

In G.U. il decreto che prevede il beneficio a favore di chi ha un Isee inferiore a 6mila euro

Sisma, sostegno all'inclusione

Dal 2/9 al 31/10 l'invio delle domande per il sussidio

DI DANIELE CIRIOLI

Via libera al «Sia Area Sisma», il «sostegno all'inclusione attiva» con requisiti agevolati per le popolazioni residenti nei territori colpiti dagli eventi sismici 2016/2017 (Umbria, Abruzzo, Lazio e Marche). Dal 2 settembre al 31 ottobre, le famiglie possono richiedere l'erogazione del sussidio che vale, per bimestre, da 160 (1 componente) a 800 euro (5 o più componenti). A disposizione ci sono 41 milioni di euro per l'anno in corso. Lo stabilisce, tra l'altro, il decreto interministeriale (lavoro ed economia) 26 luglio 2017, pubblicato sulla G.U. n. 190/2017 e in vigore da ieri.

I BENEFICIARI

Beneficiario del «Sia Area Sisma» è chi non possiede i requisiti per il Sia ordinario, ma soddisfa congiuntamente i seguenti requisiti:

- essere stato residente e stabilmente dimorante da almeno due anni in uno dei comuni colpiti dal sisma dal 24 agosto 2016, del 26 ottobre 2016 o del 18 gennaio 2017;
- si trova, al momento della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in condizione di maggior disagio economico identificata da un valore dell'Isee o

dell'Isee corrente, calcolato con particolari criteri, pari o inferiore a 6 mila euro.

ISEE RIDOTTO

In particolare, ai soli fini della concessione del Sia-Sisma l'Isee corrente può essere calcolato escludendo, dall'indicatore della situazione patrimoniale, il valore dell'abitazione principale e degli altri immobili distrutti e dichiarati totalmente o parzialmente inagibili e quelli oggetto di misure temporanee di esproprio. Parimenti, i redditi derivanti dal possesso di tale patrimonio immobiliare (immobili distrutti e dichiarati totalmente o parzialmente inagibili e a quelli oggetto di misure temporanee di esproprio) possono essere esclusi dall'indicatore della situazione reddituale.

QUANTO VALE IL SIA-SISMA

La misura del beneficio concesso è la stessa del Sia ordinario, determinata in ragione della numerosità del nucleo familiare beneficiario. Ai fini della determinazione dell'importo del Sia, il nucleo familiare è definito dai componenti unitariamente e stabilmente dimoranti in una sola unità abitativa. Praticamente il beneficio è concesso tramite la «Carta-Sia», caricata ogni due mesi di un importo pari a:

- a) 160 euro per i nuclei monoparentali (un solo componente);
- b) 320 euro per i nuclei con due componenti;
- c) 480 euro per i nuclei con tre componenti;
- d) 640 euro per i nuclei con quattro componenti;
- e) 800 euro per i nuclei con cinque o più componenti.

LA DOMANDA

La domanda per l'accesso al Sia-Sisma va presentata con la stessa procedura del Sia ordinario (cioè al comune), mediante un modello di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà che verrà predisposto entro il 1° settembre prossimo. La domanda si può presentare a partire dal 2 settembre e fino al 31 ottobre. I comuni comunicano, entro 15 giorni lavorativi dalla data di presentazione della domanda, le richieste di beneficio dei nuclei familiari per i quali abbiano verificato il possesso dei requisiti. Nel caso di risorse insufficienti (41 mln di euro per il 2017), il Sia-Sisma è concesso prioritariamente ai nuclei familiari che presentano un valore dell'Isee o dell'Isee corrente pari o inferiore a 3 mila euro.



Il decreto disponibile su www.italia-oggi.it/documenti

Apprendistato, precedenza nulla se già qualificato

La «qualifica» annulla il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto di apprendistato. Se già qualificato per la stessa mansione oggetto della nuova assunzione in apprendistato il lavoratore non può invocare il diritto di precedenza nell'assunzione in qualità di ex lavoratore a termine. Lo precisa il ministero del lavoro nell'interpello n. 2/2017, rispondendo a due quesiti della Confcommercio, entrambi sulla corretta interpretazione dell'art. 24, comma 1, del dlgs n. 81/2015 concernente il diritto di precedenza dei lavoratori a termine in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato. In particolare, è stato chiesto se possano o meno costituire violazione del predetto diritto: I) la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo del contratto di apprendistato stipulato con un lavoratore già in forza presso la stessa azienda; II) la nuova assunzione con contratto di apprendistato di un altro lavoratore. Il ministero, dopo aver ricordato che l'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la peculiarità di prevedere l'obbligo per il datore di lavoro d'impartire la formazione all'apprendista, affinché questi possa acquisire le competenze necessarie al suo inserimento nel mondo del lavoro e una propria qualificazione professionale, mediante puntuale declinazione degli obiettivi fissati da un piano formativo individuale (Pfi), spiega che anche tali assunzioni rientrano nell'ambito di quelle contemplate nell'art. 24, quelle cioè soggette al particolare diritto di precedenza. In definitiva, ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi (che possono prevedere deroghe, ai sensi del comma 1 dello stesso art. 24), il ministero precisa che non integrano la violazione del diritto di precedenza né la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione (in quanto non si tratta di una nuova assunzione), né la nuova assunzione di un apprendista, ma soltanto nel caso in cui il lavoratore a termine (detentore del diritto di precedenza) risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

Carla De Lellis

CON L'ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO N. 122/2017 CAMBIANO LE REGOLE: CUMULABILI FINO A UN MASSIMO DI 8

I buoni pasto si avvicinano sempre più al denaro contante

Con l'entrata in vigore fissata al 9 settembre del decreto n. 122/2017, pubblicato in G.U. lo scorso 10 agosto (vedi *ItaliaOggi* dell'11 agosto) sarà più agevole utilizzare i buoni pasto in luogo del denaro contante senza correre rischi fiscali, grazie alla possibilità di cumularli fino al numero di otto nell'ambito della medesima spesa. Ma andiamo per gradi.

In base all'art. 51, comma 2, lett. c) del Tuir non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente i buoni pasto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29 (aumentato dal 1° luglio 2015 a euro 7,00 nel caso di buoni pasto in forma elettronica). La previsione normativa costituisce una deroga al principio di onnicomprensività che caratterizza il reddito di lavoro dipendente ed è ispirata dalla volontà del legislatore di favorire sia i dipendenti che, pur costretti a consumare il pasto nel corso della giornata lavorativa, non fruiscono di un servizio mensa; sia gli imprenditori, al fine di evitare una prolungata assenza dal posto di lavoro da parte dei lavoratori. Con la circolare n. 326/E/1997 il Ministero delle finanze ha inoltre chiarito che: 1) i buoni pasto devono essere erogati alla generalità o ca-

tegorie omogenee di dipendenti; 2) deve essere individuabile un collegamento fra i buoni ed il tipo di prestazione cui danno diritto: quindi i tagliandi non possono essere cedibili, né cumulabili, né commerciabili e né convertibili in denaro; 3) devono consentire l'espletamento della prestazione unicamente nei confronti dei dipendenti che ne hanno diritto.



Vincoli precisi e rigorosi che trovano conferma anche nella risoluzione n. 153/E/2004 dell'Agenzia delle entrate ove viene evidenziato che la fruizione di una pausa di lavoro per il vitto costituisce condizione necessaria per godere dei benefici fiscali dei buoni pasto, rappresentando questi una prestazione sostitutiva del servizio mensa. Successivamente il Dpcm 18 novem-

bre 2005, su delega della legge n. 168/2005, cambia rotta specificando che i buoni pasto sono utilizzati dai dipendenti, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto. Quindi, doppia apertura: sì ai lavoratori part-time e sì anche se non c'è la pausa pranzo; così che con quest'ultimo provvedimento comin-

cia a vacillare la stretta connessione tra buono pasto e consumazione del vitto e, di conseguenza, i presupposti che avevano indotto il legislatore a concedere i benefici fiscali a favore di questa tipologia di prestazione. Volendo estremizzare, una categoria omogenea può ben essere costituita da lavoratori per i quali non è prevista la pausa di lavoro e che finiranno con l'utilizzare diversamente

i buoni pasto.

Infine, il decreto n. 122/2017 che, consentendo la cumulabilità addirittura fino a otto tagliandi: 1) avvicina ancora di più i buoni pasto al denaro contante, fissando una regola precisa di utilizzo; 2) solleva i datori di lavoro dalla preoccupazione di possibili controlli fiscali tesi a disconoscere i benefici fiscali a causa di un uso disinvolto dei tagliandi, specie in tema di nominatività e cumulabilità; 3) favorirà la diffusione dei buoni pasto emessi in forma elettronica, il cui impiego non è ancora decollato non solo per il mancato adeguamento delle dotazioni elettroniche dei gestori, ma anche per gli esposti timori da parte delle Aziende.

Tutto bene quel che finisce bene, allora, anche se a questo punto appare decisamente superata, oltre che discriminatoria, la norma contenuta anch'essa nella lett. c), comma 2, art. 51 Tuir che giustifica l'esenzione fiscale delle indennità in denaro, sostitutive della mensa, corrisposte agli addetti ai cantieri edili e ad altre strutture lavorative ubicate in zone isolate, con l'assunto che manchino servizi di ristorazione agevolmente raggiungibili.

Claudio Della Monica