

## **RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE**

a cura di Massimo Pipino

- 1) Rivalutazione a febbraio 2010 dei crediti di lavoro
- 2) Rinnovo CCNL 19 febbraio 2008 del settore Calce, Cemento e Gesso.
- 3) CCNL Industria Alimentare – Aumenti dei minimi tabellari a decorrere dal 1° aprile 2010
- 4) Comunicazione unica per la nascita d'impresa - Adempimenti a cura degli utenti e degli operatori di sede a decorrere dal 1 aprile 2010
- 5) Delega per la presentazione di istanze di cassa integrazione guadagni straordinaria di cui al D.P.R. n. 218/00
- 6) Invio del cedolino paga attraverso la posta elettronica
- 7) Lavoro occasionale di tipo accessorio – Tabella aggiornata delle attività – Istruzioni dell'INAIL
- 8) Responsabilità solidale in materia di appalto e rilascio del DURC – Precisazioni del Ministero del Lavoro
- 9) Pagamento diretto, da parte dell'INPS, dell'indennità di malattia, maternità, permessi di cui alla Legge n. 104/1992 e congedo straordinario – Precisazioni ministeriali
- 10) Interpello n. 13/2010 - Orario di lavoro - tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro
- 11) Delega per la presentazione di istanze di cassa integrazione guadagni straordinaria di cui al D.P.R. n. 218/00
- 12) Apprendistato professionalizzante - Interpello n. 11/2010 - Art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 - Imprese collegate
- 13) Lavoratore assente per malattia che svolga attività pregiudizievoli per la guarigione
- 14) 25 Aprile (anniversario della liberazione) – Festività nazionale
- 15) 1° Maggio (Festa del Lavoro) – Festività nazionale

\*\*\*

### **1) Rivalutazione a febbraio 2010 dei crediti di lavoro**

Come noto, allo scopo di tenere conto del danno derivante dalla diminuzione di valore del credito di lavoro, ai fini della sua rivalutazione, l'art. 150 delle disposizioni di attuazione del codice di procedura civile prevede l'applicazione dell'indice dei prezzi calcolato dall'ISTAT per la scala mobile relativa ai lavoratori dell'industria. A seguito della cessazione dell'istituto della scala mobile, il nuovo parametro per detta rivalutazione viene individuato nell'andamento degli indici dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai ed impiegati elaborati dall'ISTAT su base mensile, da applicare con le modalità definite come segue.

[www.commercialistatelematico.com](http://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

#### a) Crediti di lavoro maturati e pagati dal 1° novembre in poi

Questi crediti vanno rivalutati sulla base degli indici mensili ISTAT. Al credito va pertanto applicata la variazione dell'indice del mese di pagamento rispetto a quello del mese di maturazione. A tal fine, occorre utilizzare la Tabella I allegata alla presente nota. Ad esempio:

- credito di £. 3.000.000 (euro 1.549,37) maturato nel marzo 1992 e pagato nel mese di febbraio 2010;
- coefficiente di rivalutazione: 1,5738;
- rivalutazione fino a febbraio 2010: £. 3.000.000 (euro 1.549,37) x 1,5738 = £. 4.721.400 (euro 2.438,40).

#### b. Crediti di lavoro maturati prima del 1° novembre 1991, ma pagati dopo tale data

A questi crediti va applicato un sistema di rivalutazione misto. Va anzitutto determinata la rivalutazione fino al 31 ottobre 1991, applicando al credito il vecchio coefficiente calcolato per l'ultimo semestre intero compreso nel periodo di vigenza della disciplina della scala mobile (v. Tabella II allegata). L'importo così ottenuto va poi rivalutato fino al mese di pagamento, utilizzando gli indici mensili ISTAT di cui alla predetta Tabella I. A tal fine, il mese di ottobre 1991 deve essere considerato come mese di maturazione del credito di lavoro. Ad esempio:

- credito di £. 3.000.000 (euro 1.549,37) maturato nel periodo intercorrente tra agosto – ottobre 1984 e pagato nel mese di febbraio 2010;
- coefficiente di rivalutazione fino al 31 ottobre 1991: 1,5072;
- rivalutazione del credito fino ad ottobre 1991: £. 3.000.000 (euro 1.549,37) x 1,5072 = £. 4.521.600 (euro 2.335,21);
- coefficiente di rivalutazione da ottobre 1991 a gennaio 2010: 1,6125;
- rivalutazione fino a febbraio 2010: £. 4.521.600 (euro 2.335,21) x 1,6125 = £.7.291.080 (euro 3.765,53).

Tabella I												
Coefficienti per la rivalutazione dei crediti di lavoro liquidati a febbraio 2010												
Anno	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
1991										1,6125	1,6011	1,5972
1992	1,5848	1,5806	1,5738	1,5672	1,5593	1,5539	1,5513	1,5500	1,5449	1,5359	1,5270	1,5246
1993	1,5190	1,5131	1,5103	1,5044	1,4986	1,4913	1,4858	1,4842	1,4829	1,4730	1,4660	1,4660
1994	1,4577	1,4524	1,4497	1,4457	1,4402	1,4376	1,4336	1,4310	1,4270	1,4192	1,4141	1,4089
1995	1,4038	1,3925	1,3814	1,3741	1,3655	1,3585	1,3571	1,3524	1,3490	1,3421	1,3340	1,3317
1996	1,3301	1,3261	1,3224	1,3147	1,3096	1,3071	1,3096	1,3084	1,3046	1,3033	1,2996	1,2983
1997	1,2959	1,2947	1,2935	1,2922	1,2885	1,2885	1,2885	1,2885	1,2861	1,2825	1,2789	1,2789
1998	1,2753	1,2717	1,2717	1,2693	1,2670	1,2658	1,2658	1,2646	1,2634	1,2611	1,2600	1,2600
1999	1,2588	1,2564	1,2542	1,2496	1,2472	1,2472	1,2450	1,2450	1,2415	1,2393	1,2348	1,2337

2000	1,2325	1,2270	1,2237	1,2226	1,2193	1,2150	1,2128	1,2128	1,2107	1,2075	1,2021	1,2011
2001	1,1957	1,1916	1,1905	1,1864	1,1833	1,1813	1,1813	1,1813	1,1802	1,1772	1,1752	1,1741
2002	1,1691	1,1651	1,1621	1,1591	1,1572	1,1552	1,1542	1,1523	1,1503	1,1474	1,1445	1,1436
2003	1,1388	1,1369	1,1331	1,1312	1,1303	1,1294	1,1266	1,1247	1,1219	1,1210	1,1182	1,1182
2004	1,1164	1,1127	1,1118	1,1091	1,1073	1,1046	1,1037	1,1019	1,1019	1,1019	1,0993	1,0993
2005	1,0993	1,0957	1,0940	1,0905	1,0887	1,0870	1,0844	1,0827	1,0818	1,0801	1,0801	1,0784
2006	1,0758	1,0733	1,0716	1,0691	1,0657	1,0649	1,0624	1,0607	1,0607	1,0624	1,0616	1,0607
2007	1,0599	1,0575	1,0558	1,0542	1,0509	1,0485	1,0461	1,0445	1,0445	1,0413	1,0373	1,0334
2008	1,0303	1,0279	1,0225	1,0202	1,0149	1,0104	1,0059	1,0052	1,0074	1,0074	1,0111	1,0126
2009	1,0149	1,0126	1,0126	1,0104	1,0081	1,0067	1,0067	1,0029	1,0059	1,0052	1,0044	1,0029
2010	1,0015	1,0000										

<b>Tabella II</b>							
<b>Coefficienti per la rivalutazione dei crediti di lavoro fino al 31 ottobre 1991</b>							
<b>ANNI (a)</b>	<b>FEBBRAIO - APRILE</b>	<b>MAGGIO - LUGLIO</b>	<b>AGOSTO - OTTOBRE</b>	<b>NOVEMBRE -GENNAIO (*)</b>	<b>ANNI (b)</b>	<b>NOVEMBRE -APRILE (**)</b>	<b>MAGGIO - OTTOBRE</b>
<b>1956</b>	-	-	-	15,7723	<b>1986</b>	1,3591	1,3208
<b>1957</b>	15,6783	15,6489	15,4879	15,2104	<b>1987</b>	1,2871	1,2547
<b>1958</b>	15,0626	14,8071	14,9048	15,0883	<b>1988</b>	1,2225	1,1911
<b>1959</b>	15,0883	15,0727	15,0238	14,8108	<b>1989</b>	1,1516	1,1180
<b>1960</b>	14,7432	14,6693	14,6167	14,5158	<b>1990</b>	1,0783	1,0434
<b>1961</b>	14,3837	14,2935	14,2728	14,0586	<b>1991</b>	1,0000	
<b>1962</b>	13,7655	13,5193	13,3953	13,0891			
<b>1963</b>	12,5905	12,4634	12,3475	12,0738			
<b>1964</b>	11,8383	11,6360	11,4712	11,3021			
<b>1965</b>	11,2201	11,0842	10,9965	10,9219			
<b>1966</b>	10,8518	10,7779	10,7816	10,7046			
<b>1967</b>	10,6476	10,5718	10,4985	10,4848			
<b>1968</b>	10,4409	10,4071	10,3808	10,3006			
<b>1969</b>	10,2198	10,0820	9,9718	9,8403			
<b>1970</b>	9,7013	9,5898	9,5165	9,3944			
<b>1971</b>	9,2678	9,1488	9,0186	8,8927			
<b>1972</b>	8,8144	8,6421	8,4048	8,1780			
<b>1973</b>	7,9175	7,6206	7,5016	7,2861			
<b>1974</b>	6,9504	6,6579	6,2633	5,9356			
<b>1975</b>	5,7536	5,6097	5,4840	5,3346			
<b>1976</b>	5,0761	4,8131	4,6578	4,3718			
<b>1977</b>	4,2055	4,0616	3,9717	3,8684			
<b>1978</b>	3,7485	3,6112	3,5184	3,4116			

(\*) Dal novembre dell'anno indicato nella colonna (a) sino al gennaio dell'anno successivo.  
(\*\*) Dal novembre dell'anno precedente a quello indicato nella colonna (b) sino all'aprile dell'anno indicato nella colonna (b).

1979	3,2558	3,1570	3,0412	2,9226	
1980	2,7705	2,6723	2,5683	2,4525	
1981	2,3263	2,2436	2,1766	2,1065	
1982	2,0249	1,9430	1,8706	1,7973	
1983	1,7459	1,7033	1,6641	1,6000	
1984	1,5530	1,5224	1,5072	1,4742	
1985	1,4294	1,4039	1,3908		

## 2) Rinnovo CCNL 19 febbraio 2008 del settore Calce, Cemento e Gesso.

In data 18 febbraio 2010 si è conclusa la trattativa tra Federmaco – assistita da Confindustria – e le organizzazioni sindacali di settore, Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea- Cgil per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 febbraio 2008 per i dipendenti delle aziende esercenti la produzione di cemento, della calce e del gesso, scaduto lo scorso 31 dicembre, che interessa circa 10.000 addetti. La trattativa si era aperta sulla base di tre distinte piattaforme: le organizzazioni sindacali, per il triennio 2010 – 2012, avevano richiesto un aumento medio dei minimi tabellari di 155,00 euro (Filca – Cisl), di 156,00 euro (Fillea – Cgil) e di 156,80 (Feneal – Uil). Nonostante le richieste separate da parte delle OO.SS., l’intesa è stata raggiunta unitariamente e nell’ambito delle nuove regole di cui all’accordo interconfederale del 15.04.2009 per l’attuazione della riforma sugli assetti contrattuali. In sintesi i principali punti dell’intesa.

### Decorrenza e durata

Il nuovo contratto ha valenza per gli anni 2010, 2011 e 2012 e scadrà il 31 dicembre 2012 sia per la parte normativa che per quella economica.

### Salario

La soluzione individuata, valida per il triennio 2010 – 2012, stabilisce, a regime, un incremento medio (parametro 140 As 3° livello) di 132,00 euro lordi mensili, distribuiti in tre quote:

- 32,00 euro (24%) con decorrenza 1° marzo 2010;
- 40,00 euro (30%) a partire dal 1° gennaio 2011;
- 60,00 euro (46%) dal 1° gennaio 2012.

Infine, a titolo di arretrati retributivi per il periodo 1° gennaio – 28 febbraio 2010, si è stabilita l’erogazione di una somma “una tantum”, uguale per tutti, di 60,00 euro lordi.

### Contrattazione di secondo livello- Sospensione

Nel 2010 nel settore non potrà essere avviata la contrattazione aziendale. Tutti gli accordi con scadenza anteriore al 18 febbraio 2010 avranno una ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza. Viene confermato che ai fini del rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di secondo livello non potrà svolgersi nell’anno solare in cui sia previsto il rinnovo del contratto nazionale.

### **Elemento perequativo**

In applicazione della previsione del nuovo accordo interconfederale, a decorrere dal giugno 2012, viene istituito l'elemento di garanzia retributiva nella misura di 120,00 euro lordi annui per i dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato e che non abbiano percepito trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione, aggiuntivi alle spettanze contrattuali, nel corso dell'anno di riferimento.

### **Previdenza complementare**

Adeguamento del contributo aziendale a Concreto (Fondo nazionale pensione complementare e capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e dei relativi manufatti, istituito con l'accordo del 27.01.99) che passerà dall'attuale 1,20% all'1,30% dal 1° luglio 2011 e all'1,40 dal 1° luglio 2012.

### **Assistenza sanitaria integrativa**

Entro la fine del mese di maggio, verrà costituita una "commissione operativa" con il compito di formulare una proposta per l'avvio, a partire dal 1° gennaio 2012, di un fondo ad adesione volontaria per tutti i lavoratori del settore. Tenuto conto degli impegni già assunti nel precedente contratto, si è proceduto ad individuare il contributo mensile delle aziende (8,00 euro che passeranno a 10,00 dal 1° gennaio 2013) per ogni lavoratore che aderirà al fondo. Il contributo mensile dei dipendenti che si iscriveranno al fondo sarà di 2,00 euro e passerà a 3,00 euro nel 2013. Ove un dipendente iscritto al fondo manifesti la volontà di non rinnovare o rescindere la sua partecipazione al fondo, decadrà automaticamente anche la contribuzione da parte della azienda.

### **Sistema di relazioni industriali**

Inserimento delle nuove regole per quanto riguarda le procedure da adottare per rinnovare i due livelli – nazionale ed aziendale – sui quali si basa il sistema contrattuale. Entro la fine del 2010, si è prevista l'operatività:

- di una "commissione" che avrà il compito di individuare le materie di esclusiva competenza della contrattazione nazionale, quelle della sola contrattazione aziendale e le materie sulle quali si può esercitare una competenza concorrente;
- di un "gruppo di lavoro" che, nel corso della vigenza del nuovo CCNL, dovrà presentare un progetto riguardante la fattibilità di poter attivare un organismo bilaterale nel settore;
- di un "gruppo di studio" che dovrà individuare le possibili posizioni condivise, da sottoporre alle parti stipulanti, in tema di mercato del lavoro, tipologie contrattuali, ammortizzatori sociali e partecipazione dei lavoratori.

### Orario di lavoro

Su richiesta del singolo lavoratore e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative, le ore che in base all'articolo contrattuale possono essere inserite nella "banca ore" potranno essere fruite non più entro i sei mesi dell'anno successivo, ma entro i dodici.

### 3) CCNL Industria Alimentare – Aumenti dei minimi tabellari a decorrere dal 1° aprile 2010

Si ricorda che a decorrere dal 1° aprile 2010 deve essere riconosciuta la terza rata dell'aumento delle retribuzioni minime contrattuali, ai sensi di quanto previsto dall'Accordo del 22 settembre 2009 di rinnovo del C.C.N.L. Industria Alimentare. I nuovi minimi retributivi lordi, espressi in euro, sono indicati – per ciascun livello – nelle seguenti tabelle:

Livello	Parametro	Vecchi minimi dal 1°/10/2009	Aumenti dal 1°/4/2010	Nuovi minimi dal 1°/4/2010
1S	230	1.786,12	71,52	1.857,64
1	200	1.553,14	62,19	1.615,33
2	165	1.281,37	51,31	1.332,68
3°	145	1.126,05	45,09	1.171,14
3	130	1.009,56	40,42	1.049,98
4	120	931,88	37,31	969,19
5	110	854,24	34,20	888,44
6	100	776,59	31,09	807,68

#### VIAGGIATORI E PIAZZISTI

Livello	Parametro	Vecchi minimi dal 1°/10/2009	Aumenti dal 1°/4/2010	Nuovi minimi dal 1°/4/2010
I	165	1.281,37	51,31	1.332,68
II	130	1.009,56	40,42	1.049,98

### 4) Comunicazione unica per la nascita d'impresa – Adempimenti a cura degli utenti e degli operatori di sede a decorrere dal 1 aprile 2010

In data 6 maggio 2009 è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, attuativo delle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.L. n. 7/07, così come modificato dalla L. n. 40/07, che disciplina le regole tecniche per la presentazione della Comunicazione Unica per la nascita, le modifiche o la cessazione dell'attività d'impresa e individua le Amministrazioni interessate dalla normativa di riferimento. Le ulteriori modifiche all'art. 9 apportate dalla L. n. 102/09, hanno disposto che la Comunicazione in oggetto trovi applicazione dal 1° ottobre 2009, fermo restando che gli interessati, per i primi sei mesi, potranno presentare alle Amministrazioni Competenti le comunicazioni seguendo le disposizioni contenute nella normativa previgente. In virtù di tale termine, a decorrere dal 1° aprile 2010 la Comunicazione Unica resta l'unico sistema per l'effettuazione delle suddette comunicazioni. Tale premessa normativa costituisce parte integrante

della circolare Inps n. 41/10, di cui si allega copia, con la quale l'Istituto previdenziale ha fornito le indicazioni relative agli adempimenti che possono essere espletati tramite la Comunicazione Unica, ai sensi dell'art. 5 del DPCM 6 maggio 2009.

Si tratta in particolare della:

- a. dichiarazione di inizio attività, variazione dati o cessazione attività ai fini IVA, ai sensi dell'art. 35 del decreto del Presidente della Repubblica n. 633 del 1972;
- b. domanda d'iscrizione di nuove imprese, modifica, cessazione nel registro imprese e nel R.E.A., con esclusione dell'adempimento del deposito del bilancio;
- c. domanda d'iscrizione, variazione, cessazione dell'impresa ai fini INAIL;
- d. domanda d'iscrizione, variazione, cessazione al registro imprese con effetto per l'INPS, relativamente alle imprese artigiane ed esercenti attività commerciali, ai sensi dell'art. 44, comma 8, del decreto-legge n. 269/2003;
- e. domanda di iscrizione e cessazione di impresa con dipendenti ai fini INPS;
- f. variazione dei dati d'impresa con dipendenti ai fini INPS in relazione a:
  - 1) attività esercitata;
  - 2) cessazione attività;
  - 3) modifica denominazione impresa individuale;
  - 4) modifica ragione sociale;
  - 5) riattivazione attività;
  - 6) sospensione attività;
  - 7) modifica della sede legale;
  - 8) modifica della sede operativa;
- g. domanda di iscrizione, variazione e cessazione di impresa agricola ai fini INPS;
- h. domanda di iscrizione, variazione e cessazione di impresa artigiana nell'albo delle imprese artigiane.

Tali adempimenti, come noto, possono essere espletati dai titolari/legali rappresentanti di impresa, nonché dagli intermediari di cui alla legge n. 12/79.

Per ciò che attiene l'avvio dell'attività d'impresa, con contemporanea assunzione di personale dipendente per effetto della quale si rende necessaria l'assegnazione di una posizione aziendale, l'Inps rende noto che gli utenti sono tenuti ad utilizzare esclusivamente il canale telematico "ComUnica"- "pratica DM", disponibile sul portale informatico dell'Istituto. Gli utenti, pertanto, non potranno più utilizzare la procedura telematica di iscrizione presente nei servizi on-line, né tanto meno il formulario Dm68 (codice modello sc06). Tale vincolo interessa anche le comunicazioni

riguardanti la modifica delle informazioni relative alla sede legale, alla ragione sociale e/o alla denominazione dell'impresa, in quanto rilevanti ai fini degli adempimenti concernenti il Registro delle Imprese. Nel caso in cui l'assunzione dei lavoratori dipendenti avvenisse in un momento successivo dall'avvio dell'attività di impresa, gli utenti hanno la facoltà di utilizzare uno dei sistemi telematici presenti sul sito web, ossia ComUnica o servizi on line dell'Inps. Tale facoltà viene riconosciuta sia in caso di gestione delle informazioni riguardanti la sede operativa dell'impresa, sia in caso di sospensione, riattivazione o cessazione di attività di impresa con dipendenti, in quanto non ha rilevanza ai fini degli adempimenti nei confronti del Registro delle Imprese, ma solo ai fini Inps.

---

**5) Delega per la presentazione di istanze di cassa integrazione guadagni straordinaria di cui al D.P.R. n. 218/00**

Con la circolare n. 9/10, di cui si allega copia, la Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato che per la presentazione delle istanze di cassa integrazione guadagni straordinaria e dei contratti di solidarietà, di cui al D.P.R. n. 218/00, il responsabile aziendale, o chi ne svolge le attività, è tenuto a sottoscrivere apposita delega con la quale autorizza il consulente, collaboratore o dipendente ad effettuare tutte le attività connesse alla presentazione della domanda.

A tal fine, precisa il Ministero, è stato predisposto un modello di delega, anch'esso allegato, che dovrà essere compilato per ogni domanda di integrazione salariale di cui al D.P.R. n. 218/00. La suddetta delega dovrà essere accompagnata dalla contestuale presentazione di copia di un documento valido del soggetto delegante.

---

**6) Invio del cedolino paga attraverso la posta elettronica**

Si segnala che con interpello n. 8/2010, del 2 aprile 2010, il Ministero del Lavoro ha fornito alcune precisazioni in merito alle modalità di invio del prospetto di paga, che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare all'atto della corresponsione della retribuzione, ai sensi dell'art. 1 della Legge 5 gennaio 1953, n. 4.

In particolare, il predetto Dicastero ribadisce, come già sostenuto in risposta ad un precedente interpello, che l'obbligo di consegnare il prospetto paga può essere assolto mediante l'inoltro dello stesso in allegato ad un apposito messaggio di posta elettronica, inviato all'indirizzo e-mail del lavoratore provvisto di password personale, purché – nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali – al lavoratore “siano messe a disposizione idonee tecnologie ed attrezzature informatiche per la ricezione e stampa del prospetto, posto che i costi relativi alla formazione e consegna dello stesso sono a carico dell'impresa”.

Si sottolinea, peraltro, che il Ministero del Lavoro supera il suo precedente orientamento ritenendo possibile per i datori di lavoro privati l'invio del prospetto anche a mezzo posta elettronica non certificata.

Oltre a quanto sopra, nell'interpello è specificato che l'invio del cedolino paga ai lavoratori, con le stesse modalità, può essere effettuato anche direttamente da uno dei soggetti delegati ai sensi dell'art. 1, comma 1, della Legge 11 gennaio 1979, n. 12 (cioè coloro che sono iscritti nell'albo dei



consulenti del lavoro, degli avvocati e dei commercialisti, ragionieri e periti commerciali), nonché dalla capogruppo nell'ipotesi di gruppi societari. In tali casi, sia la prova dell'avvenuta consegna sia la responsabilità per la mancata ricezione della "busta paga" al lavoratore restano in capo al datore di lavoro.

---

#### **7) Lavoro occasionale di tipo accessorio – Tabella aggiornata delle attività – Istruzioni dell'INAIL**

Con istruzioni operative del 31 marzo 2010, la Direzione Generale dell'INAIL ha reso noto di aver aggiornato la tabella delle attività di lavoro occasionale di tipo accessorio, a seguito delle innovazioni apportate in materia dall'art. 2, commi 148-149, della Legge 23 dicembre 2009, n. 121. Tale tabella è reperibile sul sito Internet [www.inail.it](http://www.inail.it), unitamente alla modulistica che deve essere utilizzata per effettuare la comunicazione preventiva all'Istituto dei dati relativi all'attività affidata al lavoratore, dei dati anagrafici del committente e del lavoratore e le loro eventuali variazioni.

---

#### **8) Responsabilità solidale in materia di appalto e rilascio del DURC – Precisazioni del Ministero del Lavoro**

Si segnala che, con interpello n. 3/2010 del 2 aprile 2010, il Ministero del Lavoro ha espresso il proprio parere circa:

- l'estensione dell'obbligazione solidale tra committente ed appaltatore, nonché fra appaltatore e subappaltatore – oltre che agli oneri retributivi, contributivi e fiscali ai sensi dell'art. 29, comma 2, del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (nota N. 1) e dell'art. 35, comma 28, del Decreto-Legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248 (nota N. 2) – anche alle somme aggiuntive, quali interessi, sanzioni civili, e/o oneri accessori ed eventuali sanzioni amministrative connesse all'inadempimento contributivo o fiscale;
- la possibilità di rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) al responsabile in solido con altro soggetto nei cui confronti sia accertata una posizione debitoria.

In merito alla prima questione, il Ministero osserva che il menzionato art. 29, comma 2, del Decreto Legislativo n. 276/2003, ha introdotto una particolare garanzia retributiva e previdenziale in favore dei lavoratori occupati negli appalti o subappalti di opere o di servizi. Questa garanzia coinvolge, nel termine di decadenza di due anni dalla cessazione dell'appalto, tutti i soggetti operanti nella filiera, dal committente all'appaltatore, nonché ciascuno degli eventuali subappaltatori, con la sola esclusione, a norma del comma 3-ter del medesimo articolo (nota N. 3), del committente persona fisica che non eserciti attività di impresa o professionale.

Inoltre, secondo il disposto dell'art. 35, comma 28, del Decreto-Legge n. 223/2006, fra appaltatore e subappaltatore sussiste un regime di solidarietà, che investe l'effettuazione e versamento delle

ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente ed il versamento dei contributi previdenziali e dei contributi assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Ciò premesso, il Ministero del Lavoro ritiene che le citate obbligazioni solidali siano da riferirsi ai soli trattamenti retributivi, contributivi e fiscali, e quindi, in linea di massima, non riguardino somme dovute ad altro titolo.

Tuttavia, sono in ogni caso ricompresi nel regime di solidarietà sia gli interessi sui debiti previdenziali o fiscali, trattandosi di somme strettamente collegate a tali debiti, volte a mantenere inalterato il valore reale di quanto dovuto alle amministrazioni, sia le sanzioni civili, in ragione della loro natura risarcitoria.

Il regime di solidarietà non sussiste invece per altre tipologie di sanzioni e/o oneri accessori, se non nei casi previsti in modo espresso dal legislatore.

Il Ministero sottolinea che le somme dovute a titolo sanzionatorio sono altresì escluse dalla “ratio” di garanzia del lavoratore che presiede alla disciplina della responsabilità solidale, laddove le sanzioni siano riconducibili ad un inadempimento nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Relativamente alla seconda problematica, l’interpello in oggetto ricorda fra l’altro che, come già chiarito nella circolare ministeriale n. 25 del 30 gennaio 2008), il DURC certifica la regolarità contributiva riconducibile all’unicità del rapporto assicurativo e previdenziale instaurato fra l’impresa richiedente e gli Enti, al quale vanno riferiti tutti gli adempimenti connessi. Pertanto – precisa il Ministero – la posizione debitoria nei confronti degli Istituti a carico di un soggetto non impedisce il rilascio del DURC a chi, con il medesimo soggetto è solidalmente responsabile.

#### **11) Pagamento diretto, da parte dell’INPS, dell’indennità di malattia, maternità, permessi di cui alla Legge n. 104/1992 e congedo straordinario – Precisazioni ministeriali**

Con interpello n. 9/2010 del 2 aprile 2010, il Ministero del Lavoro ha fornito, su richiesta dell’INPS, un parere in ordine alla possibilità di procedere alla corresponsione diretta, da parte dell’Istituto, delle indennità di malattia, maternità, permessi ai sensi dell’art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e congedo straordinario, anche nei casi in cui, per disposizione legislativa, detta corresponsione dovrebbe avvenire a cura del datore di lavoro, secondo la modalità dell’anticipazione e del successivo conguaglio.

Al riguardo, il menzionato Dicastero rimarca che, secondo il dettato dell’art. 1, comma 1, del Decreto-Legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito con modificazioni dalla Legge 29 febbraio 1980, n. 33, il datore di lavoro è il soggetto tenuto alla materiale corresponsione delle indennità di malattia e maternità agli aventi diritto, salvo successivo conguaglio con le somme dovute all’INPS a titolo di contributi.

Il comma 12 dello stesso articolo prevede inoltre l’applicazione di sanzioni per i datori di lavoro che non provvedono ad erogare le suddette indennità nei termini e nei modi indicati dalla medesima disposizione.

Tale disciplina – osserva il Ministero del Lavoro – si applica anche ai permessi ai sensi dell’art. 33 della Legge n. 104/1992, nonché ai congedi straordinari di cui all’art. 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Il Ministero fa altresì presente che l'art. 1 del Decreto-Legge n. 663/1979, al comma 6, esclude per specifiche categorie di lavoratori (lavoratori agricoli; lavoratori assunti a tempo determinato per lavori stagionali; addetti ai servizi domestici e familiari; lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni), salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di categoria, l'anticipazione delle indennità in discorso da parte del datore di lavoro, stabilendone la corresponsione diretta agli aventi diritto.

Il legislatore ha quindi già considerato ipotesi derogatorie, in presenza delle quali l'INPS deve provvedere alla erogazione diretta delle prestazioni in oggetto.

Essendo già disciplinate sia l'ordinaria procedura di corresponsione delle indennità di cui trattasi, sia le deroghe al sistema generale, il Ministero del Lavoro ritiene che non sia possibile individuare ulteriori eccezioni alla vigente normativa.

---

**11) Interpello n. 13/2010 – Orario di lavoro – tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro**

Il Ministero del Lavoro ha fornito, nei giorni scorsi, importanti precisazioni sulla base degli interPELLI inoltrati da alcune associazioni di categoria. Di particolare interesse è l'interpello proposto dall'Ance riguardante l'orario di lavoro e, più precisamente, l'esatto inquadramento, nell'ambito della disciplina dell'orario di lavoro, del tempo impiegato dai lavoratori per raggiungere il posto di lavoro. La questione riguarda il tempo di percorrenza verso il cosiddetto "punto di raccolta" al fine di usufruire dei mezzi aziendali per raggiungere il cantiere di appartenenza.

Si chiedeva, infatti, se tale intervallo di tempo dovesse essere computato ai fini dell'orario di lavoro.

La nota ministeriale, dopo aver evidenziato alcuni punti salienti della disciplina dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche, nel quale si legge che la nuova definizione dell'orario di lavoro è legata alla "messa a disposizione" del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, in linea con l'interpretazione della Corte di Giustizia Europea, pone l'attenzione sulla circostanza secondo la quale ***il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria allorché sia funzionale rispetto alla prestazione.***

Al fine di risolvere il quesito posto all'esame, diventa pertanto indispensabile approfondire la questione se l'accesso al punto di raccolta sia o meno indispensabile all'esplicazione dell'attività lavorativa; ovvero se l'accesso a tale ritrovo corrisponda o meno ad un'esigenza organizzativa aziendale; se necessita a tal fine il consenso del datore di lavoro; se, nel punto di raccolta, si trovino strumenti o indumenti necessari per il lavoratore al fine dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Premesso ciò il dicastero ritiene, quindi, che l'intervallo di tempo da considerare ai fini di cui sopra non è quello che intercorre fino al punto di raccolta, bensì quello intercorrente tra l'accesso al punto di raccolta e il momento in cui l'operaio entra in cantiere.

***Il Dicastero ha infatti concluso che laddove l'accesso al "punto di raccolta" rappresenta una semplice comodità per il lavoratore, il quale può determinarsi liberamente se accedervi o meno, l'orario di lavoro avrà inizio a decorrere dall'entrata del medesimo in cantiere.***

***Viceversa, laddove l'accesso al "punto di raccolta" sia necessario per reperire strumenti o per utilizzare particolari mezzi di trasporto, e cioè è il datore di lavoro che richiede al lavoratore di***

*mettersi a disposizione sin da questo momento, allora da tale momento si inizierà a computare l'orario di lavoro.*

È evidente, pertanto, che nel caso in cui i lavoratori non siano obbligati a recarsi nel “punto di raccolta”, avvalendosi per pura comodità del mezzo aziendale e potendosi in alternativa recare direttamente al cantiere di appartenenza, il tragitto non potrà considerarsi orario di lavoro.

---

**11) Delega per la presentazione di istanze di cassa integrazione guadagni straordinaria di cui al D.P.R. n. 218/00**

Con la circolare n. 9/10, la Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato che per la presentazione delle istanze di cassa integrazione guadagni straordinaria e dei contratti di solidarietà, di cui al D.P.R. n. 218/00, il responsabile aziendale, o chi ne svolge le attività, è tenuto a sottoscrivere apposita delega con la quale autorizza il consulente, collaboratore o dipendente ad effettuare tutte le attività connesse alla presentazione della domanda.

A tal fine, precisa il Ministero, è stato predisposto un modello di delega, che dovrà essere compilato per ogni domanda di integrazione salariale di cui al D.P.R. n. 218/00. La suddetta delega dovrà essere accompagnata dalla contestuale presentazione di copia di un documento valido del soggetto delegante.

\*\*\*

**12) Apprendistato professionalizzante - Interpello n. 11/2010 - Art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 - Imprese collegate**

Il Ministero del Lavoro, in risposta ad un quesito dell'Assovetro, si è pronunciato, con l'interpello n. 11/2010, sulla corretta interpretazione dell'art. 47, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 in base al quale *“il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.*

Nello specifico, il dicastero chiarisce che il numero massimo di apprendisti da assumere - introdotto al fine di garantire un'adeguata formazione del lavoratore - può essere individuato anche con riferimento alle maestranze specializzate e qualificate dipendenti dell'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate *“da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo”*.

Pur trattandosi di soggetti giuridici differenti, è comunque rilevante l'identico assetto proprietario nonché il legame funzionale, organizzativo e commerciale esistente tra le imprese interessate.

Il Ministero rammenta, peraltro, che secondo la normativa vigente il rapporto tra apprendisti e lavoratori specializzati e qualificati deve essere verificato non più “presso l'azienda” - come contemplato dall'art. 2 della legge n. 25/1955 - ma “presso il datore di lavoro”, consentendo dunque il computo di lavoratori rientranti nella medesima realtà imprenditoriale anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui è in servizio l'apprendista. Inoltre, allo scopo di assicurare un'idonea erogazione della formazione è rimessa alla stessa contrattazione collettiva (art. 49, comma 5 *ter*, d.lgs. n. 276/03) la possibilità, al livello aziendale, di disciplinare i profili formativi

dell'apprendistato professionalizzante e quindi di individuare forme di tutoraggio che tengano conto della fattispecie in esame.

\*\*\*

### **13) Lavoratore assente per malattia che svolga attività pregiudizievoli per la guarigione**

La Corte di Cassazione, con sentenza 21 aprile 2009, n. 9474, ha giudicato un caso di lavoratore licenziato perché, durante l'assenza per malattia, aveva svolto sia attività lavorative presso un altro datore di lavoro sia attività extra lavorative pregiudizievoli per la guarigione. Il caso in questione presenta alcuni aspetti di singolarità. Il lavoratore (un medico) aveva infatti due rapporti di lavoro a tempo parziale e, ammalatosi, si era assentato da uno dei due posti di lavoro, proseguendo invece nell'attività a favore dell'altro datore di lavoro e svolgendo attività che la Corte di Cassazione definisce ludiche (guida in più occasioni di una moto di grossa cilindrata nonostante una coxo-artrosi dell'anca, trasferimenti al mare per prendere bagni, guida di autovettura). Quello dei due datori di lavoro privato della prestazione del lavoratore procedeva a licenziarlo per giusta causa. Il dipendente reagiva ricorrendo al Tribunale competente, al quale chiedeva di essere reintegrato nel posto di lavoro e di essere risarcito per aver subito una crisi ansioso-depressiva a causa del licenziamento. Il Tribunale respingeva la domanda, che veniva replicata alla Corte d'Appello, in secondo grado. La Corte ordinava la reintegra del dipendente nel posto di lavoro, la corresponsione delle retribuzioni maturate e negava invece il risarcimento per altri danni. Essa riteneva infatti che i comportamenti contestati al lavoratore non fossero in contrasto con i suoi doveri: aver guidato una motocicletta nonostante la coxo-artrosi dell'anca, aver preso bagni di mare e aver prestato attività a favore dell'altro datore di lavoro non sarebbero stati idonei a compromettere l'interesse del datore di lavoro ad una pronta guarigione del lavoratore.

E' questa la decisione che – impugnata – ha dato luogo alla sentenza della Cassazione al nostro esame, che l'ha contraddetta, ritenendola “in contrasto coi principi più volte affermati da questa Corte di Cassazione in ordine ai doveri del lavoratore durante la malattia”. La sentenza illustra questi doveri, citando al riguardo quanto affermato da due altre sentenze della stessa Corte di Cassazione, la n. 6399 del 7 giugno 1995 e la n. 14046 del 1° luglio 2005. Secondo la sentenza n. 6399, lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia può giustificare il licenziamento, se violi i doveri generali di correttezza e buona fede e gli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà. Evidentemente la Cassazione si riferisce all'articolo 1175 del Codice civile (“Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza”), all'articolo 1375 (“Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede”), all'articolo 2104 (“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale”) e ancora agli articoli 1175 e 1375 del Codice civile per quanto riguarda l'obbligo di fedeltà, che secondo la comune interpretazione non si esaurisce nelle ipotesi di cui all'articolo 2105, che vieta atti di concorrenza all'imprenditore e la divulgazione di notizie aziendali che lo pregiudichino. Perché vi sia violazione occorre che l'attività prestata ad altro datore di lavoro, a titolo oneroso o gratuito, “sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando quindi una sua fraudolenta

simulazione”; oppure quando l’attività lavorativa, valutata in relazione alla patologia e alle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore. Stesse affermazioni da parte della sentenza n. 14046, con l’aggiunta di un’importante precisazione: lo svolgimento di attività lavorativa esterna del dipendente assente per malattia può giustificare il licenziamento quando tale attività sia di per sé idonea, in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, a pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio, anche se il lavoratore abbia tempestivamente ripreso il lavoro alla scadenza del periodo di malattia. Applicando quindi i suddetti principi al caso sottoposto al suo giudizio, la Corte di Cassazione conclude che l’espletamento di altra attività lavorativa ed extralavorativa da parte del lavoratore durante lo stato di malattia era stata idonea a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell’adempimento dell’obbligazione, posto che il fatto di guidare una moto di grossa cilindrata, di recarsi in spiaggia e di prestare una seconda attività lavorativa sono di per sé indici di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute e ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione, oltretutto dimostrativi del fatto che lo stato di malattia non è assoluto e non impedisce comunque l’espletamento di un’attività ludica o lavorativa. La sentenza della Corte di Cassazione contiene anche un’affermazione di principio estranea all’argomento dell’attività lavorativa esterna prestata dal dipendente assente per malattia, che merita di essere segnalata. La Corte d’appello aveva condannato il datore di lavoro alla riassunzione del lavoratore licenziato e al pagamento delle retribuzioni maturate fra la cessazione del rapporto e la reintegrazione. Il datore di lavoro si era però lagnato con la Cassazione perché il giudice di secondo grado non aveva tenuto conto che in quel periodo il lavoratore aveva percepito le retribuzioni per l’attività svolta, benché malato, nell’ambito dell’altro rapporto a tempo parziale, che avrebbero dovuto essere dedotte dalle retribuzioni che era stato condannato a pagare. La Cassazione ha però respinto questa tesi, perché quanto percepito dal lavoratore per l’altro rapporto di lavoro a tempo parziale non costituiva il cosiddetto “aliunde perceptum” ossia una diversa fonte di guadagno sostitutiva della retribuzione dovuta dal primo datore di lavoro.

\*\*\*

#### **14) 25 Aprile (anniversario della liberazione) – Festività nazionale**

Il giorno 25 aprile (Anniversario della liberazione) è considerato festività nazionale a norma delle vigenti disposizioni. Il trattamento dei lavoratori subordinati nella festività predetta, che quest’anno cade di *domenica* è regolamentato dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, che aveva modificato la legge 27 maggio 1949, n. 260 e, in particolare, per i lavoratori metalmeccanici, dall’art. 9, Sezione Quarta, Titolo III del Contratto Collettivo nazionale di lavoro 20 gennaio 2008. Come è noto, il suddetto CCNL ha unificato la disciplina del rapporto individuale di lavoro, superando le differenze esistenti tra le precedenti Discipline Speciali. Ciò ha comportato, tra l’altro, l’estensione della regola della retribuzione in misura fissa mensile per tutti gli addetti del settore e, conseguentemente, l’adozione dei medesimi criteri di pagamento delle festività già previsti per gli impiegati. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2009, per tutti i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica e della installazione

di impianti (non avendo più rilevanza, ai fini contrattuali, la distinzione tra operai, impiegati e intermedi) valgono, per la festività in parola, le seguenti regole.

**a) - Nel caso in cui non lavorino:** in aggiunta alla normale retribuzione mensile, è dovuto l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione fissa mensile.

**b) - Nel caso in cui lavorino:** spetta in aggiunta a quanto sopra precisato, la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

#### **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI**

Nell'ipotesi di ricorso alla Cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, trattandosi di festività cadente di *domenica* non si deve effettuare alcuna diminuzione o aumento delle ore integrabili. Questa festività è, quindi, ininfluenza sul trattamento di CIGO o di CIGS.

\*\*\*

#### **15) 1° Maggio (Festa del Lavoro) – Festività nazionale**

Il giorno 1° maggio 2010 (Festa del Lavoro) deve essere considerato festività nazionale a norma delle vigenti disposizioni. Il trattamento economico spettante ai lavoratori subordinati per la festività predetta, che quest'anno cade di *sabato*, è regolamentato dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, che aveva modificato la legge 27 maggio 1949, n. 260 e, in particolare, per i lavoratori metalmeccanici, dall'art. 9, Sezione Quarta, Titolo III del Contratto collettivo nazionale di lavoro 20 gennaio 2008 (Supplemento al Notiziario n. 22/2008). Come è noto, il suddetto CCNL ha unificato la disciplina del rapporto individuale di lavoro, superando le differenze esistenti tra le precedenti Discipline Speciali. Ciò ha comportato, tra l'altro, l'estensione della regola della retribuzione in misura fissa mensile per tutti gli addetti del settore e, conseguentemente, l'adozione dei medesimi criteri di pagamento delle festività già previsti per gli impiegati.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2009, per tutti i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e della installazione di impianti (non avendo più rilevanza, ai fini contrattuali, la distinzione tra operai, impiegati e intermedi) valgono, per la festività in parola, le seguenti regole.

**a) - Nel caso in cui non lavorino:** non spetta alcuna particolare retribuzione, in quanto questa è già compresa nella normale retribuzione fissa mensile.

**b) - Nel caso in cui lavorino:** le ore di lavoro compiute saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

#### **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI**

Nell'ipotesi di ricorso alla CIGO o alla CIGS, trattandosi di festività cadente di *sabato* (e quindi, in caso di orario di lavoro su 5 giorni da lunedì a venerdì, in giornata non lavorativa) non si deve effettuare alcuna diminuzione o aumento delle ore integrabili. Questa festività è, quindi, ininfluenza sul trattamento di CIGO o di CIGS.

\*\*\*

#### Note

(1) L'art. 29, comma 2, del Decreto Legislativo n. 276/2003, nel testo novellato dall'art. 1, comma 911, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

(2) A norma dell'art. 35, comma 28, del Decreto-Legge n. 223/2006, l'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore della effettuazione e del versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dei contributi previdenziali e dei contributi assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti a cui è tenuto il subappaltatore.

(3) Il comma 3-ter è stato aggiunto all'art. 29 del Decreto Legislativo n. 276/2003, dall'art. 6, comma 2, del Decreto Legislativo 6 ottobre 2004, n. 251.

14 aprile 2010  
Massimo Pipino