in particolare, il premio minimo dovuto va diviso per la retribuzione minima 2000/2001 e, poi, moltiplicato per la detta retribuzione superiore).

9.7. Alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro (Articolo 4, n. 5, T.U.)

Il richiamato D.M. 15/7/1987 (articolo 1) stabilisce un premio annuale a persona da variare proporzionalmente a norma dell'articolo 116 T.U., ovvero secondo la rivalutazione delle rendite.

Come per gli insegnanti, il periodo assicurativo inizia il 1° novembre e termina il 31 ottobre dell'anno successivo, ma, naturalmente, questo premio speciale non è riferito ad alcuna retribuzione.

Si ricorda che sono esclusi dall'obbligo assicurativo gli alunni delle scuole materne ed elementari che svolgono attività ludico-motoria.

In merito alle istruzioni diramate per tali alunni e studenti, si rinvia alla circolare e alle lettere indicate nel paragrafo precedente, nonché alla circolare n. 67/00 e alla lettera DCR 20/2/01.

Ciò premesso, tenuto conto della rivalutazione delle rendite intervenuta dal 1° luglio 2000, si illustra l'importo del premio annuale da valere, in via provvisoria, per l'anno scolastico 2000/2001:

Anno scolastico 2000/2001: anticipo	Premio annuale a persona	
	Lire	Euro
Alunni e studenti di scuole o istituti non statali	3.470	1,78

Omissis.

10. Profilo risarcitivo

Infine, circa il profilo risarcitivo, si precisa quanto appresso.

L'indennità per inabilità temporanea assoluta a favore delle categorie per cui è intervenuta la variazione salariale dovrà essere adeguata alle nuove misure nelle fattispecie verificatesi dal 1° luglio 2000, nonché in quelle per le quali, alla stessa data, risulti in corso tale trattamento economico.

Ai fini della liquidazione delle rendite per inabilità permanente e ai superstiti, relative a eventi verificatesi dal 1° luglio 2000, il minimale e il massimale di rendita, per effetto della rivalutazione intervenuta dallo stesso anno, corrispondono ai seguenti importi:

1° luglio 2000 – 30 giugno 2001		Lire	Euro
Minimale di rendita	Annuale	21.724.000	11.219,51
	Giornaliero	72.413	37,40
Massimale di rendita	Annuale	40.345.000	20.836,45
	giornaliero	134.483	69,45

Omissis.

ENTI NON PROFIT:

NO AL SISTEMA DEL MASSIMO RIBASSO

DPCM 30 marzo 2001

IL PRESIDENTE
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

decreta:

Articolo 1

Ruolo dei soggetti del terzo settore nella programmazione progettazione e gestione dei servizi alla persona

1. Il presente provvedimento fornisce indirizzi per la regolazione dei rapporti tra comuni e loro forme associative con i soggetti del terzo settore ai fini dell'affidamento dei servizi previsti dalla legge n. 328 del 2000, nonché per la valorizzazione del loro ruolo nella attività di programmazione e progettazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.
2. Le regioni, sulla base del presente provvedimento, adottano specifici indirizzi per:
 - a) promuovere l'offerta, il miglioramento della qualità e l'innovazione dei servizi e degli interventi anche attraverso la definizione di specifici requisiti di qualità e il ruolo riconosciuto degli utenti e delle loro associazioni ed enti di tutela;
 - b) favorire la pluralità di offerta dei servizi e delle prestazioni, nel rispetto dei principi di trasparenza e semplificazione amministrativa;
 - c) favorire l'utilizzo di forme di aggiudicazione o negoziali che consentano la piena espressione della capacità progettuale ed organizzativa dei soggetti del terzo settore;
 - d) favorire forme di coprogettazione promosse dalle amministrazioni pubbliche interessate, che coinvolgano attivamente i soggetti del terzo settore per l'individuazione di progetti sperimentali ed innovativi al fine di affrontare specifiche problematiche sociali;
 - e) definire adeguati processi di consultazione con i soggetti del terzo settore e con i loro organismi rappresentativi riconosciuti come parte sociale.
3. I comuni, ai fini dell'erogazione dei servizi e degli interventi, anche nell'ambito dei rapporti di cui al comma 1, predispongono, d'intesa con l'azienda USL nel caso di interventi socio-sanitari integrati, progetti individuali di assistenza ovvero l'erogazione di interventi nell'ambito di percorsi assistenziali attivi per l'integrazione o la reintegrazione sociale.

Articolo 2

I soggetti del terzo settore

1. Ai fini del presente atto si considerano soggetti del terzo settore: le organizzazioni di volontariato, le associazioni e gli enti di promozione sociale, gli organismi della coo-

perazione, le cooperative sociali, le fondazioni, gli enti di patronato, altri soggetti privati non a scopo di lucro.

Articolo 3

Le organizzazioni di volontariato

1. Le regioni e i comuni valorizzano l'apporto del volontariato nel sistema di interventi e servizi come espressione organizzata di solidarietà sociale, di autoaiuto e reciprocità nonché con riferimento ai servizi e alle prestazioni, anche di carattere promozionale, complementari a servizi che richiedono una organizzazione complessa ed altre attività compatibili, ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, con la natura e le finalità del volontariato. Gli enti pubblici stabiliscono forme di collaborazione con le organizzazioni di volontariato avvalendosi dello strumento della convenzione di cui alla legge n. 266 del 1991.

Articolo 4

Selezione dei soggetti del terzo settore

1. I comuni, ai fini della preselezione dei soggetti presso cui acquistare o ai quali affidare l'erogazione di servizi di cui ai successivi articoli 5 e 6, fermo restando quanto stabilito dall'art. 11 della legge n. 328 del 2000, valutano i seguenti elementi:

- a) la formazione, la qualificazione e l'esperienza professionale degli operatori coinvolti;
- b) l'esperienza maturata nei settori e nei servizi di riferimento.

2. I comuni procedono all'aggiudicazione dei servizi di cui al comma 1 sulla base dell'offerta economicamente più vantaggiosa, tenendo conto in particolare dei seguenti elementi qualitativi:

- a) le modalità adottate per il contenimento del turn over degli operatori;
- b) gli strumenti di qualificazione organizzativa del lavoro;
- c) la conoscenza degli specifici problemi sociali del territorio e delle risorse sociali della comunità;
- d) il rispetto dei trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva e delle norme in materia di previdenza e assistenza.

3. I comuni, ai fini delle aggiudicazioni di cui al comma 2, non devono procedere all'affidamento dei servizi con il metodo del massimo ribasso.

Articolo 5

Acquisto di servizi e prestazioni

1. I comuni, al fine di realizzare il sistema integrato di interventi e servizi sociali garantendone i livelli essenziali, possono acquistare servizi e interventi organizzati dai soggetti del terzo settore.

2. Le regioni disciplinano le modalità per l'acquisto da parte dei comuni dei servizi ed interventi organizzati dai soggetti del terzo settore definendo in particolare:

- a) le modalità per garantire una adeguata pubblicità del presumibile fabbisogno di servizi in un determinato arco temporale;
- b) le modalità per l'istituzione dell'elenco dei fornitori di servizi autorizzati ai sensi dell'art. 11 della legge n. 328 del 2000, che si dichiarano disponibili ad offrire i servizi richiesti secondo tariffe e caratteristiche qualitative concordate;
- c) i criteri per l'eventuale selezione dei soggetti fornitori sulla base dell'offerta economicamente più vantaggiosa, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4.

3. Oggetto dell'acquisto o dell'affidamento di cui all'art. 6, deve essere l'organizzazione complessiva del servizio o della prestazione, con assoluta esclusione delle mere prestazioni di manodopera che possono essere acquisite esclusivamente nelle forme previste dalla legge 196 del 1997.

4. I comuni stipulano convenzioni con i fornitori iscritti nell'elenco di cui al comma 2, anche acquisendo la disponibilità del fornitore alla erogazione di servizi e interventi a favore di cittadini in possesso dei titoli di cui all'art. 17 della legge n. 328 del 2000.

Articolo 6

Affidamento della gestione dei servizi

1. Le regioni adottano specifici indirizzi per regolamentare i rapporti tra comuni e soggetti del terzo settore nell'affidamento dei servizi alla persona di cui alla legge n. 328 del 2000 tenuto conto delle norme nazionali e comunitarie che disciplinano le procedure di affidamento dei servizi da parte della pubblica amministrazione.

2. Nel rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione e di libera concorrenza tra i privati nel rapportarsi ad essa, sono da privilegiare le procedure di aggiudicazione ristrette e negoziate. In tale ambito le procedure ristrette permettono di valutare e valorizzare diversi elementi di qualità che il comune intende ottenere dal servizio appaltato.

3. I comuni, nell'affidamento per la gestione dei servizi, utilizzano il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, tenuto conto anche di quanto previsto all'art. 4.

4. I contratti previsti dal presente articolo prevedono forme e modalità per la verifica degli adempimenti oggetto del contratto ivi compreso il mantenimento dei livelli qualitativi concordati ed i provvedimenti da adottare in caso di mancato rispetto.

Omissis.

Articolo 8

Promozione e qualificazione del terzo settore

1. Le regioni e i comuni predispongono, di concerto con gli organismi rappresentativi del terzo settore, azioni di promozione, sostegno e qualificazione dei soggetti del terzo settore mediante politiche formative, fiscali e interventi per l'accesso agevolato al credito e ai fondi europei, avvalendosi anche delle realtà e delle competenze da loro espresse.

Articolo 9

Norme finali e transitorie

1. In attesa della adozione delle norme statali e regionali in materia di autorizzazione e accreditamento, previste dalla legge n. 328 del 2000, le regioni definiscono, nell'ambito degli indirizzi di attuazione del presente provvedimento, le condizioni minime e le modalità per l'instaurazione di rapporti economici tra i comuni e i soggetti del terzo settore.

2. Le disposizioni del presente provvedimento si applicano anche ai soggetti ai quali i comuni delegano l'esercizio delle proprie funzioni, nonché ai soggetti costituiti per l'esercizio delle stesse.

3. Le regioni adottano indirizzi al fine di rendere applicabili le norme del presente provvedimento anche ai servizi ed interventi socio sanitari.

4. Le disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 del presente decreto si applicano, in quanto compatibili, ai rapporti con altri soggetti erogatori.

5. Le regioni a statuto speciale e le province autonome provvedono alle finalità del presente atto di indirizzo nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.

Adempimenti contrattuali

Proseguiamo la pubblicazione degli elenchi del personale che ha subito licenziamento o riduzione d'orario.

1. ELENCO LICENZIATI

Ist. Figlie del S. Cuore di Gesù – Grottaferrata (RM) - Tel. 06/94315515

Cognome	Nome	Qualifica	Materia insegnata
Parissi	Giuseppina	Centralinista	
Bartoli	Maria Assunta	Docente scuola media superiore	Spagnolo
Canestri	Tiziana	Docente scuola media superiore	Educazione fisica
Croce	Emilia Carla	Docente scuola media superiore	Psicologia/Sociologia/Pedagogia
Dell'Aquila	Anna Marina	Docente scuola media superiore	Inglese
Denis	Katarina	Docente scuola media superiore	Conversazione francese
Mastroluca	Roberta	Docente scuola media superiore	Disegno/Storia dell'arte
Mecozzi	Sandra	Docente scuola media superiore	Italiano/Storia
Misser Fernandez	Teresa	Docente scuola media superiore	Conversazione spagnolo
Pucci	Paola	Docente scuola media superiore	Scienze
Sebastiani	Maria Lucia	Docente scuola media superiore	Latino
Spezza	Marcella	Docente scuola media superiore	Matematica/Fisica
Stecca	Cinzia	Docente scuola media superiore	Francese
Grossi	Antonella	Docente scuola materna	

Collegio della Missione – Cagliari - Tel. 070/651005

Cognome	Nome	Qualifica	Materia insegnata
Pitzanti	Adanella	Docente	Educazione fisica
Carta	Adriano	Docente scuola media inferiore	Matematica
Mascia	Maria Immacolata	Operaia/Bidella	
Badas	Roberto	Docente scuola media inferiore	Inglese
Beltracchini	Maria Adelaide	Docente scuola media inferiore	Lettere
Caula	Roberto	Docente scuola media inferiore	Educazione tecnica
Ruggeri	Gesuino	Operaio/Portinaio	
Serra	Maria Pia	Docente scuola elementare	
Montesi	Paola	Docente scuola elementare	
Murino	Paola	Docente scuola media inferiore	Lettere
Galitzia	Luigi	Operaio/Bidello	
Murgia	Eliana	Docente scuola elementare	
Palagino	Anna Elisa	Operaia/Bidella	
Casula	Barbarina	Operaia/Bidella	
Borea	Daniela	Docente scuola media inferiore	Musica
Riola	Maria Chiara	Docente scuola elementare	
Riggio	Bice Maria	Docente scuola elementare	
La Fauci	Lauretana	Docente scuola elementare	
Onorati	Paola	Docente scuola elementare	
Putzolu	Adriana	Docente scuola media inferiore	Matematica
Tesio	Sergio	Operaio/Bidello	
Pes	Maria Antioca	Impiegata/Aiutante amministrativa	

Ist. S. Rosa – Bari - Tel. 080/5020100

Cognome	Nome	Qualifica	Materia insegnata
Leonardi	Marilisa	Docente scuola media superiore	Storia dell'arte
Stefani	Paolo	Docente scuola media superiore	Diritto
Erroi	Manuela	Docente scuola media superiore	Matematica
Calabrese	G. Angela	Docente scuola media superiore	Inglese
Introna	Gisella	Docente scuola media superiore	Filosofia/Storia
Stefani	Stefania	Docente scuola media superiore	Pedagogia
Forino	Maria Patrizia	Docente scuola media superiore	Italiano
Stefani	Rita	Docente scuola media superiore	Educazione fisica
Calabrese	Maria Antonietta	Docente scuola media superiore	Latino
Bolognese	Adele	Docente scuola media superiore	Scienze/Biologia
Petrin	Maria Luisa	Docente scuola media superiore	Religione
Stero	Nicola	Impiegata/segretaria	
Rossini	Carmela	Operaia/Bidella	
Partipilo	Domenica	Operaia/Bidella	

Scuola Elementare V. Grossi – Roma - Tel. 06/764005

Cognome	Nome	Qualifica	Materia insegnata
Cicero	Alessandra	Docente scuola elementare	
Cialona	Simona	Docente scuola elementare	
Verolini	Giorgia	Docente scuola elementare	Ed. motoria/ Ed. all'immagine
Anselmi	Annunziata	Operaia	

Ist. Immacolata – Lastra a Signa (FI) - Tel. 055/875165

Cognome	Nome	Qualifica	Materia insegnata
Bracci	Francesca	Docente scuola elementare	
Innocenti	Leonardo	Docente scuola elementare	
Rombolini	Alessandro	Docente scuola elementare	
Vanni	Daniela	Docente scuola elementare	
Venturini	Barbara	Docente scuola elementare	Inglese
Faro	Carmela	Docente scuola materna	
Francini	Stefania	Docente scuola materna	
Candela	Alessandra	Operaia/Addetta pulizie	

Ist. Canossiano – Chioggia (VE) - Tel. 041/400173

Cognome	Nome	Qualifica	Materia insegnata
Disarò	Laura	Docente scuola elementare	

Liceo Linguistico Europeo Cristo Re - Salerno – Tel. 089/253346

Cognome	Nome	Qualifica	Materia insegnata
Lakelin	Roger	Docente scuola media superiore	Inglese
Happ	Susanne	Docente scuola media superiore	Tedesco
Bertone	Antonietta	Docente scuola media superiore	Spagnolo
Pizzuti	Filomena	Docente scuola media superiore	Educazione fisica
Gualtieri	Assunta	Docente scuola media superiore	Storia/Filosofia
Tortora	Antonella	Docente scuola media superiore	Scienze
Martino	Maria	Non docente/Segretaria	
Marzocchi	Adriana	Non docente/Operaia	

Seminario Arcivescovile di Milano - Venegono Inferiore (VA) – Tel. 0331/867111

Cognome	Nome	Qualifica	Materia insegnata
Fusetti	Maria Grazia	Docente scuola media superiore	Inglese
Santoro	Luisa	Docente scuola media superiore	Storia/Geografia

2. ELENCO PERDENTI ORE

Ist. Canossiano – Chioggia (VE) - Tel. 041/400173

Cognome	Nome	Qualifica	Orario a.s. 2000/2001	Orario a.s. 2001/2002
Pavan	Lilia	Docente scuola elementare	24	10
Voltolina	Giorgia	Docente scuola elementare	18	10
Cecconello	Donatella	Non docente/aiuto cuoca	28	24
Tiozzo	Marina	Non docente/addetta pulizie	36	24

Seminario Arcivescovile di Milano – Venegono Inferiore (VA) - Tel. 0331/867111

Cognome	Nome	Qualifica	Materia insegnata	Orario a.s. 2000/2001	Orario a.s. 2001/2002
Pagani	Romano	Docente scuola media superiore	Educazione fisica	08	06
Tognella	Giuliano	Docente scuola media superiore	Storia dell'arte Disegno	07	06

NOTIZIE VARIE

1. QUOTE ASSOCIATIVE 2002

Il Consiglio Direttivo AGIDAE, nella riunione del 28 settembre c.a., ha stabilito gli importi delle quote associative per l'anno 2002, che riportiamo di seguito:

Istituti di ex I, II, III e IV categoria	€ 233,00
Economi	€ 104,00
Consulenti	€ 465,00

Nel 2002, il servizio e-mail costerà € 26,00.

2. T.F.R.

DATA CESSAZIONE	INDICE ISTAT %	75% IND. ISTAT	1,5% (:12 X MESI)	TASSO DI RIVALUTAZ.
15/12/00-14/01/01	2,717391	2,038043	1,500	3,538043
15/01/01- 14/02/01	0,440917	0,330688	0,125	0,455688
15/02/01- 14/03/01	0,793651	0,595238	0,250	0,845238
15/03/01- 14/04/01	0,881834	0,661376	0,375	1,036376
15/04/01- 14/05/01	1,234568	0,925926	0,500	1,425926
15/05/01- 14/06/01	1,499118	1,124339	0,625	1,749339
15/06/01- 14/07/01	1,675485	1,256614	0,750	2,006614
15/07/01- 14/08/01	1,675485	1,256614	0,875	2,131614
15/08/01- 14/09/01	1,675485	1,256614	1	2,256614
15/09/01- 14/10/01	1,763668	1,322751	1,125	2,447751

ARCHIVIO AGIDAE

NUOVE ISCRIZIONI 2001

Istituti

Liceo Linguistico Europeo Cristo Re
Curia Vescovile di Nola
Diocesi Suburbicaria di Porto-Santa Rufina
Cooperativa Paolo VI

Consulenti

Dr. Filippo Subba
Nova System srl

DISDETTE 2001

Istituti

Ist. S. Francesco di Sales
Associazione Opera Federico Ozanam
Ist. Figlie Sacro Cuore di Gesù
Scuola Elementare Valente Zaccagnino
Scuola Elem. Par. Maria Bernocchi Riboldi
Villa Pacis
Istituto Maria Immacolata
Ist. Pie Operaie S. Giuseppe

Centro Sociale Educativo S. Michele
Scuola Elem. Parif. S. B. Capitanio
Casa P. F. Prinetti
Scuola Elementare S. Rita
Ist. S. Rosa
Centro Socio-Pastorale Card. Ferrari

Economi

Sr. Carmela Lombardo

Consulenti

Studio Franco Bertassi

CONVENZIONI AGIDAE¹

AGIDAE



LISTINO DEI PREZZI DEI PRODOTTI PETROLIFERI

PRODOTTI PER RISCALDAMENTO

		Tariffa ordinaria	Tariffa Convenzione AGIDAE
Gasolio (contenuto di zolfo 0,2%)	Lit/lt.	1.593	(meno 90 lire) 1.503
Btz (frazionato fino a 15.000 Kg) (zolfo non superiore all'1%)	Lit/Kg	926	836
ECOFLU	Lit/Kg		1020
Semifluido	Lit/Kg		957
Olio combustibile (1% ZOLFO)	Lit/Kg		882
ECODEN	Lit/Kg		770

N.B.: Tutti i prezzi pubblicati in questa pagina sono da intendersi IVA inclusa.

Il Servizio-Prenotazioni-Gasolio (su carta intestata) è attivo, 24 ore su 24, al

NUMERO VERDE FAX:

800 - 991472

La chiamata è gratuita

CONSEGNA DEL CARBURANTE ENTRO 48 ORE

I prezzi dei prodotti petroliferi sono calcolati sulle tariffe segnalate, quindicinalmente, dalla *Camera di Commercio di Milano*. Ecco i prezzi dal 24 al 30 settembre 2001:

Periodo	Prezzi CCIA	Prezzi Convenzione AGIDAE IVA INCLUSA
24 - 30 settembre 2001	1.593	1.503

Per i **carburanti di autotrazione** l'Agidae Labor sms comunicherà quanto prima le modalità per poter usufruire degli sconti concordati: *meno 20 lire/litro*.

¹ La presente rubrica è a cura di AGIDAE LABOR sms.

CONSULENZA AGIDAE

IN SEDE E FUORI

La segreteria AGIDAE è aperta dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 17.30.
Il fax è in automatico ed è in funzione 24 ore su 24, tutti i giorni, festivi inclusi.

A) MEMBRI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO AGIDAE

Giorni	Sedi	Orario	Persone disponibili
Lunedì	<i>Istituto Gianelli – Roma</i> <i>Tel e Fax.: 06/7013987</i>	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
	<i>Istituto La Salle – Torino</i> <i>Tel.: 011/8195255 – 8195139</i> <i>Fax: 011/8195223</i>	8.30 – 12.00 15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Martedì	<i>Istituto La Salle – Torino</i> <i>Tel.: 011/8195255 – 8195139</i> <i>Fax: 011/8195223</i>	15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Mercoledì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Giovedì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Venerdì	<i>Ist. Gianelli – Roma</i> <i>Tel. e Fax: 06/7013987</i>	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Sabato	<i>Istituto La Salle – Torino</i> <i>Tel.: 011/8195255 – 8195139</i> <i>Fax: 011/8195223</i>	8.30 - 12.00	Sr. Albina Bertone

Città	Persone disponibili	Telefono	Fax
Brescia	M. Maria Bar	030/2808307	030/2907931
Milano	Sr. Maria Annunciata Vai	02/27221409	02/2592643
	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174
Rapallo	P. Pierino Moreno	0185/50448	0185/230400
Vicenza	Sr. Donatella Zordan	0444/506158	0444/316776

B) ALTRI CONSULENTI DISPONIBILI IN SEDE AGIDAE

Tipo consulenza	Giorno	Orario	Persone disponibili
Consulenza paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Rag. Ettore Ferraro
Consulenza legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Avv. Armando Montemmarano
Consulenza fiscale	Mercoledì	14.30 – 17.30	Dr. Paolo Saraceno
Progetti finanziati dalla UE e per la formazione e l'aggiornamento professionale	Giovedì	14.30 – 17.30	Dr. Giuseppe Maffeo
Consulenza assicurativa	Venerdì	14.30 – 17.30	Marco Conte

