

RASSEGNA PREVIDENZIALE SETTIMANALE

a cura Massimo Pipino

- 1) **Cessazione dell'ora legale**
- 2) **Lavoro intermittente a tempo determinato e successione di contratti**
- 3) **Aggiornamento Costo del lavoro Standard nel settore alimentare**
- 4) **Presentazione via web delle domande di Cassa Integrazione Guadagni straordinaria**
- 5) **Congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del Decreto Legislativo n. 151/2001, in presenza di Cassa Integrazione Guadagni - Chiarimenti del Ministero del Lavoro**
- 6) **Art. 29 L. n. 341/95: riduzione della contribuzione in edilizia**
- 7) **Danno all'integrità psicofisica del lavoratore causato da licenziamento illegittimo**
- 8) **Fondo di tesoreria - Operazioni societarie e di cessione di contratto e adempimenti a cura del datore di lavoro - Precisazioni dell'INPS**
- 9) **Rivalutazione a settembre 2009 del trattamento di fine rapporto**
- 10) **Riposi giornalieri del lavoratore padre - Sentenza del Consiglio di Stato n. 4293 del 9 settembre 2008 - Istruzioni dell'INPS**
- 11) **Carta di qualificazione conducenti: ulteriori chiarimenti**

1) Cessazione dell'ora legale

Si ricorda che alle ore tre (legali) di domenica 25 ottobre 2009 cesserà l'ora legale, iniziata alle ore due del 29 marzo 2009. Si dovrà, pertanto, provvedere affinché alle ore tre del prossimo 25 ottobre gli orologi siano portati a segnare le ore due. La determinazione della data di inizio e di cessazione dell'ora legale per il 2009 è stata fissata dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 12 settembre 2008, in base alla Legge 24 dicembre 1966, n. 1144, modificata dal Decreto-Legge 21 giugno 1980, n. 270, convertito nella Legge 8 agosto 1980, n. 436, ed alla Legge 22 dicembre 1982, n. 932.

2) Lavoro intermittente a tempo determinato e successione di contratti

Si segnala che, in risposta ad uno specifico interpello (n. 72/2009 del 12 ottobre 2009), il Ministero del Lavoro ha chiarito che tra la cessazione di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e la riassunzione dello stesso lavoratore alle medesime condizioni, oppure con un contratto a termine (non

www.commercialistatelematico.com

intermittente), non deve necessariamente intercorrere il periodo minimo previsto dall'art. 5, comma 3, del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (1). Con l'occasione si ricorda che con il contratto di lavoro intermittente, o "a chiamata", ai sensi degli articoli 33 e seguenti del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (2), un lavoratore si pone, anche per un periodo di tempo determinato, a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa, secondo le necessità che di volta in volta si manifestino. Esso può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In ogni caso detto rapporto può validamente intercorrere tra un datore di lavoro e soggetti con meno di venticinque anni di età o lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati. Nell'interpello in esame (3) si ribadisce che laddove il contratto intermittente sia stipulato a tempo determinato, secondo quanto previsto dal comma 2 del citato art. 33, non si deve applicare la disciplina del lavoro a termine di cui al Decreto Legislativo n. 368/2001, anche per la sostanziale diversità dei due istituti, comunque disciplinati da differenti disposizioni. Il riferimento dell'art. 1, del Decreto Legislativo n. 368/2008, alle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro", infatti, è considerato – ad avviso del predetto Dicastero – "inappropriato nel caso del lavoro intermittente in quanto quest'ultimo è connotato dalla modulazione flessibile della prestazione, impossibile da predeterminare a priori".

Sulla base delle suddette considerazioni, il Ministero del Lavoro conclude che non è necessario il rispetto del periodo minimo previsto dall'art. 5, comma 3, del Decreto Legislativo n. 368/2001, né in caso di riassunzione dello stesso lavoratore con contratto di lavoro intermittente, né qualora al contratto intermittente segua un rapporto di lavoro a termine (ai sensi dell'art. 1 del Decreto Legislativo n. 368/2001), il quale dunque può essere stipulato anche senza soluzione di continuità rispetto al precedente contratto.

3) Aggiornamento Costo del lavoro Standard nel settore alimentare

Con riferimento a quanto indicato in Lavoro e Previdenza n. 5/2009 ed in conformità con la metodologia di determinazione della dinamica del costo del lavoro riportata nell'inserito pubblicato in Lavoro e Previdenza n. 13/99, consultabile tra le note metodologiche del Servizio Normativo Economico, si è proceduto ad aggiornare la tabella del costo del lavoro standard nel settore alimentare.

www.commercialistatelematico.com

Con decorrenza 1° ottobre 2009 viene erogata la prima rata di aumento stabilito dal rinnovo del CCNL sottoscritto in data 22/09/2009. Tale disposizione, comporterà per l'operaio di 4° livello, scelto come riferimento standard, i seguenti effetti retributivi e di costo:

- Aumento minimo contrattuale 39,80 €/mese
- Incremento costo lavoro

(rispetto a settembre 2009) 0,45 €/ora pari a + 2,20%

(rispetto a dicembre 2008) 0,71 €/ora pari a + 3,52%

Per il periodo di mancata copertura contrattuale (giugno-settembre 2009) è stato previsto un importo forfetario, sotto forma di UNA TANTUM, di 227,20 €. Tale somma, uguale per tutti ed omnicomprensiva di tutti gli effetti sugli istituti contrattuali e di legge diretti ed indiretti, verrà pagata con le competenze del mese di ottobre 2009 e, pur non avendo nessun effetto strutturale sui costi, determinerà un aumento del costo medio 2009 di 0,19 €/ora, pari 0,90%.

Si ricorda che la prossima variazione retributiva avverrà nel mese di aprile 2010.

COSTO ORARIO OPERAI NEL SETTORE ALIMENTARE - OTTOBRE 2009 -

La presente elaborazione fa riferimento al costo di un **OPERAIO di 4° livello**, con 4 anni di anzianità aziendale, addetto ai turni sullo schema del ciclo 3x5. Il trattamento economico e normativo è quello previsto dal solo contratto nazionale e non include pertanto le eventuali condizioni di miglior favore esistenti in azienda.

V O C I	Valori Orari	
A) RETRIBUZIONE DIRETTA	(EURO)	
1)	Retribuzione tabellare	5,39
2)	Aumenti periodici di anzianità	0,31
3)	Indennità di contingenza	3,01
4)	E.D.R. Accordo 31/7/92	0,06
TOTALE	8,76	
5)	Premio per Obbiettivi fisso	0,09
6)	Maggiorazione intervallo refez. non fruito (6,50%)	0,57
7)	Maggiorazione Lavoro Notturmo (30%)	0,87
TOTALE COMPLESSIVO	10,28	
B) RETRIBUZIONE DIFFERITA		
1)	13^ mensilità (173 h)	1,08
2)	14^ mensilità (173 h)	0,92
3)	Premio di risultato (°)	0,00

TOTALE		2,01
C) RETRIBUZIONE INDIRETTA		
1)	Ferie (22 gg)	0,91
2)	Festività (12 + 4 novembre)	0,52
3)	Permessi riduzione orario (32 h + 80 h)	0,60
4)	Assemblee aziendali (10 h)	0,05
5)	Permessi sindacali (4 h)	0,02
6)	Diritto allo studio (3 h)	0,02
7)	Malattia	0,21
8)	Maternità	0,03
9)	Infortunio	0,01
10)	Fondo Previdenza Integrativa (ALIFOND)	0,17
TOTALE		2,53
TOTALE RETRIBUZIONE (A + B + C)		14,82
D) ONERI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI		
1)	I.N.P.S. (31,17%) (*)	4,57
2)	I.N.A.I.L. (2,00%)	0,29
3)	Contributo Solid. Fondo Previdenza Integrativa (10%)	0,02
TOTALE		4,88
E) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (Acc.+Rival. F.do)		1,12
TOTALE COSTO ORARIO (A + B + C + D + E)		20,82
VARIAZIONE INDICE C.d.L. (dic. 2008 = 100)		103,52
COSTO ANNUO DEL LAVORATORE		33.924,88

(°) Per ogni incremento di 100 €/anno il costo orario aumenta di 0,07 € pari a +0,32%

(*) Al netto contr. agg. IVS 0,5% a c/lavoratore anticipato dall'azienda e recuperato sul TFR

4) Presentazione via web delle domande di Cassa Integrazione Guadagni straordinaria

Il Ministero del Lavoro ha reso disponibile sul proprio sito Internet (www.lavoro.gov.it) il servizio "CIGOnline", che consente di presentare via web le domande di trattamento di integrazione salariale straordinaria. Possono accedere a tale servizio gli utenti che:

- siano delegati dalle aziende richiedenti l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni straordinaria a svolgere le funzioni di "referente" per le relative domande;
- siano, inoltre, in possesso di firma digitale (smart card) di Infocert ovvero, in alternativa, di username e password fornite dal Ministero del Lavoro.

Ai fini dell'utilizzo del sistema è inoltre necessaria l'installazione sul computer del software specificato dallo stesso Dicastero. Per ogni ulteriore informazione sul nuovo servizio si fa rinvio alla "Guida rapida" ed al "Manuale completo" per le aziende reperibili sul sito del Ministero del Lavoro, all'indirizzo sopra citato.

5) Congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del Decreto Legislativo n. 151/2001, in presenza di Cassa Integrazione Guadagni – Chiarimenti del Ministero del Lavoro

Con interpello n. 70/2009 del 12 ottobre 2009, il Ministero del Lavoro, in risposta ad alcuni quesiti formulati dalla Direzione Generale dell'INPS, ha fornito precisazioni circa:

- la possibilità per il lavoratore di fruire del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (4), in un periodo di sospensione totale dell'attività lavorativa;
- le modalità di calcolo dell'indennità prevista dalla medesima disposizione in presenza di sospensione parziale o totale dell'attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni nonché di periodi di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione sulla base di contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'art. 1 della Legge 19 dicembre 1984, n. 863, ovvero dell'art. 5, comma 5, della Legge 19 luglio 1993, n. 236.

Ad avviso del menzionato Dicastero, dal quadro complessivo della normativa vigente in materia si evince che lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del richiedente il congedo straordinario costituisce presupposto indispensabile per ottenerne la fruizione: la sospensione totale del rapporto di lavoro (come nel caso della Cassa Integrazione Guadagni a zero ore) già consente, infatti, di adempiere alle funzioni di cura ed assistenza di cui trattasi.

Quanto sopra rilevato, il Ministero del Lavoro ritiene che:

- la richiesta di congedo non possa essere presentata in costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro;

- la fruizione del congedo, con conseguente erogazione dell'indennità di cui al citato art. 42, sia invece ammissibile nei casi in cui la relativa domanda venga presentata prima di un periodo di Cassa Integrazione Guadagni, sia ad orario ridotto che a zero ore. In tale ipotesi il lavoratore non sarà interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa o dalla riduzione di orario per Cassa Integrazione Guadagni e non percepirà la prestazione economica per la stessa prevista.

In merito alla problematica concernente la retribuzione utile ai fini del calcolo dell'indennità riconosciuta nel caso di congedo straordinario, il Ministero afferma che occorre fare riferimento al principio secondo cui detta indennità deve essere parametrata alla retribuzione corrisposta in funzione della effettiva prestazione lavorativa, così come avviene anche nell'ipotesi di prestazione part-time.

Nel caso di presentazione della domanda durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni, il lavoratore continua a percepire il trattamento di integrazione salariale per le ore di Cassa Integrazione, unitamente all'indennità per il congedo straordinario.

Sulla base delle precedenti considerazioni il Ministero precisa che l'indennità di cui all'art. 42, comma 5, più volte richiamato, deve essere calcolata tenendo conto dell'ultima retribuzione percepita "al netto" del trattamento integrativo.

Analogamente, nelle ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro sulla base di contratti di solidarietà stipulati a norma dell'art. 1 della Legge n. 863/1984, ovvero dell'art. 5, comma 5, della Legge n. 236/1993, l'indennità in discorso deve essere parametrata all'ultima retribuzione percepita, decurtata del contributo statale, qualora già erogato.

6) Art. 29 L. n. 341/95: riduzione della contribuzione in edilizia

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 239 del 14 ottobre scorso è stato pubblicato l'allegato Decreto 16 luglio 2009 del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali contenente "Modalità di contribuzione nel settore dell'edilizia per l'anno 2009".

Con tale provvedimento è stata confermata, per il suddetto anno, nella misura dell'11,50%, la riduzione contributiva per l'edilizia prevista dall'art. 29 della L. n. 341/95.

MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 16 luglio 2009

Modalita' di contribuzione nel settore dell'edilizia, per l'anno 2009. (09A11934)

IL MINISTRO DEL LAVORO, DELLA SALUTE
E DELLE POLITICHE SOCIALI

di concerto con

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE

Visto l'art. 29, comma 1, del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1995, n. 341, che prevede che i datori di lavoro esercenti attivita' edile sono tenuti al versamento della contribuzione previdenziale ed assistenziale sull'imponibile determinato dalle ore previste dai contratti collettivi nazionali, con esclusione delle assenze indicate dallo stesso comma 1;

Visto il successivo comma 2 che stabilisce che sull'ammontare di dette contribuzioni, diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'Istituto nazionale della previdenza sociale ed all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per gli operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali, si applica fino al 31 dicembre 1996 una riduzione del 9,50 per cento;

Visto il comma 5 della menzionata legge n. 341 del 1995, come sostituito dall'art. 1, comma 51, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, secondo cui entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo procede a verificare gli effetti determinati dalle disposizioni di cui al comma 1, al fine di valutare la possibilita' che, con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva di cui al citato comma 2;

Visto il decreto ministeriale 24 giugno 2008, con il quale, per l'anno 2008, la riduzione di cui al citato comma 2 e' stata fissata all'11,50 per cento;

Tenuto conto che dalle rilevazioni elaborate dagli Enti interessati sull'andamento delle contribuzioni nel settore edile nel periodo di applicazione delle disposizioni di cui al citato art. 29 della legge n. 341 del 1995, si rileva, rispetto al periodo precedente, un aumento della base imponibile, con conseguente incremento del gettito contributivo, tale da compensare la riduzione contributiva;

Ritenuto pertanto, sulla scorta delle predette rilevazioni, di confermare, per l'anno 2009, la riduzione di cui al citato comma 2 dell'art. 29 della legge n. 341 del 1995 nella misura dell'11,50 per cento ;

Visto l'art. 1, commi 1 e 12, del decreto-legge 16 maggio 2008, n. 85, convertito dalla legge 14 luglio 2008, n. 121;

Decreta:

La riduzione prevista dall'art. 29, comma 2, del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1995, n. 341, e' confermata, per l'anno 2009, nella misura dell'11,50 per cento.

Il presente decreto sara' trasmesso ai competenti organi di controllo e sara' pubblicato nella Gazzetta ufficiale della

<http://www.gazzettaufficiale.it/guridb//dispatcher?task=attoCompleto&service=1&dat...> 15/10/2009

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

7) Danno all'integrità psicofisica del lavoratore causato da licenziamento illegittimo

La Corte di Cassazione, con sentenza 5 marzo 2008, n. 5927, è intervenuta in merito alla questione se il licenziamento illegittimo causa al lavoratore non solo un danno costituito dalla perdita del lavoro e della relativa retribuzione, ma può anche causare un ulteriore danno costituito dalla lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore. All'interrogativo la Corte ha dato una risposta che enuncia in merito questi principi: "Il danno costituito dalla lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore e causato esclusivamente dall'illegittimità del licenziamento (per assenza della relativa giustificazione: giusta causa e giustificato motivo o violazione di norme legali o contrattuali) non è risarcibile. Il predetto danno è risarcibile ove sia conseguenza immediata e diretta dell'illegittimo comportamento datoriale con cui il licenziamento è stato adottato, come nel licenziamento ingiurioso o persecutorio o vessatorio. La prova della causa (di cui il danno è conseguenza immediata e diretta) è onere di colui che il danno lamenta".

Questi che seguono sono i chiarimenti e le motivazioni ampiamente offerti dalla sentenza.

Secondo la Cassazione, per stabilire se sia o meno risarcibile la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore causata da un licenziamento illegittimo, occorre distinguere due ipotesi: prima ipotesi quella del danno causato dalla mancanza del lavoro e della relativa retribuzione e seconda ipotesi quella del "danno causato dall'intrinseco comportamento datoriale con cui il licenziamento è attuato (licenziamento ingiurioso ovvero pretestuoso ovvero persecutorio)".

Per quanto riguarda la prima ipotesi occorre preliminarmente ricordare che, in base alle norme del codice civile, il danno è risarcibile, se conseguenza diretta e immediata di un inadempimento contrattuale e se prevedibile, quando sia conseguenza di un fatto illecito. Orbene, la sentenza in argomento ha ritenuto che la lesione psicofisica non costituisca una conseguenza immediata, diretta e prevedibile di un licenziamento illegittimo. La lesione dell'integrità psicofisica è conseguenza non dell'illegittimità del licenziamento (per l'assenza di giusta causa o giustificato motivo o violazione di norme legali o contrattuali), ma conseguenza della mancanza di lavoro e della retribuzione, per cui del licenziamento "...è conseguenza mediata e indiretta (quale conseguenza di una conseguenza)": così testualmente la Corte di Cassazione.

Circa la prevedibilità la sentenza osserva che il licenziamento, nell'ambito dello svolgimento dei rapporti di lavoro, è fatto normale (la sentenza usa il termine "fisiologico"), per cui esso è prevedibile unitamente alla mancanza di lavoro e di retribuzione. Non è invece prevedibile, sempre in quell'ambito, la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore, definita dalla sentenza non fisiologica "in quanto estranea al normale spazio in cui la dialettica aziendale intorno al rapporto di lavoro si svolge".

In quanto alla seconda ipotesi e, cioè, quella del "danno causato dall'intrinseco comportamento datoriale con cui il licenziamento è attuato (licenziamento ingiurioso ovvero pretestuoso ovvero persecutorio)", la Corte di Cassazione afferma che il risarcimento è dovuto, quando il licenziamento sia illegittimo per ragioni diverse dall'assenza di giusta causa o di giustificato motivo o dalla violazione di norme. In questo caso, dice la sentenza, l'eventuale danno (lesione dell'integrità psicofisica) diventa conseguenza non della perdita del posto di lavoro e della retribuzione, bensì dello stesso comportamento (ingiurioso, persecutorio, vessatorio) con cui è stato attuato, e che costituisce la causa del danno. In quanto conseguenza immediata e diretta del comportamento questo danno diventa ex art. 1223 c.c. (risarcimento per inadempimento contrattuale) risarcibile, ma lo dovrebbe essere anche ai sensi dell'art. 2043 del Codice civile (risarcimento per fatto illecito) in quanto il danno direttamente ed immediatamente connesso al comportamento assume, per la sua stessa causa - ingiuria o persecuzione o vessazione - anche il requisito della prevedibilità del danno, desunto dal predetto articolo.

La sentenza si occupa anche di chi abbia l'onere della prova nella causa per il risarcimento del danno psicofisico, affermando che, mentre nell'ipotesi di danno da licenziamento costituito dalla perdita della retribuzione spetta al danneggiato di provare soltanto il licenziamento e la sua illegittimità, nell'ipotesi di danno costituito dalla lesione dell'integrità psicofisica il danneggiato ha l'onere di provare la complessa struttura della causa del danno, costituita dal licenziamento illegittimo per assenza di giusta causa o giustificato motivo o violazione di norme e dal carattere ingiurioso o persecutorio o vessatorio del licenziamento, e la conseguenza (la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore).

8) Fondo di tesoreria - Operazioni societarie e di cessione di contratto e adempimenti a cura del datore di lavoro - Precisazioni dell'INPS

La Direzione generale dell'INPS, con messaggio n. 21062 del 23 settembre 2009, ha fornito precisazioni in materia di adempimenti e obblighi dei datori di lavoro nei confronti del Fondo di Tesoreria, istituito dall'art. 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nei casi di operazioni societarie ai sensi dell'art.

www.commercialistatelematico.com

9

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

2112 del Codice civile (quali cessioni di ramo d'azienda, fusioni per incorporazione) o di cessione del contratto. Si trascrive il testo del citato messaggio.

**Testo del messaggio della Direzione generale dell'INPS
n. 021062 del 23-09-2009.**

Premessa

Le dinamiche occupazionali che si sono di recente sviluppate indicano come siano sempre più ricorrenti le situazioni in cui, in ambito aziendale, si realizzano modifiche nelle titolarità datoriali dei rapporti di lavoro senza che ciò incida sull'integrità dei rapporti medesimi.

Operazioni societarie - quali la cessione di ramo d'azienda, la fusione per incorporazione - nonché la cessione del contratto determinano, come noto, situazioni in cui si realizza il passaggio dei dipendenti da un datore di lavoro all'altro, senza interruzione del rapporto, ai sensi dell'articolo 2112 del c.c.

Con riferimento agli obblighi contributivi che ne discendono nei riguardi del Fondo di Tesoreria, l'Istituto ha già fornito indicazioni nella circolare n. 70/2007 alla quale, quindi, si rimanda. Ad integrazione di quanto già illustrato e al fine di venire incontro a richieste provenienti dal mondo aziendale, si precisa quanto segue. Versamento della contribuzione al Fondo di Tesoreria.

Nella sopraindicata circolare è stato - tra l'altro - affermato che, in relazione all'unicità del rapporto di lavoro e al fine di garantire una linearità nella gestione del TFR dei lavoratori - nel caso di operazione societaria o di cessione di contratto - permangono gli obblighi di versamento al Fondo di Tesoreria anche nelle ipotesi in cui si realizzi un passaggio di personale - in precedenza alle dipendenze di datore di lavoro assoggettato all'obbligo contributivo nei riguardi del citato Fondo - presso un datore di lavoro non tenuto al versamento del contributo in argomento. In detta ipotesi, il nuovo datore di lavoro - pur rimanendo complessivamente estraneo alle disposizioni di cui all'art. 1, commi 755 e successivi, della legge n. 296/2006, ne diviene destinatario, anche in assenza del requisito occupazionale previsto dalla norma (almeno 50 addetti), con esclusivo riguardo al personale transitato.

Rivalutazione delle quote di TFR

Come noto, l'articolo 2120 del c.c. stabilisce che le quote annuali di trattamento di fine rapporto - con esclusione di quella maturata nell'anno - devono essere incrementate, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al

consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Anche il TFR versato al Fondo di Tesoreria deve essere rivalutato alla fine di ciascun anno, ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro e tale incremento - al netto dell'imposta sostitutiva - deve essere imputato alla posizione del singolo lavoratore. Il costo della rivalutazione resta a carico del Fondo di Tesoreria.

Nelle ipotesi in cui ci si trovi in presenza di una delle situazioni sopra descritte, la rivalutazione delle quote di TFR sarà effettuata dal datore di lavoro subentrante e dovrà riguardare anche quanto versato alla Tesoreria dall'azienda cedente (5). A medesime conclusioni si giunge con riguardo agli obblighi di versamento dell'imposta sostitutiva (11%) che, a far tempo dall'anno 2001, grava sulle rivalutazioni del TFR (6).

Liquidazione del TFR.

La continuità nei versamenti al Fondo di Tesoreria, come sopra illustrata, fa sì che - alla cessazione del rapporto - il datore subentrante liquidi al lavoratore - rivalutandolo - tutto il TFR e cioè:

- quello fisicamente trasferitogli dalla cedente (7);
- quello da quest'ultima versato al Fondo di Tesoreria;
- quello connesso ai versamenti dallo stesso effettuati al medesimo Fondo.

Va da sé che, all'atto della liquidazione, il datore di lavoro subentrante dovrà provvedere a recuperare dalla Tesoreria le quote globalmente versate per i lavoratori cessati, in sede di conguaglio con i contributi dovuti (8).

Resta ferma la richiesta di intervento diretto del Fondo di Tesoreria nei casi di incapienza mensile.

Gestione del TFR versato al Fondo di Tesoreria.

La gestione delle quote di TFR confluite alla Tesoreria avviene, come noto, attraverso le comunicazioni mensili provenienti dal flusso EMens/UNIEMENS. A tal fine - all'atto della compilazione del flusso - il subentrante deve:

- indicare il lavoratore in questione, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione 2T, (avente il significato di "Assunzione in carico di lavoratori a seguito di trasferimento d'azienda o di ramo di essa, a seguito di cessione individuale di contratto da parte di un'altra azienda ovvero di passaggio diretto

nell'ambito di gruppo d'impresе che comportano comunque il cambio di soggetto giuridico”);

- valorizzare - contemporaneamente, l'elemento <MatricolaProvenienza>, con l'indicazione della posizione contributiva INPS presso la quale il lavoratore era precedentemente in carico.

Il cedente, a sua volta, provvederà ad indicare il lavoratore in questione nell'elemento <Cessazione>, con il medesimo codice tipo cessazione 2T, senza la contemporanea valorizzazione dell'elemento <MatricolaProvenienza>.

9) Rivalutazione a settembre 2009 del trattamento di fine rapporto

L'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) ha comunicato che l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati relativo al mese di settembre 2009 (base di riferimento anno 1995 = 100) è risultato pari a 135,4.

* * *

Ai sensi dell'art. 2120 del Codice civile, il trattamento di fine rapporto, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Pertanto, il coefficiente utile per la rivalutazione a settembre 2009 del trattamento di fine rapporto maturato a dicembre 2008 è pari a 1,626859, come risulta dai seguenti conteggi:

Voce A: $1,5\% \times 9/12 = 1,125\%$.

Voce B: Indice dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati (base di riferimento anno 1995 = 100): dicembre 2008: 134,5; settembre 2009: 135,4;

aumento: 0,669145%; 75% dell'aumento: 0,501859%.

Voce A + Voce B = 1,626859%.

Il coefficiente di cui sopra si applica per i rapporti di lavoro cessati tra il 15 settembre ed il 14 ottobre 2009.

* * *

Si ritiene opportuno indicare, qui di seguito, le percentuali di rivalutazione del trattamento di fine rapporto (aumenti) riferite al 31 dicembre di ogni singolo anno:

- al 31 dicembre 1982 rispetto al 31 maggio 1982 (sull'ammontare dell'ex indennità di anzianità che sarebbe spettata al lavoratore al 31 maggio 1982, calcolata secondo la disciplina vigente fino a tale data): + 8,391703%;
- al 31 dicembre 1983 rispetto al 31 dicembre 1982: + 11,064777%;
- al 31 dicembre 1984 rispetto al 31 dicembre 1983: + 8,097845%;
- al 31 dicembre 1985 rispetto al 31 dicembre 1984: + 7,935643%;
- al 31 dicembre 1986 rispetto al 31 dicembre 1985: + 4,760869%;
- al 31 dicembre 1987 rispetto al 31 dicembre 1986: + 5,319444%;
- al 31 dicembre 1988 rispetto al 31 dicembre 1987: + 5,596916%;
- al 31 dicembre 1989 rispetto al 31 dicembre 1988: + 6,387217%;
- al 31 dicembre 1990 rispetto al 31 dicembre 1989: + 6,280239%;
- al 31 dicembre 1991 rispetto al 31 dicembre 1990: + 6,032967%;
- al 31 dicembre 1992 rispetto al 31 dicembre 1991: + 5,068056%;
- al 31 dicembre 1993 rispetto al 31 dicembre 1992: + 4,491336%;
- al 31 dicembre 1994 rispetto al 31 dicembre 1993: + 4,542452%;
- al 31 dicembre 1995 rispetto al 31 dicembre 1994: + 5,851768%;
- al 31 dicembre 1996 rispetto al 31 dicembre 1995: + 3,422172%;
- al 31 dicembre 1997 rispetto al 31 dicembre 1996: + 2,643947%;
- al 31 dicembre 1998 rispetto al 31 dicembre 1997: + 2,626761%;
- al 31 dicembre 1999 rispetto al 31 dicembre 1998: + 3,095745%;
- al 31 dicembre 2000 rispetto al 31 dicembre 1999: + 3,538043%;
- al 31 dicembre 2001 rispetto al 31 dicembre 2000: + 3,219577%;
- al 31 dicembre 2002 rispetto al 31 dicembre 2001: + 3,504310%;
- al 31 dicembre 2003 rispetto al 31 dicembre 2002: + 3,200252%;
- al 31 dicembre 2004 rispetto al 31 dicembre 2003: + 2,793103%;
- al 31 dicembre 2005 rispetto al 31 dicembre 2004: + 2,952785%;
- al 31 dicembre 2006 rispetto al 31 dicembre 2005: + 2,747031%;
- al 31 dicembre 2007 rispetto al 31 dicembre 2006: + 3,485981%;
- al 31 dicembre 2008 rispetto al 31 dicembre 2007: + 3,036419%.

Le percentuali di rivalutazione (aumenti) del trattamento di fine rapporto relative ai rapporti di lavoro cessati dopo il 14 gennaio 2009, rispetto all'accantonamento maturato fino al 31 dicembre 2008, sono le seguenti:

- rapporti di lavoro cessati tra il 15 gennaio 2009 ed il 14 febbraio 2009: + 0,125000%;
- rapporti di lavoro cessati tra il 15 febbraio 2009 ed il 14 marzo 2009: + 0,250000%;
- rapporti di lavoro cessati tra il 15 marzo 2009 ed il 14 aprile 2009: + 0,375000%;

www.commercialistatelematico.com

- rapporti di lavoro cessati tra il 15 aprile 2009 ed il 14 maggio 2009: + 0,667286%;
- rapporti di lavoro cessati tra il 15 maggio 2009 ed il 14 giugno 2009: + 0,959572%;
- rapporti di lavoro cessati tra il 15 giugno 2009 ed il 14 luglio 2009: + 1,196097%;
- rapporti di lavoro cessati tra il 15 luglio 2009 ed il 14 agosto 2009: + 1,321097%;
- rapporti di lavoro cessati tra il 15 agosto 2009 ed il 14 settembre 2009: + 1,724907%;
- rapporti di lavoro cessati tra il 15 settembre 2009 ed il 14 ottobre 2009: + 1,626859%.

10) Riposi giornalieri del lavoratore padre – Sentenza del Consiglio di Stato n. 4293 del 9 settembre 2008 – Istruzioni dell'INPS

Ricordiamo che con lettera circolare B/2009 del 12 maggio 2009, il Ministero del Lavoro ha fornito una nuova interpretazione dell'art. 40 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 15, in merito alla possibilità di riconoscere al lavoratore padre, durante il primo anno di vita del bambino, il diritto ai riposi giornalieri (nota n. 9).

Si ricorda che, ai sensi del citato art. 40, tali riposi sono concessi al lavoratore padre:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Per quanto riguarda l'ipotesi di cui alla lettera c), la Direzione Generale dell'INPS, nella circolare n. 95-bis del 6 settembre 2006, ha affermato che per madre "lavoratrice non dipendente" dovesse intendersi "la lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, colona, mezzadra, imprenditrice agricola professionale, parasubordinata e libera professionista) avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'Istituto o di altro Ente previdenziale".

Il menzionato Dicastero ha ritenuto opportuno superare tale ricostruzione alla luce di un nuovo orientamento giurisprudenziale espresso dal Consiglio di Stato, Sezione VI, nella sentenza n. 4293 del 9 settembre 2008, e della Corte di Cassazione, che considera la casalinga come lavoratrice, concludendo che debba essere riconosciuto al lavoratore padre il diritto a fruire dei riposi giornalieri, anche nell'ipotesi in cui la madre del bambino svolga lavoro casalingo.

Si informa ora che, sull'argomento, la Direzione Generale dell'INPS ha diramato la circolare n. 112 del 15 ottobre 2009, di seguito riprodotta.

In primo luogo, l'Istituto evidenzia che il nuovo indirizzo maturato nell'ambito della giurisprudenza amministrativa va letto anche alla luce del disposto della lett. d) del citato art. 40 del Decreto Legislativo n. 151/2001, ai sensi del quale il padre lavoratore dipendente fruisce dei riposi giornalieri nel caso in cui la madre, anche se casalinga, sia oggettivamente impossibilitata ad accudire il neonato perché morta o gravemente inferma.

L'INPS osserva inoltre che l'interpretazione estensiva operata dal Consiglio di Stato consente di riconoscere al padre lavoratore dipendente il diritto a fruire dei riposi giornalieri, oltre che nell'ipotesi già prevista dalla vigente normativa, anche in altri casi di oggettiva impossibilità da parte della madre casalinga di dedicarsi alla cura del neonato, perché impegnata in altre attività (ad esempio, accertamenti sanitari, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche e altre simili). Pertanto, in presenza delle suddette condizioni, opportunamente documentate, il padre dipendente può fruire dei riposi giornalieri entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

Analogamente a quanto avviene in caso di madre lavoratrice autonoma, anche nell'ipotesi di madre casalinga, il padre dipendente può utilizzare i riposi a partire dal giorno successivo ai tre mesi dopo il parto, e cioè dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge. Con riferimento al parto plurimo, l'Istituto fa presente che, anche nell'ipotesi di madre casalinga, il padre dipendente può fruire del raddoppio dei riposi e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre stesso anche durante i tre mesi dopo il parto.

Nel paragrafo riferito alla disciplina transitoria, la circolare in esame fornisce le precisazioni in appresso sintetizzate.

- Qualora non sia ancora decorso il primo anno di vita del bambino (o il primo anno di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato), il padre dipendente, alle condizioni sopra illustrate, potrà beneficiare dei riposi giornalieri sino al termine di tale anno, ma non potrà, invece, recuperare in alcun modo le ore di riposo precedentemente non godute.
- Nel caso in cui, invece, il padre dipendente avesse già fruito di ore di assenza dal lavoro a titolo di riposi giornalieri, il datore di lavoro potrà procedere al conguaglio delle retribuzioni eventualmente corrisposte al titolo in questione, sempre che ricorrano le specifiche condizioni su indicate.
- Alle medesime condizioni, il padre lavoratore dipendente che avesse fruito, nei limiti temporali stabiliti per i riposi giornalieri (ossia oltre i tre mesi dopo il

www.commercialistatelematico.com

15

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

parto ed entro l'anno di vita o di ingresso in famiglia), di assenze orarie ad altro titolo (ad esempio, ferie o permessi orari), potrà chiedere al datore di lavoro ed all'INPS la conversione del titolo giustificativo delle assenze stesse al fine di ottenere il trattamento economico e previdenziale previsto per i riposi giornalieri.

Da ultimo, l'Istituto fa rinvio, in ordine alle modalità di presentazione della domanda del padre, alle indicazioni contenute al punto 2. della circolare n. 109 del 6 giugno 2000 ed indica la procedura da utilizzare per la regolarizzazione di eventuali periodi pregressi.

**Direzione Centrale Prestazioni a
Sostegno del Reddito
Direzione Centrale
Entrate
Direzione Centrale
Sistemi Informativi e Tecnologici**

Roma, 15/10/2009

Circolare n. 112

Ai Dirigenti centrali e periferici

Ai Direttori delle Agenzie

Ai Coordinatori generali, centrali e periferici dei Rami professionali

Al Coordinatore generale Medico legale e Dirigenti Medici

e, per conoscenza,

Al Commissario Straordinario

Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci

Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo

Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse

Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati

Ai Presidenti dei Comitati regionali

Ai Presidenti dei Comitati provinciali

OGGETTO: Riposi giornalieri del padre (art. 40 del d.lgs. 151/2001 - T.U. maternità/paternità) - Sentenza del Consiglio di Stato, sezione VI, n. 4293 del 9 settembre 2008.

SOMMARIO: 1) Il padre lavoratore dipendente ha diritto ai riposi giornalieri anche nel caso in

cui la madre casalinga si trovi nell'oggettiva impossibilità di accudire la prole perché impegnata in altre attività. 2) Disciplina transitoria.

L'art. 40, lett. c, del d.lgs. 151/2001 (T.U. maternità/paternità) prevede che il padre lavoratore dipendente possa fruire dei riposi giornalieri *"nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente"*.

In attuazione della citata disposizione, l'Inps, in varie circolari, aveva ritenuto che per madre *"lavoratrice non dipendente"* dovesse intendersi la madre *"lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, parasubordinata, libera professionista) avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'Istituto o di altro ente previdenziale"* e non anche la madre casalinga, con conseguente esclusione, in tale ultima ipotesi, del diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri salvi, ovviamente, i casi di morte o grave infermità della madre (vedi circolari n. 109/2000, 8/2003 e 95 bis 2006).

Con sentenza n. 4293 del 9 settembre 2008, il Consiglio di Stato, Sez. VI, ha dedotto, in via estensiva, che la ratio della norma in esame, *"volta a beneficiare il padre di permessi per la cura del figlio"*, induca a ritenere ammissibile la fruizione dei riposi giornalieri da parte del padre anche nel caso in cui la madre casalinga, considerata alla stregua della *"lavoratrice non dipendente"*, possa essere tuttavia *"impegnata in attività che la distolgano dalla cura del neonato"*.

Anche il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, nel condividere l'orientamento giurisprudenziale espresso dal Consiglio di Stato nella citata sentenza (vedi lettera circolare n.8494 del 12.05.2009 - all.1), ha ritenuto che il padre lavoratore dipendente possa fruire dei riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre svolga lavoro casalingo.

Il nuovo indirizzo maturato nell'ambito della giurisprudenza amministrativa, va letto anche alla luce di quanto previsto dalla lett. d, dell'art. 40 sopra citato, ai sensi del quale il padre lavoratore dipendente fruisce dei riposi giornalieri nel caso in cui la madre, anche se casalinga, sia oggettivamente impossibilitata ad accudire il neonato perché morta o gravemente inferma.

L'interpretazione estensiva operata dal Consiglio di Stato consente di riconoscere al padre lavoratore dipendente il diritto a fruire dei riposi giornalieri, oltre che nell'ipotesi già prevista dalle norme vigenti, anche in altri casi di oggettiva impossibilità da parte della madre casalinga di dedicarsi alla cura del neonato, perché impegnata in altre attività (ad esempio accertamenti sanitari, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche ed altre simili).

Pertanto, in presenza delle predette condizioni, opportunamente documentate, il padre dipendente può fruire dei riposi giornalieri, nei limiti di due ore o di un'ora al giorno a seconda dell'orario giornaliero di lavoro, entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato (artt. 39 e 45 del D.Lgs. 151/2001). Analogamente a quanto avviene in caso di madre lavoratrice autonoma, anche nell'ipotesi di madre casalinga, il padre dipendente può utilizzare i riposi a partire dal giorno successivo ai 3 mesi dopo il parto (ossia a partire dal giorno successivo alla fine

del periodo di maternità riconosciuto per legge).

In caso di parto plurimo (art. 41 del d.lgs. 151/2001), trovano applicazione le disposizioni già fornite con circolare 95 bis/2006 (punto 7.3): in particolare, anche nell'ipotesi di madre casalinga, il padre dipendente può fruire del raddoppio dei riposi e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre stesso anche durante i 3 mesi dopo il parto.

DISCIPLINA TRANSITORIA

Tenuto conto del limite temporale entro il quale è possibile fruire dei riposi giornalieri (artt. 39 e 45 del d.lgs. 151/2001), qualora non sia ancora decorso il primo anno di vita del bambino (o il primo anno di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato), il padre dipendente, alle condizioni di cui al paragrafo precedente, potrà beneficiare dei riposi giornalieri fino al termine del suddetto anno, ma non potrà, invece, recuperare in alcun modo le ore di riposo precedentemente non godute.

Qualora, invece, il padre dipendente avesse già fruito di ore di assenza dal lavoro a titolo di riposi giornalieri, il datore di lavoro potrà procedere al conguaglio delle retribuzioni eventualmente corrisposte al titolo in questione, sempre che ricorrano le specifiche condizioni sopra indicate.

Alle medesime condizioni, il padre lavoratore dipendente che avesse fruito nei limiti temporali previsti per i riposi giornalieri (ossia oltre i tre mesi dopo il parto ed entro l'anno di vita o di ingresso in famiglia) di assenze orarie ad altro titolo (ad esempio, ferie o permessi orari), potrà chiedere al datore di lavoro ed all'Inps la conversione del titolo giustificativo delle assenze stesse al fine di ottenere il trattamento economico e previdenziale previsto per i riposi giornalieri.

La domanda del padre, corredata della necessaria documentazione, dev'essere presentata all'Inps ed al datore di lavoro secondo le modalità indicate nella circolare 109/2000 (punto 2) entro l'anno di prescrizione, decorrente dal giorno successivo all'ultimo giorno di fruizione dell'assenza.

Per i periodi in cui il lavoratore padre fruisce dei riposi in parola è dovuta un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio nel mod. DM10 con i contributi dovuti nel mese e con il previsto codice del quadro "D" D800". Nella denuncia Emens saranno riportati i dati riferiti ai riposi medesimi. Per la regolarizzazione di eventuali periodi pregressi sarà utilizzata la procedura DM10/V e saranno rettificate le denunce Emens già trasmesse.

Il Direttore Generale Vicario
Nori

11) Carta di qualificazione conducenti: ulteriori chiarimenti

Al fine di evitare di incorrere nell'applicazione di sanzioni pecuniarie e amministrative a seguito di controlli su strada da parte delle forze dell'ordine appare utile fornire ulteriori precisazioni in merito alla carta di qualificazione dei conducenti **obbligatoria dallo scorso 10 settembre 2009.**

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Essa costituisce titolo abilitativo alla guida necessario per tutti i conducenti che svolgono attività i **autotrasporto professionale di persone o di cose per cui e' richiesto il possesso della patente di categoria C, C+E, D , D+E.**

L'obbligo riguarda non solo il trasporto professionale di merci in conto terzi, ma anche il **conto proprio a condizione che il dipendente sia assunto specificatamente con la qualifica di autista.**

Si può pertanto dubitare che tale obbligo sussista ad esempio per quella categoria di lavoratori che, assunti con la qualifica di "operaio", svolgono di fatto solo saltuariamente la guida degli autocarri. In tali casi, tuttavia, si consiglia di prestare la massima attenzione in quanto occorrerà dimostrare alle forze dell'ordine attraverso le carte tachigrafiche (che certificano le ore e i tempi di guida) nonché mediante il contratto di lavoro che effettivamente l'attività di guida non è la mansione principale.

Al di là che per ottenere il rilascio della CQC è necessario che i soggetti interessati frequentino un corso di formazione iniziale con relativo esame finale nonché corsi periodici (alla scadenza del documento, dopo 5 anni) va in ogni caso evidenziato che tale titolo abilitativo ha il vantaggio che essendo richiesto proprio per l'attività professionale di trasporto sarà su di esso (e quindi non sulla patente di guida ordinaria) che verrà applicata la decurtazione dei punti come disciplinata dall'articolo 126-bis del Codice della Strada.

Al momento del rilascio della CQC viene infatti riconosciuto un totale di 20 punti che saranno detratti secondo le modalità previste dall'art. 126-bis. Se le violazioni al CdS avvengono durante la guida di un veicolo non adibito al trasporto merci a titolo professionale la decurtazione dei punti avverrà ovviamente sulla patente di guida.

Si evidenzia, infine, che per tutti coloro che alla data del **9 settembre 2009 erano già titolari della patente di guida di cui alle categorie C o C+E**, è possibile presentare richiesta di rilascio della CQC **per documentazione** (ossia senza l'obbligo di frequentare il corso di formazione iniziale e sostenere il successivo esame).

Massimo Pipino
21 Ottobre 2009

NOTE

(1) Ai sensi dell'art. 5, comma 3, del Decreto Legislativo n. 368/2001, qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'art. 1 del medesimo decreto, 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.

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

(2) Il contratto di lavoro intermittente di cui agli articoli 33 e seguenti del Decreto Legislativo n. 276/2003 è stato reintrodotta dall'art. 39, comma 10, lett. m), del Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, a seguito dell'abrogazione dell'art. 1, comma 45 e commi 47-50, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247.

(3) Il Ministero del Lavoro aveva già avuto modo di precisare tale posizione con la circolare n. 4/2005.

(4) Si ricorda che l'art. 42, comma 5, del Decreto Legislativo n. 151/2001, prevede il diritto della lavoratrice madre o, in alternativa, del lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, di uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità, in presenza di determinati requisiti e condizioni, a fruire, per l'assistenza del soggetto disabile, del congedo di cui all'art. 4, comma 2, della Legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Con sentenze n. 233 del 16 giugno 2005, n. 158 del 18 aprile 2007 e n. 19 del 30 gennaio 2009, la Corte Costituzionale ha esteso il diritto al congedo in discorso ai fratelli o sorelle conviventi con un soggetto in situazione di handicap grave, anche nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio disabile perché totalmente inabili, al coniuge convivente e al figlio convivente in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona con handicap in situazione di gravità.

(5) La rivalutazione dovrà essere indicata, nel flusso relativo al mese di febbraio dell'anno successivo, nell'elemento <Rivalutazione> presente in EMens o UNIEMENS.

(6) Cfr messaggio n. 5859 del 07-03-2008. Nell'ipotesi in cui il trasferimento di dipendenti avvenga a cavallo dell'anno, l'azienda cedente e l'acquirente cureranno gli adempimenti da effettuare (versamento all'Erario dell'acconto di novembre e del saldo di febbraio), al fine di evitare possibili duplicazioni (es. recupero dell'imposta sostitutiva, doppia comunicazione della rivalutazione).

(7) L'ipotesi riguarda lavoratori già in forza alla data del 31 dicembre 2006.

(8) Il recupero ve effettuato utilizzando i previsti codici PF10 e PF20 del quadro "D" del DM10 ovvero indicandolo nell'elemento <RecuperoTFR>, contenuto in <AziendaTFR> presente nell'elemento <DenunciaAziendale> di UNIEMENS.

(9) Si tratta di due periodi di riposo, della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto dell'interessato ad uscire dall'azienda. La durata è invece di mezz'ora ciascuno allorché quest'ultimo fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.