

## **RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 95/1949 (PROTEZIONE DEL SALARIO) - ANNO 2016**

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, nel ribadire quanto già comunicato con il precedente rapporto, si riportano le variazioni intervenute in tale ambito nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto, nonché la risposta alla domanda diretta della Commissione di Esperti.

Le citate variazioni sono riferite agli articoli della Convenzione di seguito indicati, rispetto ai quali si comunica quanto segue.

### **Articolo 2**

In materia di lavoro gratuito, una fattispecie da tenere distinta dal lavoro nell'impresa familiare è quello del lavoro prestato occasionalmente dai familiari conviventi con l'imprenditore per il funzionamento della famiglia: in questo caso, l'attività lavorativa viene svolta per adempiere a doveri familiari (ad esempio, doveri reciproci tra i coniugi, doveri dei genitori verso i figli e viceversa, obbligo di alimenti) o spontaneamente. Tale fattispecie trova il proprio fondamento nel rapporto affettivo e di solidarietà che lega i membri della famiglia, in virtù di un'obbligazione morale ed affettiva, al di fuori di qualsiasi vincolo giuridico.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'attività ispettiva, con due lettere circolari (la n. 10478 del 10.06.2013 e la n. 14184 del 5.08.2013), di cui si allega copia, ha fornito alcuni chiarimenti in ordine a questa fattispecie, precisando che rientrano in tale ambito:

- le prestazioni rese dai pensionati (parenti o affini dell'imprenditore);
- le prestazioni svolte da familiari impiegati a tempo pieno presso un altro datore di lavoro.

Queste prestazioni sono da ritenersi gratuite, con esclusione di ogni diritto alla retribuzione e alla tutela previdenziale presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

Al fine di escludere l'obbligo retributivo e previdenziale, è necessario considerare il fattore dell'occasionalità: per attività occasionale si intende quella caratterizzata dalla non sistematicità e stabilità dei compiti espletati, non integrante comportamenti di tipo abituale e prevalente nell'ambito della gestione e del funzionamento dell'impresa. Il limite quantitativo temporale massimo della collaborazione occasionale gratuita prestata dal familiare è di 90 giorni, intesi come frazionabili in ore, ossia 720 ore nel corso dell'anno solare.

Gli obblighi assicurativi nei confronti dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), invece, sussistono ognqualvolta la prestazione è ricorrente e non meramente accidentale. E' da considerare accidentale una prestazione resa una/due volte nell'arco dello stesso mese, a condizione che nell'anno le prestazioni complessivamente effettuate non siano superiori a 10 giornate lavorative.

### **Articoli 8, 9, 10**

In merito ai limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi per le decurtazioni della retribuzione, nel rispetto delle esigenze vitali del lavoratore e della sua famiglia, si segnalano le importanti novità introdotte dal decreto legge 27 giugno 2015, n. 83 (convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 132) riguardo il pignoramento di pensioni e stipendi.

Tale decreto ha modificato il limite massimo pignorabile, che era fissato nella misura del quinto, novellando la disciplina stabilita dall'articolo 545 del codice di procedura civile ed elevando le soglie di impignorabilità di pensioni e stipendi.

Più in particolare, l'articolo 13 del decreto legge n. 83/2015 ha aggiunto un nuovo comma all'articolo 545 del codice di procedura civile, stabilendo che “*le somme da chiunque dovute a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di altri assegni di quiescenza, non possono essere pignorate per un ammontare corrispondente alla misura massima mensile dell'assegno sociale, aumentato della metà. La parte eccedente tale ammontare è pignorabile nei limiti previsti dal terzo, quarto e quinto comma nonché dalle speciali disposizioni di legge*

”.

Ciò significa che la parte di pensione, pari ad una volta e mezzo la misura dell'assegno sociale, sarà assolutamente impignorabile, rimanendo invece assoggettato al pignoramento, nei limiti del quinto, l'importo residuo (ossia quello risultante dalla differenza tra l'importo globale del trattamento e quello dell'assegno sociale aumentato della metà).

Per quanto concerne il pignoramento degli stipendi, invece, l'ulteriore nuovo comma aggiunto all'articolo 545 del codice di procedura civile ha stabilito che “*le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nel caso di accredito su conto corrente bancario o postale intestato al debitore, possono essere pignorate, per l'importo eccedente il triplo dell'assegno sociale, quando l'accredito ha luogo in data anteriore al pignoramento.*

”

Se invece l'accredito viene effettuato nella medesima data del pignoramento o successivamente “*le predette somme possono essere pignorate nei limiti previsti dal terzo, quarto, quinto e settimo comma, nonché dalle speciali disposizioni di legge*

”.

Le stesse disposizioni si applicano sulle somme dovute a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza accreditate sul conto corrente bancario o postale intestato al debitore.

L'ultimo comma del citato articolo 545 ha stabilito, inoltre, che qualsiasi pignoramento eseguito su queste somme in violazione dei divieti e oltre i limiti previsti dallo stesso articolo e dalle speciali disposizioni di legge è parzialmente inefficace, e l'inefficacia viene rilevata dal giudice, anche d'ufficio.

## **Articolo 11**

In relazione alla presentazione della domanda di intervento del Fondo di garanzia del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e dei crediti di lavoro diversi dal TFR, si segnala che, dal 2012, come precisato dalla Circolare INPS n. 46 del 27.03.2012, la stessa può avvenire esclusivamente attraverso i seguenti canali:

- a. Web – servizi telematici accessibili mediante PIN, attraverso il sito [www.inps.it](http://www.inps.it);
- b. Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- c. Contact center, tramite il numero verde Inps.

## **Articolo 12**

Gli interPELLI del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'attività ispettiva n. 1 dell'11 febbraio 2008, n. 8 del 2 aprile 2010 e n. 13 del 30 maggio 2012, di cui si allega copia, hanno meglio chiarito le modalità relative all'obbligo di consegna del “prospetto di paga” (busta paga o cedolino) da parte del datore di lavoro al lavoratore ai sensi della legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Tale obbligo può essere assolto dal datore di lavoro mediante l'inoltro del prospetto paga come file allegato ad un apposito messaggio di posta elettronica, inviato all'indirizzo e-mail del lavoratore provvisto di password personale.

L'invio può essere effettuato direttamente dal consulente del lavoro delegato dal datore di lavoro ad assistere l'azienda: in tal caso, il datore di lavoro resta responsabile della consegna, ricadendo su di lui

l'onere della relativa prova. La stessa soluzione interpretativa vale anche nell'ipotesi di gruppi societari, in cui le società del gruppo delegano la capogruppo alla consegna del prospetto paga ai propri dipendenti.

La consegna del prospetto paga da parte del datore di lavoro può avvenire anche collocando il prospetto stesso su un sito web dotato di un'area riservata, con accesso consentito al solo lavoratore interessato mediante apposita password o codice segreto personale. Per garantire la verifica immediata da parte del lavoratore o gli eventuali accertamenti da parte dell'organo di vigilanza, è necessario che nel sito risulti traccia della collocazione mensile dei prospetti paga.

### **Domanda diretta**

In merito alla retribuzione in natura e, in particolare, all'abrogazione del comma 3 dell'articolo 2099 del codice civile, laddove stabilisce che “il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto.... con prestazioni in natura”, in quanto non conforme all’articolo 4 della Convenzione in esame, il quale stabilisce che il pagamento del salario in natura deve essere solo in parte, si ribadisce quanto riportato in modo dettagliato nell’ultimo rapporto.

In particolare, si sottolinea che la retribuzione esclusivamente in natura ormai è da considerarsi una forma di compenso del lavoro utilizzata in epoche più remote, nelle quali la retribuzione aveva come fine principale ed unico il mero sostentamento del lavoratore e della sua famiglia. Attualmente, invece, le prestazioni in natura trovano una qualche diffusione soltanto come compensi integrativi della normale retribuzione in denaro, di cui vengono a costituire un elemento accessorio e sussidiario.

Si sottolinea, altresì, che in Italia, in mancanza di una legge sul salario minimo, la retribuzione, sulla base di relazioni industriali ben consolidate, è determinata dalla contrattazione collettiva di 1° e 2° livello, che fissa per ogni singolo settore gli importi dei corrispettivi monetari dovuti per le prestazioni di lavoro. Per la giurisprudenza, questi importi fissati dalla contrattazione collettiva costituiscono i minimi salariali per ogni categoria di lavoratori. A questi minimi salariali possono aggiungersi altri benefici, quali ad esempio:

- la concessione di veicoli aziendali, considerati retribuzione in natura se al lavoratore non è corrisposto un adeguato rimborso delle spese sostenute per gli spostamenti;
- fabbricati concessi in locazione, uso o comodato, se il bene è strumentale allo svolgimento dell’attività lavorativa. In tal caso, il lavoratore ha l’obbligo di dimorarvi (tipico esempio, quello dei portieri, per i quali il contratto collettivo include tra gli elementi della retribuzione l’abitazione insieme all’uso del riscaldamento e dell’energia elettrica). Il datore di lavoro, qualora non possa fornire l’uso dell’abitazione, deve corrispondere un’indennità che compensi il lavoratore di questa mancanza;
- mense aziendali e prestazioni sostitutive;
- vitto e alloggio che la contrattazione collettiva riconosce come una parte della retribuzione ai lavoratori domestici, il cui valore viene calcolato per il versamento dei contributi previdenziali nonché per il pagamento della 13<sup>a</sup> mensilità e delle ferie.

Il presente rapporto è stato inviato alle Organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell’elenco allegato.

### **ALLEGATI:**

1. Lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l’attività ispettiva n. 10478 del 10.06.2013;

2. Lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'attività ispettiva n. 14184 del 5.08.2013;
3. Decreto legge 27 giugno 2015, n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 132;
4. Articolo 545 del codice di procedura civile;
5. Circolare INPS n. 46 del 27.03.2012;
6. Interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'attività ispettiva n. 1 dell'11 febbraio 2008;
7. Interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'attività ispettiva n. 8 del 2 aprile 2010;
8. Interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'attività ispettiva n. 13 del 30 maggio 2012;
9. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.