

Direzione generale
Direzione centrale rischi
Direzione centrale prestazioni

Circolare n. 21

Roma, 24 aprile 2013

Al Direttore generale vicario
Ai Responsabili di tutte le Strutture centrali e territoriali
e p.c. a: Organi istituzionali
Magistrato della Corte dei conti delegato all'esercizio del controllo
Organismo indipendente di valutazione della performance
Comitati consultivi provinciali

Oggetto

Legge 92/2012 (Riforma del lavoro) – modifiche agli artt. 70 e segg. del d.lgs. 276/2003 – lavoro occasionale accessorio. Obbligo assicurativo. Aspetti retributivi e contributivi. Istruzioni operative. Prestazioni.

Quadro di riferimento

- /// **Decreto del Presidente della Repubblica 1124 del 30 giugno 1965:** "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" (G. u. n.257 del 13 ottobre 1965);
- /// **Decreto del Presidente della Repubblica 445 del 28 dicembre 2000** "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa" (G. u. 42 del 20 febbraio 2001);
- /// **Decreto legislativo 276 del 10 settembre 2003:** "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" (G. u. n. 235 del 9 ottobre 2003);
- /// **Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 30 settembre 2005:** "Lavoro accessorio ai sensi dell'articolo 72 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni" (G. u. 302 del 29 dicembre 2005);

- ⚡ **Decreto del Ministero dell'interno n. 27449 dell'8 agosto 2007:** "Organizzazione e servizio degli 'steward' negli impianti sportivi" (G. u. 195 del 23 agosto 2007);
- ⚡ **Legge 196 del 31 dicembre 2009:** "Legge di contabilita' e finanza pubblica" (G. u. 303 del 30 dicembre 2009);
- ⚡ **Decreto del Ministero dell'Interno n. 44065 24 febbraio 2010:** "Modifiche al decreto 8 agosto 2007 in materia di organizzazione e servizio degli assistenti sportivi, denominati «steward», negli impianti sportivi" (G. u. 49 del 1° marzo 2010);
- ⚡ **Decreto legge 83 del 22 giugno 2012 – decreto convertito, con modificazioni, in legge n. 134 del 7 agosto 2012 – "Misure urgenti per la crescita del Paese" (G. u. n. 147 del 26 giugno 2012);**
- ⚡ **Legge 92 del 28 giugno 2012:** "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" (G. u. n. 153 del 3 luglio 2012, Riforma del lavoro);
- ⚡ **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 18 del 18 luglio 2012:** "L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma lavoro) – tipologie contrattuali e altre disposizioni – prime indicazioni operative";
- ⚡ **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4 del 18 gennaio 2013:** "Legge 92/2012 (c.d. Riforma lavoro) – modifiche all'art. 70 del d. lgs. 276/2003 – lavoro accessorio – Indicazioni operative per il personale ispettivo";
- ⚡ **Lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. 37/0003439/MA007.A001 del 18 febbraio 2013:** "L. 92/2012 (c.d. Riforma lavoro) – modifiche all'art. 70 e sss. Del d. lgs. 276/2003 – lavoro accessorio";
- ⚡ **Circolare Inail n. 36 del 16 giugno 2011:** "Legge 4 novembre 2010, n. 183: art. 4 – misure contro il lavoro sommerso, art. 33-accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica".

LA NUOVA DISCIPLINA

11. PREMESSA

La Riforma del lavoro,¹ con le modifiche apportate dalla legge di conversione del Decreto sviluppo,² ha innovato la disciplina in materia di lavoro occasionale accessorio, semplificandone il quadro normativo e riaffermando la finalità dei voucher di ricondurre nella legalità attività prestate abitualmente "in nero."

Le novità introdotte dalle nuove disposizioni si riassumono nella sostituzione dell'art.70 e nella parziale modificazione dell'art. 72 del decreto legislativo 276/2003.

¹ Legge 92/2012, art. 1, comma 32, lettera c).

² Decreto legge 83 del 2012 convertito, con modificazioni, in legge 134 del 2012, art. 46-bis, comma 1, lettera d).

In materia, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con le allegate circolari,³ ha fornito chiarimenti operativi.

Il fine dichiarato delle nuove disposizioni è quello di combattere l'uso improprio e iscorso della figura del lavoro accessorio e la precarietà che ne deriva.

Si impartiscono, quindi, le seguenti istruzioni a seguito del mutato quadro normativo, tenuto conto dell'esigenza di garantire uniformità di comportamento da parte delle Strutture territoriali.

2. DEFINIZIONE

La Riforma del lavoro ha modificato la nozione di *prestazioni di lavoro accessorio* contenuta nell'art. 70 del d. lgs. 276/2003, qualificandole quali *attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.*"⁴

E' stato eliso il riferimento alle causali soggettive e oggettive, ossia alle categorie di prestatori e ai settori di attività, in presenza delle quali la normativa previgente consentiva il ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale accessorio.

Sono state, in tal modo, semplificate e chiarite le modalità per l'utilizzo del lavoro occasionale accessorio applicabile, allo stato, a tutte le tipologie lavorative e di prestatori.

3. IL LIMITE ECONOMICO

Con le nuove disposizioni, viene fissato il limite di carattere economico pari a 5.000 euro, in relazione al compenso massimo che il prestatore di lavoro accessorio può percepire su base annua, a prescindere dal numero dei committenti.

Tale limite differisce dal parametro stabilito dalla previgente disciplina, incentrato sull'attività svolta a favore del singolo committente.

In definitiva, mentre prima il limite economico era riferibile a 5.000 euro per ogni committente riferiti all'anno solare, ora la somma è sempre 5.000 euro, ma l'importo va considerato complessivamente con riferimento alla totalità dei committenti.

E' un limite che riguarda il lavoratore⁵.

Ulteriori limiti di utilizzo sono previsti, in particolare, *nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti*: in tale ipotesi, le attività

³ Circolari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4/2013 e lettera circolare prot. 37/0003439/MA007.A001 del 18/02/2013. In tema di lavoro occasionale accessorio, si rinvia anche alla circolare 18/2012 del succitato Dicastero allegata alla nota della Direzione centrale rischi n. 4644 del 24/07/2012 "Legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma del lavoro)" indirizzata alle Strutture centrali e territoriali.

⁴ Art. 70, d. lgs. n. 276/2003, da ultimo sostituito dall'articolo 1, comma 32, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificato dall'articolo 46-bis, comma 1, lettera d), del d.l. 22 giugno 2012, n. 83.

⁵ Circolare n. 4/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

di lavoro occasionale accessorio *possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (...).*⁶

Inoltre, il Decreto sviluppo, per l'anno 2013, prevede che *prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.*⁷

Con le nuove disposizioni il limite quantitativo dei 5.000 euro è divenuto elemento di qualificazione della fattispecie; il suo superamento determina violazione della disciplina in materia di lavoro accessorio con trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato e conseguente applicazione di sanzioni civili ed amministrative.

In attesa del completamento da parte dell'Istituto del sistema di monitoraggio dei compensi ricevuti dai singoli prestatori nel corso dell'anno, il committente⁸ potrà richiedere al prestatore una dichiarazione, ai sensi dell'articolo 46 comma 1, lett. O) d.p.r. 445/2000, in ordine al non superamento degli importi massimi previsti. Nella citata lettera circolare si precisa che, ferma restando l'effettuazione dei vigenti adempimenti in materia di comunicazione preventiva della prestazione, l'acquisizione della dichiarazione costituisce elemento necessario e sufficiente a evitare, in capo al datore di lavoro, eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio.

4.AMBITO DI APPLICAZIONE

I limiti di applicazione del lavoro accessorio sono dunque ora definiti sulla base del limite economico. In questo ambito, il lavoro occasionale accessorio si estende come, si è detto, a tutte le tipologie di attività e di prestatori.

5.CASI SPECIFICI

Casi specifici sono costituiti dal settore agricolo, dai committenti pubblici e dalle imprese familiari per i quali il lavoro occasionale accessorio si articola secondo quanto segue.

5.1 Settore agricolo

In questo contesto, il lavoro occasionale accessorio si applica:

- a) *alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un*

⁶ Sul punto, la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4/2013 chiarisce che "l'espressione imprenditore commerciale vuole in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo commerciale possa in qualche modo circoscrivere l'attività di impresa."

⁷ Art. 70, comma 1, d. lgs. 276/2003, da ultimo sostituito dall'articolo 1, comma 32, lettera a), della Legge 92 del 28 giugno 2012, come modificato dall'articolo 46-bis, comma 1, lettera d), del D.L. 83 del 22 giugno 2012.

⁸ Circolare n. 4 del 18 gennaio 2013 e lettera circolare del medesimo Ministero del 18.02.2013

*ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università';
b) alle attività agricole svolte a favore di produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a euro 7.000, costituito, per almeno due terzi da cessione di prodotti; tali attività non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.⁹*

Dunque, come chiarito dal Ministero,¹⁰ è possibile utilizzare voucher sino a 5.000 euro in agricoltura solo se l'attività è svolta da pensionati o giovani studenti ovvero, a prescindere da chi è il lavoratore accessorio, se l'attività è svolta a favore dei piccoli imprenditori agricoli.

5.2 Committenti pubblici

Per "committenti pubblici" devono intendersi le amministrazioni, gli enti e le società inserite nel conto economico consolidato individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Va ricompreso all'interno della nozione "committente pubblico" anche l'ente locale.

I committenti pubblici possono ricorrere al lavoro occasionale accessorio *nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno,¹¹* con eliminazione dei vincoli previsti dalla precedente disciplina in tema di tipologie di prestazioni e di prestatori.

Per quanto concerne l'aspetto economico, si precisa che per il committente pubblico vale il limite economico "generale" fissato in 5.000 euro per prestatore.

5.3 Impresa familiare

La nuova formulazione dell'articolo 70 d.lgs. 276/03 non richiama più l'impresa familiare che, ai sensi del previgente comma 1, lett. G, prevedeva la possibilità di utilizzo dei buoni lavoro per l'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile. Allo stesso modo non opera più il comma 2-bis del previgente articolo 70 per il quale le imprese familiari potevano utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro. Di conseguenza, a far data dal 18 luglio 2012, anche l'impresa familiare rientra nell'ambito della disciplina generale e potrà ricorrere al lavoro occasionale per lo svolgimento di ogni tipo di attività, con l'osservanza dei soli limiti economici previsti dalla nuova normativa, pari a 2.000 euro annui, trattandosi di committenti imprenditori commerciali o professionisti.

⁹ Art. 70, comma 2, d. lgs. 276/2003.

¹⁰ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4/2013.

¹¹ Art. 70, comma 3, d. lgs. 276/2003.

Alla luce della nuova formulazione dell'articolo 70, risulta non più applicabile il comma 4-bis dell'articolo 72 dove permane il rinvio all'impresa familiare di cui all'articolo 70, comma 1, lettera g), con riferimento alla disciplina contributiva e assicurativa. La permanenza di tale riferimento rende difficilmente applicabile la nuova normativa all'impresa familiare, in considerazione dell'eliminazione degli ambiti soggettivi e oggettivi relativi al lavoro occasionale accessorio, e quindi della difficile individuazione dei casi in cui si continuerebbe ad applicare la contribuzione ordinaria, prevista dal residuo comma 4 bis dell'art. 72. L'aliquota presente nei buoni lavoro utilizzati dall'impresa familiare resta, allo stato, per quanto concerne il pagamento dei premi assicurativi Inail, ferma al 4%.

6. UTILIZZO DEL LAVORO ACCESSORIO NEGLI APPALTI

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali¹² conferma l'orientamento secondo cui l'applicazione del lavoro occasionale accessorio è limitata al rapporto diretto fra il prestatore e l'utilizzatore finale della prestazione (con la sola eccezione degli steward delle società calcistiche¹³).

*E' escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto e della somministrazione.*¹⁴

Ciò garantisce la regolarità dell'applicazione dei buoni di lavoro accessorio, attesa l'esigenza di prevenire fenomeni di distorsione della concorrenza negli appalti, a sfavore delle imprese che instaurano contratti di lavoro più "stabili."

7. I LAVORATORI STRANIERI

La novità di maggior rilievo concerne l'inclusione del reddito da lavoro accessorio nell'ammontare di reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno nei limiti e alle condizioni previste dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare 4/2013.

8. REQUISITI DEI BUONI LAVORO

8.1 La quantificazione del compenso

La Riforma del lavoro, al fine di garantire un corretto utilizzo dei buoni di lavoro (cd voucher),¹⁵ stabilisce che i carnet dei buoni di lavoro accessorio:

- sono *orari, numerati progressivamente e datati*. Muta il criterio di determinazione del compenso che è di natura oraria e parametrato alla durata della prestazione stessa. Resta ferma la possibilità, per il committente, di remunerare la prestazione in misura superiore a quella prevista dalla legge.¹⁶ La precisazione fatta dal succitato Ministero secondo cui, *il riferimento alla data non può che implicare che la stessa vada intesa come un arco temporale di*

¹² Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4/2013.

¹³ Come previsto dal d.m. 8.08.2007 modificato dal d.m. 24.02.2010.

¹⁴ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4/2013.

¹⁵ Art. 72, d. lgs. 276/2003

¹⁶ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4/2013.

utilizzo del voucher non superiore ai 30 giorni decorrenti dal suo acquisto¹⁷, è stata successivamente sospesa dalla lettera circolare del Ministero del lavoro del 18 febbraio 2013, nelle more delle modifiche delle procedure anche telematiche, per il rilascio dei voucher. Pertanto, trovano ancora applicazione le previgenti indicazioni che non limitano temporalmente l'utilizzabilità dei voucher.

- hanno valore nominale, fissato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. Con specifico riferimento ai voucher in agricoltura, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali¹⁸ ha chiarito che, tenuto conto delle specificità del settore agricolo ed in attesa della nuova determinazione dell'importo orario dei voucher, fermo restando il suo valore nominale, sia possibile far riferimento, esclusivamente in tale settore, alla retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata come individuata dalla contrattazione collettiva di riferimento comparativamente più rappresentativa.

8.2. La comunicazione preventiva

Resta invariato l'obbligo del committente di effettuare, prima dell'inizio della prestazione di lavoro occasionale accessorio, la comunicazione preventiva all'Inail indicando:

- I propri dati anagrafici, la tipologia (di committente) e il codice fiscale
- I dati anagrafici e il codice fiscale del prestatore
- Il luogo e le date presunte di inizio e fine della prestazione
- La tipologia dell'attività (codice lavorazione).

Parimenti, si ribadisce l'obbligo del committente di comunicare all'Inail eventuali variazioni sopravvenute del periodo di inizio e fine della prestazione, o annullamenti della dichiarazione.

A tal proposito, si ricorda che le attuali modalità di comunicazione di inizio prestazione e di variazione/annullamento sono differenziate a seconda del canale di distribuzione dei buoni lavoro:

- direttamente all'Inail – tramite il numero di fax gratuito 800.657657, il contact center integrato Inps/Inail (al numero gratuito da numero fisso 803.164 oppure da cellulare al n. 06 164164, con tariffazione a carico dell'utenza chiamante) e il sito www.inail.it /Sezione 'Punto cliente' – per i voucher cartacei emessi dalle sedi dell'Inps;

¹⁷ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 4/2013.

¹⁸ Lettera-circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, prot. 37/0003439/MA007.A001 del 18/02/2013.

- direttamente all'Inps – con invio in tempo reale all'Inail cui la comunicazione è destinata, tramite il sito istituzionale www.inps.it, il contact center integrato INPS/INAIL e le sedi INPS – per i voucher emessi dai tabaccai abilitati, dagli uffici postali, dagli sportelli delle Banche Popolari e per i voucher gestiti con procedura telematica dal sito Inps.

Al fine di semplificare gli adempimenti dei datori di lavoro, è in corso di formalizzazione specifico accordo con Inps volto a far sì che la comunicazione preventiva pervenga ad Inail da Inps in tempo reale. Ciò consentirà al committente di fruire, ai fini dei propri adempimenti, di un unico canale.

8.3 DISCIPLINA SANZIONATORIA. ISTRUZIONI OPERATIVE.

La comunicazione preventiva all'Inail, a carico del committente, di attivare prestazioni di lavoro occasionale accessorio condiziona la regolarità dell'attivazione stessa. L'inosservanza dell'obbligo è sanzionata ai sensi dell'articolo 4 della legge 183/2010¹⁹

La disciplina sanzionatoria copre le ipotesi di ricorso al lavoro occasionale accessorio per il superamento dei limiti attualmente stabiliti per tale modalità di prestazione lavorativa. Al riguardo si richiamano le indicazioni sulla disciplina sanzionatoria definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali²⁰, in relazione al superamento dei limiti quantitativi di natura economica (vedi paragrafo 3) da accertare in sede di verifica. In base alle disposizioni ministeriali il superamento di detti limiti comporta la "trasformazione" del rapporto contestato in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con l'applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative. Rileva in detto ambito l'acquisizione da parte del committente della dichiarazione rilasciata dal prestatore in ordine al non superamento degli importi massimi annuali, che costituisce elemento necessario e sufficiente a evitare, in capo al datore di lavoro, eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio.

Gli effetti di trasformazione, conformemente a quanto previsto dalla circolare ministeriale, varranno "almeno con riferimento alle ipotesi in cui le prestazioni siano rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo e risultino funzionali all'attività di impresa o professionale". Ne consegue che sarà possibile "trasformare" il rapporto nei soli confronti dei committenti che operino in qualità di imprenditori commerciali o di liberi professionisti, tenuto conto degli indici di subordinazione quale ad esempio quello concernente la fungibilità delle prestazioni di lavoro accessorio con prestazioni rese da altro personale già dipendente dell'imprenditore o del professionista.

Il superamento dei limiti potrebbe anche riguardare l'utilizzo dei voucher al di fuori del periodo consentito (trenta giorni dall'acquisto) alla cui violazione, precisa il Ministero, va riservato il medesimo trattamento sanzionatorio in

¹⁹ Circolare n. 38 del 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e circolare Inail n.36 del 16 giugno 2011.

²⁰ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4 del 18 febbraio 2013.

quanto la prestazione deve "ritenersi quale prestazione di fatto non censita preventivamente e pertanto da considerarsi in nero".

Quest'ultima ipotesi di violazione, allo stato, non risulta operativa in quanto, come anticipato al paragrafo 8.1, la gestione dei voucher e in particolare il loro rilascio da parte dell'Inps richiede una modifica delle procedure, in particolare, telematiche, ancora non ultimate. Pertanto, nelle more delle modifiche procedurali, restano confermate le previgenti indicazioni che non limitano temporalmente l'utilizzabilità dei voucher.²¹

9. REGIME CONTRIBUTIVO DEI BUONI LAVORO

Il pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio continua a essere effettuato con il sistema dei "buoni".²²

In particolare, il valore nominale è comprensivo della contribuzione (pari al 13%) a favore della gestione separata Inps e di quella in favore dell'Inail per l'assicurazione infortunistica (pari al 7%) e di un compenso al concessionario (Inps), per la gestione del servizio, pari al 5%.

Il valore netto del voucher da 10 euro nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è quindi pari a 7,50 euro.

10. REGIME TRANSITORIO

Le nuove disposizioni²³ mantengono *"fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio...gia' richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013."*

Quindi, entro il 31 maggio 2013, i committenti potranno spendere i buoni di lavoro accessorio²⁴ acquistati prima del 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge 92 del 18 luglio 2012 (anche con riferimento a prestazioni in corso o da avviare), nel rispetto delle precedenti disposizioni relative agli ambiti soggettivi e oggettivi di applicazione, alle disposizioni riferite ai percettori di prestazioni a sostegno del reddito, ai limiti economici e senza vincoli di parametrizzazione.

Per i committenti che hanno provveduto a effettuare la comunicazione di avvio della prestazione di lavoro accessorio in data precedente al 18 luglio 2012 e che hanno poi effettuato il versamento per l'acquisto di voucher in data successiva al 18 luglio 2012 – tenuto conto delle sostanziali novità normative introdotte dalla legge n. 92/2012 in materia e del fatto che, nel caso di specie, i prestatori avevano svolto o stavano svolgendo la relativa prestazione, la cui data di avvio era stata comunicata nelle forme e nei tempi previsti – la fattispecie si ritiene venga riassorbita nella disciplina del regime transitorio, come sopra individuata.

²¹ Circolare 4/2013 e lettera circolare del 18.02.2013 entrambe del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

²² D. m. 30 settembre 2005. In merito al settore agricolo, si rinvia alla lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 febbraio 2013.

²³ Art. 1, comma 33, l. 92/2012.

²⁴ Articolo 72 del decreto legislativo 276 del 2003.

11. PRESTAZIONI

Per quanto riguarda le prestazioni, si rinvia alle istruzioni vigenti ai sensi delle quali, ai fini della determinazione della misura delle prestazioni economiche, la retribuzione da prendere a base è quella pari al minimale di rendita il cui importo, diviso per trecento, costituirà l'imponibile giornaliero per l'erogazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta.

Il Direttore generale

All.: 2