

Rassegna previdenziale e sindacale del 12 gennaio

a cura di Massimo Pipino

- 1) **“Eliminazione UniEMens”**: nuova funzionalità Internet
- 2) **Investimenti in nuovi macchinari**: agevolazione Tremonti-ter a posteriori
- 3) **Terziario, distribuzione e servizi**: possibile il lavoro accessorio
- 4) **Autoliquidazione 2010/2011 - Agevolazioni contributive - Modifica del modulo per la dichiarazione delle retribuzioni**
- 5) **DURC - Validità temporale – Precisazioni – Circolare Ministero del Lavoro N. 35/2010 – Circolare Inps N. 145/2010**
- 6) **Rapporto di lavoro – Legge N. 183/2010 – Collegato lavoro.**
- 7) **NOLEGGIO AUTOMEZZI**: firmato l'accordo
- 8) **Comunicazione telematica all’Agenzia delle Entrate**
- 9) **Lavoro occasionale anche per i lavoratori subordinati a tempo pieno**
- 10) **Licenziamento collettivo per riduzione di personale**
- 11) **Dirigenti di aziende industriali - TMCG al 31 dicembre 2010 - PREVINDAI – Contribuzione minima 2010 - FASI – Nuovi importi**
- 12) **INAIL – Incentivi alle imprese – Invio delle domande dal 12 gennaio 2011**
- 13) **Cassa Integrazione Guadagni in deroga – Proroga al 31 marzo 2011**
- 14) **Detassazione dei premi di risultato riconducibili ad incrementi di produttività – Agenzia delle Entrate – Circolare n. 130/2010**
- 15) **Retribuzioni convenzionali per l’anno 2011**
- 16) **Assunzioni agevolate dalle liste di mobilità: chiarimenti dell'INPS**

1) **“Eliminazione UniEMens”**: nuova funzionalità Internet

Al fine di migliorare la gestione dei flussi UniEMens, l’INPS ha rilasciato una nuova funzionalità Internet, creando un nuovo link “Eliminazione UniEMens”, che consente agli utenti abilitati di acquisire e trasmettere la richiesta di eliminazione di una denuncia individuale di lavoratore dipendente e/o di una denuncia aziendale ovvero di un collaboratore (INPS – Messaggio 17 dicembre 2010, n. 31925).

L’Istituto evidenzia che eliminare una denuncia aziendale può comportare la mancata generazione ovvero l’annullamento del DM10 virtuale già ricostruito, quindi tale eliminazione è necessaria solo nel caso in cui sia stata indicata in modo errato la matricola INPS. In tal caso, oltre alla denuncia aziendale, devono essere eliminate tutte le denunce individuali del mese.

Il percorso Internet da seguire per la nuova applicazione UniEMens è il seguente: www.inps.it – Servizi Online – Per tipologia di utente – Aziende, consulenti e professionisti – Servizi per le

aziende e i consulenti – UniEMens. L’INPS, nel messaggio in oggetto, sottolinea che l’opzione “Eliminazione UniEMens” consente l’eliminazione delle sole denunce UniEMens; eventuali esigenze di eliminazione di denunce Emens precedenti, dovranno essere risolte con le apposite opzioni presenti alla voce “Emens”.

In analogia a quanto avveniva precedentemente con i flussi Emens, l’opzione di eliminazione multipla sarà resa disponibile a breve.

2) Investimenti in nuovi macchinari: agevolazione Tremonti-ter a posteriori

Le imprese che non si sono avvalse degli sconti fiscali previsti dalla Tremonti-ter, in attesa che gli organi competenti si pronunciasse positivamente sulla cumulabilità con altre agevolazioni, possono presentare la dichiarazione integrativa. Il chiarimento giunge dall’Agenzia delle entrate con la risoluzione n. 132/E del 2010. L’articolo 5 del Dl 78/2009 prevede, per le imprese che effettuano investimenti in nuovi macchinari, la possibilità di detassare dal reddito d’impresa un importo pari al 50% del valore degli investimenti effettuati. Lo stesso articolo non prescrive comunque un divieto di cumulo del beneficio con altre misure di favore, a meno che le norme relative non dispongano diversamente.

Con la recente risoluzione n. 132/E del 2010, l’Agenzia fornisce istruzioni in merito alla possibilità di avvalersi delle dichiarazioni integrative per modificare, a seguito dei pareri sulla cumulabilità, il comportamento fiscale adottato dalle imprese. A tal fine si distingue la dichiarazione integrativa “a favore” da quella “a sfavore”:

-integrativa “a favore”:

una volta definita positivamente dalle altre Amministrazioni competenti la questione della cumulabilità con altre misure di favore, il contribuente, che non si è avvalso dell’agevolazione, può presentare la dichiarazione integrativa entro i termini di presentazione della dichiarazione dei redditi successiva a quella in cui avrebbe dovuto richiedere lo sconto. Qualora il termine per la presentazione della dichiarazione integrativa sia scaduto, è possibile richiedere il rimborso e, in caso di silenzio rifiuto, procedere con il ricorso.

(5) integrativa “a sfavore”:

se il contribuente ha deciso, invece, di usufruire comunque dell’agevolazione, ma l’esito sulla cumulabilità è risultato negativo, la dichiarazione integrativa potrà essere presentata entro il 31 dicembre del quarto anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione originaria. Tuttavia, è possibile avvalersi dell’istituto del ravvedimento operoso nel caso in cui la dichiarazione

integrativa venga presentata prima dell'avvio dei controlli, entro il termine previsto per la presentazione della dichiarazione relativa al periodo d'imposta successivo.

3) Terziario, distribuzione e servizi: possibile il lavoro accessorio

Anche nei settori terziario, distribuzione e servizi è possibile ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio. A precisarlo è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con risposta ad interpello n. 42/2010. Possono costituire oggetto di prestazioni di lavoro occasionale accessorio, le attività lavorative specificatamente indicate dall'art. 70, comma 1, del D.Lgs. Tali prestazioni possono essere svolte da qualsiasi soggetto entro il limite massimo di 5.000 euro di compenso netto nel corso di ciascun anno solare per singolo committente. Trattasi di alcune attività – fra cui i lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione, le attività svolte nell'ambito delle manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli, i lavori di emergenza, le prestazioni rese all'interno di maneggi e scuderie – per le quali si prescinde anche da un eventuale inquadramento dell'utilizzatore del lavoro accessorio – che ben può essere un'impresa – in un determinato settore produttivo, quale il terziario, la distribuzione ed i servizi. Tuttavia, nell'ambito di tutte le altre attività non specificamente elencate nell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, la stessa norma prevede che i committenti possano ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio utilizzando esclusivamente determinate categorie di soggetti, ossia giovani con meno di 25 anni di età, pensionati (art. 70, comma 1, lett. E – i), nonché soggetti percettori di misure di sostegno al reddito e lavoratori part time, in via sperimentale, rispettivamente, per gli anni 2009 -2010 e per l'anno 2010 (art. 70, comma 1 bis). Dunque, anche nel settore del terziario, della distribuzione e dei servizi è possibile ricorrere al lavoro occasionale di tipo accessorio. In particolare in tale settore:

- qualsiasi soggetto, disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full time o part-time, può svolgere prestazioni di natura occasionale e accessoria qualora si svolgano le attività espressamente indicate dalla disciplina vigente (art. 70, co. 1, D. Lgs. N. 276/2003);
 - i lavoratori part-time, a prescindere dal tipo di attività lavorativa richiesta, in via sperimentale per l'anno 2010, possono essere impiegati per prestazioni di lavoro accessorio, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro da parte di chi è già titolare del contratto a tempo parziale;
 - i giovani con meno di 25 anni di età, i pensionati (art. 70, comma 1, lett. E – i), nonché i soggetti percettori di misure di sostegno al reddito possono svolgere prestazioni di lavoro accessorio.
-

4) Autoliquidazione 2010/2011 – Agevolazioni contributive – Modifica del modulo per la dichiarazione delle retribuzioni

Con l'allegata nota n. 8920 del 10 dicembre 2010, l'Inail ha fornito le istruzioni per la corretta autoliquidazione 2010/2011, nonché i codici identificativi delle agevolazioni che dovranno essere indicati nel modello 1031 della dichiarazione retributiva, di cui si allega copia, da inviare entro il 16 febbraio 2011, o entro il 16 marzo 2011, se presentato in via telematica. La nota, in particolare, riepiloga le agevolazioni contributive e le percentuali di riduzione applicate al premio, previste per alcune categorie di imprese e settore economico di appartenenza. Per l'edilizia, tra le agevolazioni indicate dall'Inail, si evidenziano quelle relative alla riduzione dell'11,50%, confermata di recente dal decreto del Ministero del Lavoro 4 ottobre 2010, che si applica solo con riferimento alla regolarizzazione 2010. La nota in oggetto ricorda che per le condizioni di accesso a tale beneficio è necessario fare riferimento alle istruzioni contenute nella nota n. 10792/09, a cui si fa esplicito rinvio. Per ciò che concerne i benefici contributivi riconducibili al rilascio del Durc, ossia quelle agevolazioni contributive stabilite dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, indicate ed allegate alla circolare Inail 5/2008, l'Inail ricorda alle proprie sedi che la verifica della regolarità dovrà essere effettuata anche presso l'Inps, nonché, per il settore edile, presso la Cassa Edile territoriale. Fermo restando che, ai fini della fruizione dei benefici, la regolarità deve essere accertata alla data in cui viene effettuata la verifica, l'Istituto assistenziale ricorda che i controlli sulle autocertificazioni relative alla assenza delle violazioni di cui al modulo allegato al D.M 24 ottobre 2007 dovranno essere effettuate dalla Direzione provinciale del lavoro, mentre le Sedi Inail dovranno solo accertarsi che esistano tali autocertificazioni. Con riferimento ai controlli relativi allo sconto edile dell'11,50 e, più in particolare, ai controlli relativi all'assenza di condanne penali nel quinquennio ex L. n. 248/06, le Sedi territoriali dovranno acquisire dal datore di lavoro le relative autocertificazioni, nonché effettuare presso il Casellario Giudiziario apposite verifiche a campione. Infine, viene ricordato che il premio di autoliquidazione può essere pagato in quattro rate di uguale importo, con applicazione degli interessi. Il pagamento della prima rata deve essere effettuato entro il 16 febbraio 2011, mentre le rate successive alla prima devono essere versate entro il giorno 16 dei mesi di maggio, agosto e novembre 2011.

5) DURC – Validità temporale – Precisazioni – Circolare Ministero del Lavoro N. 35/2010 – Circolare Inps N. 145/2010

L'Inps con circolare n. 145 del 17 novembre 2010, che si pubblica in calce alla presente nota, ha diramato alcune precisazioni circa l'intervento ministeriale dei giorni scorsi avvenuto con circolare n. 35/2010 (cfr. Not. N 11/2010) che ha accordato la validità trimestrale al Durc nell'ambito degli appalti pubblici, stessa validità attualmente in vigore nei privati.

Va preliminarmente sottolineato che nonostante sia stato ribadito dall'istituto (vd. Nt. N. 3), l'obbligo introdotto dalla L. n. 2/2009 delle stazioni appaltanti di richiedere il Durc ogni qual volta sia previsto per legge, ciò non esclude la facoltà in capo alle imprese di effettuare tale richiesta, così come convenuto con gli istituti previdenziali e con il Ministero del Lavoro. Ciò soprattutto al fine di ovviare alla frequente inerzia delle stazioni appaltanti nel procedere a tale richiesta, con evidenti gravi conseguenze per le imprese.

L'Inps, nel ribadire i concetti espressi nella nota circolare ministeriale, ha sottolineato che nell'ambito delle procedure di selezione, dalla fase di partecipazione a quella dell'aggiudicazione, l'impresa può semplicemente dichiarare la propria regolarità nei confronti dell'Istituto previdenziale.

Il Durc successivamente emesso per il controllo di tale regolarità attesta la regolarità alla data dell'autocertificazione e la sua validità trimestrale decorrerà da tale data.

Lo stesso Durc utilizzato per la partecipazione all'appalto, purchè non decorrano i tre mesi, potrà essere utilizzato anche per l'aggiudicazione e la stipula del contratto.

L'Inps, inoltre, ribadisce l'obbligo di utilizzo del Durc esclusivamente per i fini per i quali è stato richiesto, invitando espressamente a ciò le stazioni appaltanti.

Nell'ambito dello stato di avanzamento lavori, rimane ferma la necessità di richiedere il Durc per ciascun Sal e con riferimento a ciascun contratto e, anche in tale ambito, ai fini del pagamento, il documento avrà validità trimestrale.

Questo significa che nel caso in cui trascorra un lasso di tempo inferiore a tre mesi tra l'emissione del certificato di Sal e il pagamento effettivo, non ci sarà necessità di richiedere un nuovo Durc, in quanto lo stesso documento, così come sottolineato nella nota, potrà essere utilizzato per l'intera fase di gestione della spesa da parte della stazione appaltante, laddove la stessa si concluda nel medesimo arco temporale.

Viceversa, laddove tra due diversi Sal intercorra un limite di tempo anche inferiore ai tre mesi, sarà necessario richiedere, con l'emissione del nuovo Sal, un nuovo Durc.

Stessa validità trimestrale anche per i lavori effettuati in economia, per le attestazioni Soa, iscrizione albo fornitori e lavori privati in edilizia.

Il Durc richiesto invece per la fruizione dei benefici normativi e contributivi continua ad avere validità mensile.

Inps

Roma, 17/11/2010

Circolare n. 145

Oggetto: Validità temporale del DURC. Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 35 dell'8 ottobre 2010.

Sommario: Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 35/2010 ha previsto che nelle procedure di appalti di opere, servizi e forniture pubbliche, ai fini dell'iscrizione all'Albo fornitori e per le attestazioni SOA, il DURC ha validità trimestrale.

Premessa

La normativa che disciplina il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), è stata oggetto con il DM 24 ottobre 2007 di un intervento finalizzato a definire una regolamentazione uniforme in ordine alle modalità di rilascio e ai suoi contenuti analitici.

L'art. 7, comma 1, del citato D.M., ha stabilito che, ai fini della fruizione delle agevolazioni normative e contributive, il DURC ha validità mensile precisando, al comma 2, che, nel solo settore degli appalti privati, il DURC ha validità trimestrale.

La fattispecie relativa alla validità temporale del DURC è stata oggetto di ripetuti interventi giurisprudenziali che hanno espresso nel tempo orientamenti diversi.

In tale quadro si inserisce la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 35 dell'8 ottobre 2010 che modifica, a decorrere dalla medesima data, i termini di validità del DURC richiesto ai soggetti indicati all'art. 1 del citato Decreto.

1. Contratti pubblici.

Già l'Autorità di Vigilanza in materia di contratti pubblici, con determinazione n. 1 del 12 gennaio 2010, "anche in un'ottica di semplificazione e speditezza delle procedure di gara, nel settore degli appalti pubblici", aveva riconosciuto la validità trimestrale del DURC.

A tale conclusione la predetta Autorità è pervenuta in considerazione di quanto già previsto con riferimento al settore dei lavori privati in edilizia (1).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla scorta delle conclusioni cui è pervenuta l'Autorità, e tenuto conto di recenti pronunce giurisprudenziali che hanno espresso orientamenti conformi (2), con la circolare n. 35/2010 ha dettato le indicazioni in merito alla validità temporale del Documento Unico di Regolarità Contributiva nelle varie ipotesi previste in materia di contratti pubblici disciplinati dal Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

Nella citata circolare, il Ministero ha riconosciuto, nell'ambito delle diverse fattispecie esaminate, la validità trimestrale del DURC definendo, inoltre, l'ambito nel quale il documento emesso possa essere utilizzato.

Procedure di selezione del contraente.

Il DURC che, come noto, attesta la regolarità contributiva dell'impresa alla data del suo rilascio, deve essere richiesto per ogni singola procedura di selezione e la sua validità trimestrale opera limitatamente alla specifica procedura per la quale è stato richiesto.

La legge 28 gennaio 2009, n. 2, ha stabilito che le stazioni appaltanti acquisiscono d'ufficio il DURC, nei casi previsti dalla legge (3).

Si rammenta che l'impresa nell'ambito delle procedure di selezione, dalla fase di partecipazione e fino all'aggiudicazione, può, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445, può

dichiarare di avere assolto gli obblighi contributivi nei confronti degli Istituti previdenziali. Il DURC emesso ai fini del controllo dell'autocertificazione attesta la regolarità alla medesima data e la sua validità trimestrale decorrerà dalla data di autocertificazione indicata nella richiesta.

Fermo restando il vincolo dell'utilizzo del DURC nell'ambito della singola procedura di selezione, la stazione appaltante potrà utilizzare il documento oltre che ai fini della partecipazione anche ai fini dell'aggiudicazione e della sottoscrizione del contratto, a condizione che lo stesso risulti emesso in data non anteriore a tre mesi rispetto a quella dell'aggiudicazione e/o stipula del contratto.

Si precisa, inoltre, che, nell'ambito degli appalti pubblici, non può essere utilizzato un DURC richiesto a fini diversi dal momento che le verifiche effettuate dai competenti Istituti e/o Casse Edili seguono ambiti e procedure, in parte diverse, in relazione alle finalità per cui lo stesso è stato emesso.

Fasi di stato avanzamento lavori o di stato finale/regolare esecuzione.

Per lo stato di avanzamento lavori o stato finale/regolare esecuzione sussiste l'obbligo di richiesta di un nuovo DURC con riferimento a ciascun contratto. In tale ipotesi, il documento, richiesto ai fini del pagamento, avrà validità trimestrale relativamente a ciascun contratto.

Allo stesso modo, il DURC avrà validità trimestrale, ai fini del pagamento, per la liquidazione di fatture relative a contratti pubblici per servizi e forniture.

Acquisizione di beni, servizi e lavori effettuati in economia.

Nell'ambito degli appalti aventi ad oggetto acquisizione di beni, servizi e lavori effettuati in economia, ai sensi dell'art. 125, comma 1, lett. B), del D.Lgs. n.163/2006 (4), la validità trimestrale del DURC si riferisce allo specifico contratto per il quale il documento è stato richiesto.

Si evidenzia che, nella sola ipotesi di acquisizione in economia di beni e servizi per i quali è consentito l'affidamento diretto da parte del responsabile del procedimento, la validità trimestrale del DURC sarà collegata all'oggetto e non allo specifico contratto.

2. Attestazione SOA, iscrizione albo fornitori e lavori privati in edilizia.

In analogia a quanto disposto in materia di contratti pubblici, la validità trimestrale del DURC trova applicazione anche con riferimento alle ipotesi di attestazione SOA, iscrizione albo fornitori e lavori privati in edilizia.

Con riferimento a tale fattispecie, si precisa che il DURC rilasciato per lavori privati in edilizia, nell'ambito dell'intero periodo di validità trimestrale, potrà essere utilizzato ai fini dell'inizio di più lavori.

3. Benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale.

Con circolare n. 51 del 18 aprile 2008, l'Istituto ha provveduto a fornire chiarimenti in ordine alla disciplina del rilascio del DURC richiesto ai datori di lavoro per la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale.

In particolare, è stato precisato che tutti i datori di lavoro che intendano fruire dei benefici normativi e contributivi, in presenza delle condizioni previste dalla legge (5), devono essere in possesso della regolarità contributiva attestata tramite il DURC.

In ordine alla validità di tale documento, si conferma che l'art. 7, comma 1, del DM 24 ottobre 2007, ha stabilito che l'attestazione di regolarità ha validità mensile. Tale termine continuerà, pertanto, ad avere validità anche successivamente alla presente circolare.

Effetti della validità trimestrale del DURC nei confronti delle Stazioni appaltanti.

In relazione a quanto sopra esposto, considerato il ruolo fondamentale che il DURC riveste nell'ambito delle procedure di appalti di opere, servizi e forniture pubbliche e nei lavori privati nell'edilizia, le stazioni appaltanti devono porre la massima attenzione nell'utilizzo del documento all'interno della medesima procedura di selezione che, come in precedenza evidenziato, ha validità anche per la fase di aggiudicazione e sottoscrizione del contratto, a condizione che non sia trascorso un periodo superiore a tre mesi dalla sua emissione.

Al riguardo si rammenta che l'elemento della validità temporale non modifica il vincolo per le stazioni appaltanti di poter utilizzare il DURC limitatamente alla motivazioni per cui è stato richiesto.

A titolo esemplificativo, il Ministero nella circolare ha precisato che un DURC richiesto ai fini della fruizione di benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria ovvero per lavori privati dell'edilizia, non potrà essere validamente utilizzato dalla stazione appaltante, nell'ambito di un appalto pubblico, con riferimento alla procedura in corso di svolgimento.

Per quanto riguarda altresì le fasi di stato avanzamento lavori, la previsione della validità trimestrale potrà consentire l'utilizzo del medesimo documento per l'intera fase di gestione della spesa da parte della stazione appaltante, laddove la stessa si concluda nel medesimo arco temporale.

Note:

(1) Tale certificato ha validità di tre mesi così come stabilito dall'art. 39-septies del decreto legge 30 dicembre 2005, n. 273, convertito dalla legge 23 febbraio 2006, n. 51.

(2) TAR Puglia, Lecce sez. III – sentenza 16 ottobre 2009, n.2304.

(3) L'art. 16 bis, comma 10, del D.L. n. 185/2009 conv. Dalla L. n. 2/2009, prevede che "le stazioni appaltanti acquisiscono d'ufficio, anche mediante strumenti informatici, il Documento di Regolarità Contributiva dagli Istituti Previdenziali o dagli Enti abilitati al rilascio in tutti i casi in cui è richiesto dalla legge". Ne consegue che l'obbligo di richiedere il DURC in tutti i casi di appalti pubblici di lavori, servizi e forniture è diventato ad esclusivo carico delle stazioni appaltanti.

(4) L'art. 125 comma 1 lett. B) del D. Lgs. N.163/2006 dispone che le acquisizioni in economia di beni, servizi, lavori, possono essere effettuate mediante procedura di cottimo fiduciario.

(5) L'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ha disposto che a decorrere dal 1 luglio 2007, la fruizione, da parte dei datori di lavoro, dei "benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale" è subordinata al possesso del DURC. La norma stabilisce, inoltre, che fermi restando gli altri obblighi di legge, i datori di lavoro sono tenuti al rispetto "degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

6) Rapporto di lavoro – Legge N. 183/2010 – Collegato lavoro.

Si pubblica di seguito la circolare Ance n. 1793 del 12 novembre 2010 che riporta le novità principali introdotte dal nuovo testo di legge in materia di lavoro, di maggiore interesse per il settore.

Delega al Governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti (art. 1)

Confermata la delega al Governo per l'adozione, entro tre mesi dall'entrata in vigore del provvedimento normativo, di uno o più decreti legislativi al fine di concedere ai lavoratori dipendenti, svolgenti attività o lavori particolari e che maturano l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008, la possibilità di conseguire il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

I decreti dovranno contenere una clausola di salvaguardia, volta a prevedere che, in caso di scostamento tra gli oneri derivanti dalle domande accolte e la copertura finanziaria prevista, trovi applicazione un criterio di priorità, in ragione della maturazione dei requisiti agevolati e, a parità degli stessi, della data di presentazione della domanda.

Misure contro il lavoro sommerso (art. 4)

Le sanzioni previste in caso di impiego di lavoratori senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro sono state aumentate.

È prevista, infatti, una sanzione da 1500 euro a 12000 euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Nel caso di una successiva regolarizzazione la sanzione è da 1000 a 8000 euro, maggiorata di 30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare.

L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare è aumentato del 50%.

Tali sanzioni non verranno comunque applicate nel caso in cui, attraverso l'ottemperanza agli obblighi contributivi, si sia evidenziata la volontà di non occultare il rapporto di lavoro.

Orario di lavoro (art. 7)

Il legislatore interviene sulla disciplina sanzionatoria dettata dal d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal decreto legge n.112/2008 convertito nella legge n. 133/2008.

Con l'integrale sostituzione dei commi 3 e 4 dell'art.18-bis, viene stabilito che in caso di violazione:

- della durata media dell'orario settimanale di lavoro (48 ore comprensive dello straordinario - art. 4, comma 2) e/o della normativa sui riposi settimanali (art. 9, comma 1), è applicabile la sanzione amministrativa compresa tra 100 e 750 euro, elevata tra 400 e 1.500 euro qualora la violazione interessi più di 5 lavoratori e si sia verificata in almeno tre periodi di riferimento, oppure tra 1.000 e 5.000 euro se si riferisce a più di 10 lavoratori e si sia verificata in almeno cinque periodi di riferimento e non è ammesso il pagamento in misura ridotta;
- della normativa sulle ferie (art. 10, comma 1), la sanzione amministrativa applicabile è compresa tra 100 e 600 euro, elevata tra 400 e 1.500 euro se interessa più di 5 lavoratori e si sia verificata per almeno 2 anni, oppure tra 800 e 4.500 euro se riguarda più di 10 lavoratori e si sia verificata per almeno 4 anni e non è ammesso il pagamento in misura ridotta;
- della normativa sui riposi giornalieri (art. 7, comma 1), la sanzione amministrativa applicabile è compresa tra 50 e 150 euro, elevata tra 300 e 1.000 euro se interessa più di 5 lavoratori ovvero si sia verificata in almeno tre periodi di 24 ore, oppure tra 800 e 4.500 euro se riguarda più di 10 lavoratori o si sia verificata almeno in cinque periodi e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Restano ferme le disposizioni contrattuali che, nel rispetto della legge, contemplino deroghe ai principi generali.

È sostituito, inoltre, il comma 7 dell'art. 11 del d.lgs. n. 271/1999, relativo ai lavoratori marittimi, riconoscendo alla contrattazione collettiva nazionale, o se carente, alla contrattazione territoriale o aziendale, la possibilità di derogare alla normativa di riferimento per quanto concerne la fruizione dei periodi di riposo.

Congedi, aspettative e permessi (art. 23)

Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del provvedimento, appositi decreti legislativi, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, volti a riordinare la normativa in materia di congedi, aspettative e permessi fruibili dai lavoratori dipendenti sia nel settore pubblico che privato, in base ai seguenti principi:

- coordinamento formale e sostanziale delle disposizioni vigenti, con indicazione esplicita delle norme abrogate, al fine di semplificare e aggiornare il quadro normativo;
- riordino delle tipologie di permessi;
- revisione dei presupposti oggettivi e dei requisiti soggettivi con razionalizzazione delle modalità e dei documenti utili per la fruizione di congedi, aspettative e permessi, con

particolare riguardo alle persone disabili o in grave stato di salute, al fine di garantire una disciplina certa ed uniforme.

Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità (art. 24)

È stato modificato il testo normativo dell'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992 che prevede il diritto al permesso mensile di tre giorni, anche continuativi, per coloro che assistono persone con handicap in situazione di gravità, specificando in maniera più dettagliata le persone alle quali la norma è rivolta, tra cui i genitori, anche adottivi, del figlio con handicap grave, ai quali è riconosciuta la possibilità di fruire anche alternativamente di tale permesso.

È stata, inoltre, aggiunta la previsione di decadenza dal beneficio di cui sopra qualora l'Inps riscontri l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste.

Certificati di malattia (art. 25)

A partire dal 1° gennaio 2010, in tutti i casi di assenza per malattia dei dipendenti di lavoro privato, sia per il rilascio che per la trasmissione dell'attestazione di malattia, si applicano le norme del settore pubblico di cui all'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede modalità telematiche per tali adempimenti.

Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro (art. 30)

È stato confermato che nella qualificazione del contratto di lavoro e delle relative clausole, il giudice deve attenersi alla valutazione delle parti così come espressa in sede di certificazione dei contratti di lavoro, salvo il caso in cui vi sia stata un'erronea qualificazione del rapporto di lavoro o vi sia stato un vizio del consenso o una difformità tra il programma negoziale e la sua successiva attuazione.

Per ciò che concerne il licenziamento, il giudice, nel valutarne le motivazioni poste alla base, dovrà tener conto dei parametri e delle condizioni fissate nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi e nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione.

Laddove si tratti di definire le conseguenze da riconnettersi eventualmente alla mancanza di giusta causa o giustificato motivo nel licenziamento (cfr. art. 8 L. n. 604/1966), il giudice dovrà tener conto, oltre che delle clausole previste nei contratti collettivi e individuali, anche delle dimensioni e dell'attività svolta dal datore di lavoro, della situazione del mercato del lavoro, delle condizioni del lavoratore, dell'anzianità e del comportamento tenuto dalle parti prima del licenziamento.

Conciliazione e arbitrato (art. 31)

È stato introdotto il carattere facoltativo del previo tentativo di conciliazione per chi intende proporre un giudizio di lavoro, secondo la specifica procedura prevista mediante la modifica degli artt. 410 e ss. del codice di procedura civile.

Rimane, invece, obbligatorio il tentativo di conciliazione nel caso di cui all'art. 80, co. 4 del D.Lgs. n. 276/2003, in tema di ricorso giurisdizionale contro la certificazione dei contratti di lavoro.

Sono state introdotte le modifiche sia all'art. 411 del codice di procedura civile, relativo al Processo verbale di conciliazione, che all'art. 412 riferito alla Risoluzione arbitrale della controversia.

Rispetto a quest'ultimo, è stato precisato nel novellato articolo che le parti, in qualsiasi momento, durante l'esperimento della conciliazione o al suo termine in caso di mancato accordo, possano conferire mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, indicando il termine non oltre i 60 giorni per l'emanazione del lodo, nonché le norme invocate dalle parti a sostegno delle proprie pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità.

Con la modifica dell'art. 412-ter, inoltre, è stato previsto che la conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'art. 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

È stato, inoltre, modificato l'art. 412-quater del codice di procedura civile introducendo la novella altre modalità di conciliazione e arbitrato.

Confermata la possibilità che le parti contrattuali possano pattuire, solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o da contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative al livello nazionale, clausole compromissorie che rinviino alle modalità di espletamento dell'arbitrato.

Tali clausole compromissorie dovranno essere certificate, a pena di nullità.

Le commissioni di certificazione devono accertare, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, l'effettiva volontà delle parti di devolvere eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro.

La clausola compromissoria, in ogni caso, non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro.

In assenza di tale previsione da parte degli accordi interconfederali o dei contratti collettivi, sarà un decreto del Ministero del Lavoro che, sentite le parti sociali, definirà le modalità di attuazione e di piena operatività in materia di clausole compromissorie.

Contratto di lavoro a tempo determinato (art. 32)

Una delle novità più rilevanti del "collegato lavoro" è rappresentata dall'integrale sostituzione dei commi 1 e 2 dell'art. 6 della legge n. 604/1966 sui licenziamenti individuali, finalizzata a porre precisi limiti temporali all'esercizio dei diritti del lavoratore nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le nuove disposizioni prevedono che l'impugnativa del licenziamento, a pena di decadenza, debba essere effettuata entro 60 giorni dalla ricezione della relativa comunicazione scritta, ovvero della comunicazione scritta dei motivi, con atto scritto, anche stragiudiziale, idoneo comunque a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.

Viene stabilito, altresì, che l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro i successivi 270 giorni, dal deposito del ricorso presso la cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, salva la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il ricorso.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano stati rifiutati o non sia stato raggiunto il relativo accordo, il lavoratore deve depositare il ricorso entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Una volta effettuata tempestivamente nei 60 giorni l'impugnativa del licenziamento, l'azione in giudizio è quindi soggetta alla decadenza del termine di 270 giorni e non più alla prescrizione quinquennale valevole in precedenza.

La procedura descritta trova applicazione in tutte le ipotesi di invalidità del licenziamento, oltretutto nelle seguenti fattispecie:

- 1) licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto;
- 2) recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.;
- 3) trasferimento in altra unità produttiva ex art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- 4) azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4, del d.lgs. n. 368/2001 e s.m., con termine decorrente dalla scadenza dello stesso;
- 5) contratti di lavoro a termine in corso, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- 6) contratti di lavoro a termine stipulati anche in applicazione di norme previgenti al d.lgs. n. 368/2001 e già conclusi alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, con decorrenza dalla medesima data;
- 7) cessione di contratto di lavoro per trasferimento dell'azienda ex art. 2112 c.c., con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- 8) in ogni altro caso, compresa la somministrazione irregolare di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 276/2003, in cui si chiedi la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Si evidenzia che la volontà del legislatore, come risulta dagli atti parlamentari, sarebbe stata quella di escludere dall'applicazione della procedura suddetta il licenziamento intimato oralmente che, secondo l'orientamento giurisprudenziale, può farsi valere entro il termine di prescrizione ordinaria decennale, ma poichè secondo la disciplina civilistica le ipotesi di invalidità del licenziamento richiamate nell'articolato comprendono i casi sia di nullità, che di

annullabilità e inefficacia, i termini di decadenza interesserebbero anche tale forma di licenziamento.

Per quanto riguarda il punto 4), sarà da chiarire se la norma interessa anche il c.d. “contratto in deroga” (il contratto ulteriore dopo la sommatoria dei 36 mesi) di cui all’art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. n.68/2001, nonché i contratti dei lavoratori in mobilità e dei dirigenti richiamati nell’art. 10 del medesimo decreto.

In ordine al punto 8) si segnala, invece, che bisognerà appurare la decorrenza del termine considerato che la norma non la individua espressamente.

L’articolato prevede, inoltre, che nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanni il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore con un’indennità onnicomprensiva compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, in base ai criteri di cui all’art. 8 della legge n. 604/66.

Il limite massimo dell’indennità predetta è ridotto alla metà, vale a dire a 6 mensilità, qualora vi siano contratti o accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l’assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati a tempo determinato nell’ambito di specifiche graduatorie.

Tali disposizioni trovano applicazione anche ai giudizi in corso, non passati in giudicato, per i quali, ai fini della determinazione dell’indennità, se necessario, il giudice può concedere alle parti un termine per l’eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni.

Nel merito appare indiscutibile che il risarcimento del lavoratore non è sostitutivo della conversione del contratto, ma si aggiunge ad essa.

Si ritiene che l’indennità suddetta sia soggetta a trattenute fiscali, ma essendo, come specificato, onnicomprensiva, non dovrebbe essere assoggettata a contribuzione previdenziale.

Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica (art. 33)

Con la modifica dell’art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, è stato previsto l’obbligo per il personale ispettivo di consegnare al datore di lavoro un verbale di primo accesso, corredato dei dati prescritti (identificazione lavoratori, loro attività, eventuali dichiarazioni, richieste documentali).

Rispetto alla precedente formulazione oggi il legislatore ha previsto che la contestazione possa riguardare l’inosservanza di norme di legge o del contratto cui la legge ricollega sanzioni amministrative, per le quali l’ispettore del lavoro provvede a diffidare il trasgressore e l’eventuale obbligato in solido, alla regolarizzazione.

Tale regolarizzazione, questa l’ulteriore novità, dovrà riguardare le inosservanze comunque materialmente sanabili e dovrà avvenire nel termine ora stabilito per legge e non più a discrezione del personale ispettivo di trenta giorni dalla notifica del verbale.

L’ottemperanza alla diffida, unitamente al pagamento, entro 15 giorni, della sanzione amministrativa, anche in misura ridotta, estingue il procedimento amministrativo.

In caso contrario, il verbale unico produrrà gli effetti della contestazione e della notificazione degli addebiti accertati sia nei confronti del datore di lavoro che dell'obbligato in solido.

Formazione professionale (art. 36)

Con l'aggiunta del comma 3-ter all'art. 9 della legge n. 236/1993, si statuisce che il Ministero del lavoro possa prevedere misure di sostegno al reddito per i lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Omesso versamento delle ritenute previdenziali (art. 39)

Il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali, ex art. 2 della legge n.638/1983, inerente i lavoratori dipendenti, viene esteso ai casi di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995.

Si rammenta che la relativa sanzione, ossia la reclusione fino a tre anni e la multa fino a 1.033 euro, non si applica in caso di versamento entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Contribuzione figurativa (art. 40)

Vengono modificati i criteri di calcolo della contribuzione figurativa ai fini previdenziali e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, con riferimento all'anzianità contributiva successiva al 31 dicembre 2004, in base all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore nel mese in cui si colloca l'evento, come determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

Contribuzione figurativa per periodi di malattia (art. 45)

Viene introdotto il comma 1-bis all'art. 1 del d.lgs. n. 564/96 con il quale si stabilisce che il limite di durata di 22 mesi non si applichi, a decorrere dall'insorgenza dello stato di inabilità, ai soggetti la cui inabilità sia conseguenza di infortunio sul lavoro, con la precisazione che in tal caso non è corrisposta dall'ente previdenziale l'indennità di malattia.

Ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato e occupazione femminile (art. 46)

Sono apportate modifiche alla legge n. 247/2007, con la previsione che il Governo dovrà intervenire, entro 24 mesi dall'entrata in vigore del provvedimento di cui trattasi, per il riordino delle seguenti materie: istituti a sostegno del reddito, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato, occupazione femminile.

In particolare, per quanto attiene l'occupazione femminile, dovranno essere rispettati i seguenti principi:

- incentivi e sgravi contributivi volti a favorire i regimi di orario flessibile per l'aumento dell'occupazione femminile;
- revisione della normativa sui congedi parentali, con l'intento di estenderne la durata e incrementare la relativa indennità;
- orientamento dei Fondi comunitari in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto di attività formative, di accompagnamento e inserimento al lavoro;
- rafforzamento del part-time e del telelavoro;
- potenziamento delle azioni mirate a favorire l'imprenditorialità femminile, la parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del lavoro, i servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti;
- realizzazione di sistemi di elaborazione dati volti a far emergere le discriminazioni di genere;
- potenziamento;
- interventi per una formazione professionale mirata all'accesso e al rientro delle donne nel mercato del lavoro;
- definizione degli adempimenti del datore di lavoro in materia di attenzione al genere.

Modifiche al decreto legislativo n. 276/2003 (art. 48)

Sono state introdotte alcune modifiche all'art. 2 e all'art. 5 del suddetto decreto in tema di agenzie per il lavoro, prevedendo alcune novità riguardanti l'interconnessione con la borsa lavoro e le comunicazioni che devono essere oggetto di tale interconnessione.

È stata aggiunta alla previsione della possibilità di essere autorizzati allo svolgimento dell'attività di intermediazione per le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e per gli enti bilaterali, la previsione che tale attività venga svolta anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate.

Ulteriori modifiche sono state apportate alla gestione e al funzionamento del fondo previsto dall'art. 12 del D.Lgs. n. 276/2003 per la formazione e l'integrazione del reddito dei lavoratori in somministrazione, le cui risorse sono garantite dai versamenti dei soggetti autorizzati alla somministrazione.

Il presente articolo prevede, inoltre, quale rilevante novità, la possibilità di assolvere l'obbligo formativo previsto dall'art. 1, comma 622 della L. n. 296/2006 anche mediante i percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione e, pertanto, la possibilità di assolvere tale obbligo per l'ultimo anno mediante un percorso di apprendistato.

Collaborazioni coordinate e continuative (art. 50)

Disposizioni specifiche vengono introdotte per le collaborazioni coordinate e continuative, a fronte delle procedure di stabilizzazione fissate dall'art. 1 della legge n. 296/2006 per le quali fu prevista una particolare procedura.

Fatte salve le sentenze passate in giudicato, nell'ipotesi di accertamento della natura subordinata di tali rapporti, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, qualora il datore di lavoro abbia offerto al lavoratore un contratto di lavoro subordinato entro il 30 settembre 2008 (data ultima per la procedura di stabilizzazione) o, successivamente all'entrata in vigore della legge in esame, abbia ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso ovvero l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il precedente rapporto di lavoro, è tenuto unicamente a corrispondere al lavoratore medesimo un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità di retribuzione, sulla base dei criteri di cui all'art. 8 della legge n. 604/1966 (numero dei dipendenti, dimensione dell'impresa, anzianità del lavoratore, comportamenti e condizioni delle parti).

Si fa riserva di ulteriori comunicazioni sulla materia a seguito di eventuali chiarimenti che dovessero intervenire da parte delle istituzioni competenti.

7) NOLEGGIO AUTOMEZZI: firmato l'accordo

22 dic 2010 Sottoscritto, 18/12/2010, tra l'ANIASA e la FILT-CGIL, la FIT-CISL, la UILTRASPORTI, l'accordo per il rinnovo del CCNL 28/7/2006 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente. Il nuovo contratto avrà vigenza triennale dal 1 agosto 2009 al 31 dicembre 2012 sia per la parte economica che per la parte normativa.

Nella tabella che segue, sono indicati gli aumenti dei minimi contrattuali secondo le decorrenze previste:

	Livelli	Aumento all'1/1/2011	Aumento all'1/5/2011	Aumento all'1/1/2012
Q1	52,24	67,16	29,85	
Q2	52,24	67,16	29,85	
A1	52,24	67,16	29,85	
A2	49,10	63,13	28,06	
B1	44,40	57,09	25,37	
B2	42,31	54,40	24,18	
B3	40,49	52,05	23,13	
C1	39,70	51,04	22,69	
C2	35,00	45,00	20,00	
C3	32,65	41,98	18,66	
C4	26,12	33,58	14,93	

Di conseguenza i nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

	Livelli Minimi all'1/1/2011	Minimi all'1/5/2011	Minimi all'1/1/2012
Q1	1.358,17	1.425,34	1.455,19
Q2	1.358,17	1.425,34	1.455,19
A1	1.358,17	1.425,34	1.455,19
A2	1.276,68	1.339,81	1.367,87
B1	1.154,44	1.211,53	1.236,90
B2	1.100,12	1.154,52	1.178,70
B3	1.052,58	1.104,64	1.127,77
C1	1.032,21	1.083,25	1.105,94
C2	909,97	954,97	974,97
C3	848,85	890,83	909,48
C4	679,09	712,67	727,59

Una

tantum

In considerazione della diversa articolazione nella distribuzione del periodo di validità contrattuale, e tenuto conto altresì conto della necessità di recuperare anche i fattori di produttività e di redditività registrati nel frattempo nel comparto a ciascun lavoratore in forza alla data odierna, verrà erogato un importo forfettario di Euro 750,00 lorde al livello C2, riparametrato secondo la scala parametrica vigente nei termini e con le modalità previste al successivo comma. L'importo di cui ai commi precedenti sarà erogato in due tranches del 50%, rispettivamente con la retribuzione del mese di gennaio 2011 e marzo 2011, nei valori di cui all'allegata tabella. L'una tantum non è utile ai fini del calcolo del TFR e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio, convenzionalmente stabiliti nei 17 mesi antecedenti alla data di erogazione della prima tranches, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'importo dell'una tantum verrà riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione.

Livello Una tantum gennaio 2011 Una tantum marzo 2011

Q1	559,70	559,70
Q2	559,70	559,70
A1	559,70	559,70
A2	526,12	526,12
B1	475,75	475,75

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

B2	453,36	453,36
B3	433,77	433,77
C1	425,37	425,37
C2	375,00	375,00
C3	349,81	349,81
C4	279,85	279,85

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dall'1/1/2011, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31/12/2011, e semprechè gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal CCNL, verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa pari a euro 250,00 lordi. Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di _____ ed è corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro. A livello aziendale potrà essere valutata la corresponsione di tale importo a cadenza mensile suddividendolo per dodicesimi. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Indennità di maneggio denaro

Al far data dall'1/1/2011 al personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura del 3% della retribuzione base in vigore al 31/12/2010.

La indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità del maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni. La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del T.F.R..

Livello Indennità di maneggio denaro

A1	55,07
A2	52,65
B1	49,02
B2	47,41
B3	45,99

C1	45,40
C2	41,77
C3	39,96
C4	34,93

Indennità per il settore autonoleggio senza autista

Con decorrenza 1/1/2011 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori a Euro 1,00 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a Euro 0,50 per quelli operanti nelle altre sedi.

Indennità lavoro domenicale

Per il lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di Euro 5,00 per ogni domenica lavorata comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto. La indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Contratto a termine

La durata minima per tutti i contratti a termine per il caso di assunzione a tempo pieno è pari a 30 giorni che aumentano proporzionalmente fino a 60 giorni nel caso di lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto. La durata massima del contratto a termine è pari a 36 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro che hanno diritto alla conservazione del posto.

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio il periodo massimo di conservazione del posto è pari a 12 mesi, ovvero alla durata eventualmente inferiore del contratto a tempo determinato.

Contratto a tempo parziale

Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua. La percentuale massima di contratti a tempo parziale orizzontale attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia

compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili in aziende con più di 50 dipendenti.

Ente Bilaterale Nazionale

Entro il 31/12/2011 le Parti si impegnano a definire congiuntamente statuto e regolamento dell'Ente bilaterale per il settore dell'autonoleggio. Dall'1/1/2011 si conviene che per la parte afferente il datore di lavoro il contributo è sin d'ora fissato in Euro 2,00 per ciascun dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato. I compiti dell'Ente Bilaterale sono quelli che verranno indicati nello statuto del medesimo che ricomprenderanno anche quelli dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 59 che, per il settore dell'autonoleggio senza conducente, cesserà di avere validità.

Polizza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano sull'opportunità di istituire una polizza sanitaria integrativa per i lavoratori del comparto dell'autonoleggio a tutela della salute del personale dipendente. In ogni caso le Parti convengono che la proposta per la realizzazione dell'istituto deve tenere conto di quanto di seguito indicato:

- Decorrenza effettiva dell'istituto dal momento della sua istituzione;
- Importo del contributo del datore di lavoro sarà pari a Euro 14 per lavoratore per dodici mensilità;
- Meccanismo di attivazione dell'istituto che consenta di pagare sulla somma di cui al precedente punto soltanto il contributo previdenziale di solidarietà (oggi stabilito al 10%);
- Il meccanismo di attivazione della polizza sanitaria integrativa dovrà essere conforme alle disposizioni fiscali e contributive vigenti in materia;
- Oltre a quanto previsto ai precedenti punti, nessun altro costo diretto o indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro;
- L'adesione potrà prevedere la compartecipazione del lavoratore al costo attraverso apposita quota, da definire, eventualmente, a livello di contrattazione di secondo livello, attraverso strumenti utili a garantire la maggior fruizione dell'istituto da parte dei lavoratori interessati.

8) Comunicazione telematica all'Agenzia delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate ha attuato l'obbligo di comunicazione telematica delle operazioni rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto di importo non inferiore a euro tremila, introdotto dall'articolo 21 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010 n. 122, dettandone le modalità tecniche, le procedure ed i termini (Provvedimento 22 dicembre 2010).

L'articolo 21 del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla L.n. 122/2010 dispone che *“Con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate sono individuate modalità e termini, tali da limitare al massimo l'aggravio per i contribuenti per la comunicazione telematica delle operazioni rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, di importo non inferiore a euro tremila. Per l'omissione delle comunicazioni, ovvero per la loro effettuazione con dati incompleti o non veritieri si applica la sanzione di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 471.”*

Soggetti obbligati alla comunicazione

Sono obbligati alla comunicazione tutti i soggetti passivi ai fini dell'imposta sul valore aggiunto i quali effettuano operazioni rilevanti ai fini di tale imposta di importo non inferiore a 3.000 euro. Nei casi di operazioni straordinarie o altre trasformazioni sostanziali soggettive, avvenute durante il periodo cui si riferisce la comunicazione, è necessario distinguere le seguenti ipotesi:

- nel caso in cui il soggetto si è estinto per effetto dell'operazione straordinaria o della trasformazione sostanziale soggettiva, quello subentrante deve trasmettere la comunicazione contenente anche i dati delle operazioni effettuate dal soggetto estinto;
- nel caso in cui il soggetto non si è estinto per effetto dell'operazione straordinaria, la comunicazione deve essere presentata dallo stesso.

Oggetto della comunicazione

Oggetto della comunicazione sono le cessioni di beni e le prestazioni di servizi rese e ricevute dai soggetti passivi, per le quali i corrispettivi dovuti, secondo le condizioni contrattuali, sono di importo pari o superiore a euro 3.000 al netto dell'imposta sul valore aggiunto. Per le operazioni rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto per le quali non ricorre l'obbligo di emissione della fattura il predetto limite è elevato a euro 3.600 al lordo dell'imposta sul valore aggiunto applicata. Qualora siano stipulati più contratti tra loro collegati, ai fini del calcolo del limite, si considera l'ammontare complessivo dei corrispettivi previsti per tutti i predetti contratti. Per i contratti di appalto, di fornitura, di somministrazione e gli altri contratti da cui derivano

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

corrispettivi periodici, l'operazione è da comunicare qualora i corrispettivi dovuti in un anno solare siano complessivamente di importo pari o superiore a euro 3.000.

Per il periodo d'imposta 2010 gli importi suddetti sono elevati ad euro 25.000 e la comunicazione è limitata alle sole operazioni soggette all'obbligo di fatturazione.

Operazioni escluse

Sono escluse dall'obbligo di comunicazione le seguenti operazioni:

- importazioni;
- esportazioni (di cui all'art. 8, co. 1, lett. a) e b) del DPR n. 633/1972);
- le cessioni di beni e le prestazioni di servizi effettuate e ricevute, registrate o soggette a registrazione, nei confronti di operatori economici aventi sede, residenza o domicilio in Paesi cosiddetti black list (di cui al dm 04.05.1999 e al dm 21.11.2001);
- operazioni che hanno costituito oggetto di comunicazione all'Anagrafe tributaria (ai sensi dell'art. 7 del DPR n. 605/1973).

Sono altresì escluse, in fase di prima applicazione, le operazioni rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto per le quali non ricorre l'obbligo di emissione della fattura, effettuate fino al 30 aprile 2011.

Elementi da indicare nella comunicazione

Nella comunicazione vanno indicati, per ciascuna cessione di beni o prestazione di servizi:

- a) l'anno di riferimento;
 - b) la partita IVA o, in mancanza, il codice fiscale del cedente, prestatore, cessionario o committente;
 - c) per i soggetti non residenti nel territorio dello Stato, privi di codice fiscale, i dati di cui all'articolo 4, primo comma, lettere a) e b), del decreto del presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 605
 - d) i corrispettivi dovuti dal cessionario o committente, o al cedente o prestatore, secondo le condizioni contrattuali, e l'importo dell'imposta sul valore aggiunto applicata o la specificazione che trattasi di operazioni non imponibili o esenti; per le operazioni rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto per le quali non ricorre l'obbligo della fattura, i corrispettivi comprensivi dell'imposta sul valore aggiunto applicata.
- Ai fini della comunicazione dei dati suddetti, per le operazioni non soggette all'obbligo di

fatturazione, il committente o il commissionario è tenuto a fornire i propri dati identificativi di cui alle lettere b) e c).

Termini di invio della comunicazione

I soggetti obbligati alla comunicazione dovranno effettuarla entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Nell'individuazione degli elementi informativi da trasmettere il soggetto obbligato farà riferimento al momento della registrazione (di cui agli artt. 23, 24 e 25 del DPR n. 633/1972) o, in mancanza, al momento di effettuazione dell'operazione (di cui all'art. 6 del DPR n. 633/1972).

Per il periodo d'imposta 2010 la comunicazione può essere effettuata fino al 31 ottobre 2011.

È consentita la trasmissione di una comunicazione in sostituzione di un'altra precedentemente inviata, purché essa si riferisca al medesimo periodo temporale e la sostituzione avvenga, previo annullamento della precedente comunicazione, non oltre 30 giorni dalla scadenza del termine previsto per la trasmissione dei dati.

Modalità di trasmissione dei dati

- La comunicazione avviene in conformità delle specifiche tecniche allegate al provvedimento dell'Agenzia delle entrate 22 dicembre 2010 e con le seguenti modalità:
- i soggetti tenuti alla comunicazione utilizzano il servizio telematico Entratel o Internet (Fisconline) in relazione ai requisiti da essi posseduti per la presentazione telematica delle dichiarazioni (di cui al DPR 22 luglio 1998, n. 322);
- per la trasmissione dei dati, è possibile avvalersi dei soggetti di cui all'art. 3, commi 2-bis e 3, del D.P.R. n. 322/98;
- la trasmissione telematica dei dati è effettuata utilizzando i prodotti software di controllo distribuiti gratuitamente dall'Agenzia delle entrate, anche al fine di verificare la congruenza dei dati da trasmettere con quanto previsto dalle specifiche tecniche allegate al presente atto.

Ricevute

La trasmissione dei dati si considera effettuata nel momento in cui è completata, da parte dell'Agenzia delle Entrate, la ricezione del file contenente i dati medesimi.

L'Agenzia delle Entrate attesta l'avvenuta trasmissione dei dati mediante una ricevuta, contenuta in un file, munito del codice di autenticazione per il servizio Entratel o del codice di riscontro per il servizio Internet (Fisconline).

Salvo cause di forza maggiore, le ricevute sono rese disponibili per via telematica entro i cinque giorni lavorativi successivi a quello del corretto invio del file all'Agenzia delle entrate.

La ricevuta non è rilasciata e, conseguentemente, i dati si considerano non trasmessi qualora il file

che li contiene sia scartato per uno dei seguenti motivi:

- mancato riconoscimento del codice di autenticazione o del codice di riscontro;
- codice di autenticazione o codice di riscontro duplicato, a fronte dell'invio dello stesso file avvenuto erroneamente più volte;
- file non elaborabile, in quanto non verificato utilizzando il software di controllo;
- mancato riconoscimento del soggetto tenuto alla trasmissione dei dati;

I suddetti motivi sono comunicati, sempre per via telematica, al soggetto che ha effettuato la trasmissione del file, il quale è tenuto a riproporre la corretta trasmissione entro i cinque giorni lavorativi successivi alla comunicazione di scarto.

Trattamento dei dati

I dati e le notizie che pervengono all'anagrafe tributaria sono raccolti e ordinati su scala nazionale al fine della valutazione della capacità contributiva, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali dei contribuenti.

I dati e le notizie raccolti, che sono trasmessi nell'osservanza della normativa in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, sono inseriti nei sistemi informativi dell'anagrafe tributaria e sono trattati, secondo il principio di necessità, attraverso particolari sistemi di elaborazione, prevalentemente consistenti nei cosiddetti «data warehouse», che consentono di eseguire analisi selettive che limitano il trattamento dei dati personali, e di individuare i soli soggetti che posseggono i requisiti fissati per l'esecuzione dei controlli fiscali.

Il trattamento dei dati acquisiti da parte dell'Agenzia delle entrate è riservato esclusivamente agli operatori incaricati dei controlli, le cui operazioni sono compiutamente tracciate.

Sicurezza dei dati

La comunicazione è effettuata per via telematica:

- a) direttamente, tramite il servizio telematico Entratel o Internet (Fisconline), in relazione ai requisiti posseduti per la trasmissione telematica delle dichiarazioni (di cui al DPR n. 322/1998);
- b) tramite gli intermediari abilitati alla trasmissione telematica delle dichiarazioni (di cui all'art. 3, co. 2-bis e 3, del D.P.R n. 322/98).

L'Agenzia delle entrate rende gratuitamente disponibile il software di controllo necessario per verificare la congruenza dei dati da trasmettere con quanto previsto dalle specifiche tecniche allegate al presente atto. Il predetto controllo deve essere eseguito obbligatoriamente prima della trasmissione telematica della comunicazione, pena lo scarto della comunicazione medesima. La consultazione sicura degli archivi del sistema informativo dell'Anagrafe Tributaria è garantita da misure che prevedono un sistema di profilazione, identificazione, autenticazione ed autorizzazione dei soggetti abilitati alla consultazione, di tracciatura degli accessi effettuati, con indicazione dei tempi e della tipologia delle operazioni svolte nonché della conservazione delle copie di sicurezza.

9) Lavoro occasionale anche per i lavoratori subordinati a tempo pieno

Anche i lavoratori con contratto di tipo subordinato a tempo pieno possano comunque svolgere prestazioni di natura occasionale. Il chiarimento viene fatta in risposta all'**Interpello 22 dicembre 2010, n. 46** posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

Si ricorda che, possono costituire oggetto di prestazioni di lavoro occasionale accessorio, le attività lavorative specificatamente indicate dall'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, le quali possono essere svolte da qualsiasi soggetto entro il limite massimo di 5.000 euro di compenso netto nel corso di ciascun anno solare per singolo committente.

Art. 70 D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito:

- a) di lavori domestici;*
- b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche nel caso in cui il committente sia un ente locale;*
- c) dell'insegnamento privato supplementare;*
- d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;*
- e) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;*
- f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e), ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;*
- g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile;*

*h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
h-bis) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, da parte di pensionati;
h-ter) di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.*

In via sperimentale per l'anno 2010, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono anche le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo da parte di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale.

1-bis. In via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.

2-bis. Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro

2-ter. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico e degli enti locali è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e ove previsto dal patto di stabilità interno.

Al riguardo, con riferimento ai settori di attività lavorative specificatamente indicate, dall'art. 70, comma 1, del D.Lgs. citato, l'Interpello evidenzia che il lavoro occasionale di tipo accessorio non subisce alcuna esclusione di tipo soggettivo.

Tali attività, infatti, possono essere svolte da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time).

Diversamente, nell'ambito di tutti gli altri settori produttivi non espressamente richiamati, la norma prevede, invece, che i committenti possano ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio utilizzando esclusivamente alcune categorie di soggetti pocanzi elencate, ossia giovani con meno di 25 anni di età, pensionati nonché soggetti percettori di misure di sostegno al reddito e lavoratori part time, in via sperimentale, rispettivamente, per gli anni 2009 – 2010 e per l'anno 2010.

In risposta al quesito avanzato, si ritiene, pertanto, che i lavoratori con contratto di tipo subordinato a tempo pieno possano comunque svolgere prestazioni di natura occasionale secondo quanto appena

delineato, fermi restando, per i lavoratori del pubblico impiego, i limiti di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 già delineati dall'INPS con circ. n. 88/2009.

10) Licenziamento collettivo per riduzione di personale

Ai fini della verifica del rispetto delle regole procedurali per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva deve essere valutata in relazione ai motivi di tale riduzione, che restano sottratti al controllo giurisdizionale (Sentenza Corte di Cassazione del 01 dicembre 2010, n. 24343).

Un ex dipendente bancario ricorreva al Tribunale di primo grado, insieme ad altri colleghi, al fine di far dichiarare l'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro, in attuazione di una procedura di riduzione del personale, a fronte della loro impugnazione stragiudiziale del licenziamento.

In particolare, i ricorrenti chiedevano che venisse dichiarata sia la nullità dell'Accordo sindacale siglato tra la banca e le organizzazioni sindacali sia la nullità dell'Accordo di Programma, ed, in ogni caso, l'illegittimità o l'inefficacia dei licenziamenti intimati, con la conseguente condanna della società alla loro reintegrazione ed al risarcimento del danno da subito.

I giudici di primo grado riconoscevano la legittimità dei licenziamenti, salvo dichiarare l'inefficacia del licenziamento nei confronti del solo ricorrente, per essere lo stesso in malattia. Non diversamente si pronunciavano i giudici di merito, i quali ritenevano che la banca avesse correttamente intrapreso la procedura di licenziamento collettivo, in esito alla quale era stato legittimamente risolto il rapporto di lavoro con il ricorrente.

Secondo il consolidato orientamento della Corte di Cassazione, ai fini della verifica del rispetto delle regole procedurali per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva - art. 4, co. 3, L. n. 223/1991 -, deve essere valutata in relazione ai motivi che determinano la situazione di eccedenza, e quindi della riduzione di personale, che restano sottratti al controllo giurisdizionale.

Pertanto, qualora il predetto licenziamento sia diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, il datore di lavoro può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti, suddiviso tra i diversi profili professionali previsti dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, senza che occorra l'indicazione degli uffici o reparti con eccedenza, soprattutto se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e si è in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio della scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione.

La giurisprudenza di legittimità ha più volte affermato che il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale, tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali, per l'individuazione dei destinatari del licenziamento può anche essere unico e consistere nella vicinanza al pensionamento, purché esso

permetta di formare una graduatoria rigida e possa essere applicato e controllato senza alcun margine di discrezionalità da parte del datore di lavoro stesso.

Con riferimento al caso di specie, i giudici della Suprema Corte hanno concluso che, le comunicazioni fatte dalla banca soddisfacevano pienamente i requisiti di legge, alla stregua di un accertamento che spetta al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità, qualora sia sorretto da una valida motivazione.

11) Dirigenti di aziende industriale - TMCG al 31 dicembre 2010 - PREVINDAI – contribuzione minima 2010 - FASI – Nuovi importi 2011

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle aziende industriali non determina la crescita del "minimo tabellare" ma prevede un "trattamento minimo complessivo di garanzia" annuo - TMCG - ossia un livello di retribuzione complessiva annua lorda - il TMCG - al di sotto del quale nessun dirigente può di fatto venirsi a trovare.

A far data dal 31 dicembre 2010 l'importo del TMCG è pari:

- ad euro 57.000 lordi per i dirigenti con anzianità aziendale nella qualifica fino a 6 anni;
- ad euro 72.000 lordi per quelli con anzianità aziendale nella qualifica superiore a 6 anni.

Per effetto di tale meccanismo il TMCG, negli importi sopra citati, deve essere confrontato, entro il 31 dicembre 2010, con il trattamento economico annuo lordo percepito dal dirigente. Qualora dal confronto effettuato a fine anno fra il trattamento economico percepito dal dirigente ed il valore del TMCG dovesse risultare una differenza in negativo per il dirigente, l'azienda deve intervenire per assicurare il livello "di garanzia".

Si tratta di un intervento in due tempi:

- il primo, attraverso la corresponsione nello stesso mese di dicembre, di un importo *una tantum* erogato a titolo di "adeguamento al TMCG" che serve per ristabilire l'equilibrio rispetto al trattamento percepito nell'anno considerato;
- il secondo, attraverso la corresponsione - a partire dal mese di gennaio 2011 - di un aumento della retribuzione mensile pari all'importo che dovesse risultare necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del TMCG.

Nel caso la differenza tra il TMCG ed il trattamento annuo lordo sia pari a zero ovvero negativa (il che significa che il trattamento annuo lordo percepito è superiore al TMCG) nessuna somma dovrà essere riconosciuta, a questo titolo, al dirigente.

Per gli ulteriori aspetti si rinvia alle precedenti note in materia.

Con l'occasione si ricorda che il Previndai, con le circolari n. 32 e 33/2010, ha illustrato le innovazioni introdotte dall'Accordo per il rinnovo del ccnl per i dirigenti sottoscritto il 25 novembre 2009 sul versante contributivo (cfr. Not. n. 3/2010).

In particolare si segnala che a decorrere dall'anno 2010 viene istituito un livello minimo annuo di contribuzione a carico dell'azienda.

Questa disposizione opera a favore dei dirigenti che hanno un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a sei anni compiuti.

Il livello minimo è stabilito in euro 4.000 per l'anno 2010 (euro 4.500 per il 2012 ed euro 4.800 per il 2013).

Per le modalità operative si rinvia alle citate note del Previdai, rammentando, peraltro, che ai fini fiscali i contributi versati al Previdai (quota impresa più quota dirigente più quota di contribuzione aggiuntiva più versamenti volontari) sono oneri deducibili dal reddito complessivo per un importo complessivamente non superiore ad euro 5.164,57. La parte eccedente tale limite sconta invece la normale tassazione.

Si segnala infine che a decorrere dal 2011, come previsto dall'Accordo di rinnovo del 25 novembre 2009, sono modificati gli importi dei contributi dovuti al FASI, come riportato nella seguente tabella

	a carico azienda	a carico dirigente
- Assistenza sanitaria integrativa per dirigenti in servizio iscritti al Fondo	416,00 euro al trimestre	211,00 euro al trimestre
- Assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti in pensione	281,00 euro al trimestre	

12) INAIL – Incentivi alle imprese – Invio delle domande dal 12 gennaio 2011

L'Inail, nell'ambito di una iniziativa nazionale, ha pubblicato il bando ISI INAIL 2010 volto ad incentivare le Imprese perché realizzino un progetto, finalizzato al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, relativo ad una delle seguenti tre tipologie:

- 1) progetti di investimento;
- 2) progetti di formazione;
- 3) progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale

Beneficiari

Possono richiedere il contributo tutte le imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura oppure all'Albo degli Artigiani purché, tra gli altri requisiti, siano in regola con gli obblighi contributivi di cui al Documento Unico di

Regolarità Contributiva (D.U.R.C.). Inoltre l'impresa richiedente non deve trovarsi nelle condizioni di "impresa in difficoltà", così come definite nel bando Inail.

Ammontare dell'incentivo

L'incentivo consiste nell'erogazione, da parte dell'Inail, di un contributo in conto capitale pari al 50% dei costi sostenuti dall'impresa.

Progetti ammessi a contributo

Sono ammessi a contributo progetti ricadenti in una delle tipologie sopra richiamate. Le aziende interessate possono presentare una sola domanda, riguardante una sola unità produttiva, e una sola tipologia di progetto, tra quelle sopra indicate.

Spese ammesse a contributo

Sono ammesse a contributo tutte le spese direttamente necessarie alla realizzazione del progetto, nonché le eventuali spese accessorie o strumentali, funzionali alla realizzazione dello stesso ed indispensabili per la sua completezza.

Non sono ammesse a contributo, tra le altre, le spese relative all'acquisto od alla sostituzione di:

- dispositivi di protezione individuale o qualsiasi attrezzatura destinata al lavoratore per proteggerlo contro i rischi durante il lavoro;
- automezzi e mezzi di trasporto su strada e simili (sono invece ammesse a contributo le spese per acquisto/sostituzione dei mezzi d'opera installati sui mezzi di trasporto - ad es. braccio gru, piattaforme mobili di carico, betoniere, ecc. - sempreché il loro acquisto determini miglioramento delle condizioni di lavoro degli addetti);
- mobili e arredi.

Non sono inoltre ammesse a contributo le spese relative a:

- progetti già realizzati o in corso di realizzazione alla data di comunicazione di ammissione al contributo;
- manutenzione ordinaria degli ambienti di lavoro, di attrezzature, macchine e mezzi d'opera;
- corsi di formazione e aggiornamento per RSPP/ASPP, dirigenti, preposti, RLS, addetti primo soccorso e antincendio.

Presentazione della domanda

Sul portale www.inail.it, sezione Punto Cliente, è già attiva una procedura che consente all'impresa di verificare se sia in possesso dei requisiti necessari per presentare la domanda di finanziamento.

La domanda potrà essere inoltrata attraverso la procedura informatica dal 12 gennaio prossimo e terminerà il 14 febbraio 2011.

Lo sportello telematico riceverà le domande in ordine di arrivo, "prenotando" i contributi richiesti. La chiusura potrebbe essere anticipata in caso di esaurimento dei fondi disponibili nel budget regionale.

Per la presentazione della domanda è necessario, oltre al possesso dei requisiti di ammissibilità, il raggiungimento di un punteggio soglia (pari a 90 punti), determinato da diversi parametri, tra cui la dimensione aziendale, la rischiosità dell'attività di impresa, il numero di destinatari, la finalità, l'efficacia dell'intervento.

Entro i 15 giorni successivi all'invio telematico, l'impresa dovrà consegnare alla Sede Inail competente la domanda in formato cartaceo debitamente sottoscritta e in formato elettronico pdf (su supporto DVD o CD), unitamente alla documentazione prevista.

In caso di ammissione all'incentivo, l'impresa avrà un termine massimo di un anno per realizzare e rendicontare il progetto. Entro 60 giorni dalla rendicontazione, in caso di esito positivo delle verifiche, il contributo verrà erogato.

Per avere ulteriori informazioni è possibile contattare il Contact Center INAIL al numero telefonico 803164. Inoltre l'Inail sul proprio sito ha pubblicato un elenco delle domande più frequenti (FAQ) con le relative risposte fornite dall'Istituto.

13) Cassa Integrazione Guadagni in deroga – Proroga al 31 marzo 2011

Si segnala che tra la Regione Lombardia e le Parti Sociali, è stato sottoscritto un accordo al fine di prorogare fino al 31 marzo 2011 la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga.

L'accordo, firmato lo scorso 15 dicembre, prendendo atto della nuova legge finanziaria per il 2011, in attesa di definire le nuove regole e modalità di accesso agli ammortizzatori sociali in deroga nell'anno 2011, definisce un periodo transitorio fino al 31 marzo 2011, cui si applica quanto contenuto nell'accordo quadro sugli ammortizzatori in deroga 2009-2010 del 4 maggio 2009, nonché nel Patto per le politiche attive del 16 giugno 2009, e successive modifiche ed integrazioni.

Di seguito si fornisce una sintesi dell'accordo in commento.

Cassa Integrazione Guadagni in deroga (CIG in deroga)

L'accordo dispone che possono presentare nuove domande di periodi di trattamento di Cassa in deroga (CIG in deroga) con scadenza massima il 31 marzo 2011:

1. coloro che hanno già periodi di CIG in deroga autorizzati in scadenza o scaduti nel 2010 che intendono presentare nuove domande possono presentarle con decorrenza successiva al periodo autorizzato nel 2010 e scadenza entro il 31 marzo 2011.

2. coloro che hanno già presentato domande con scadenza 31 dicembre 2010 e non ancora autorizzate, possono presentare nuove domande con decorrenza dal 1° gennaio 2011 e scadenza entro il 31 marzo 2011.

3. anche per coloro che presentano per la prima volta una domanda, il periodo richiesto deve avere scadenza entro il 31 marzo 2011.

Per quanto riguarda gli accordi sindacali necessari ai fini della presentazione della domanda, valgono le modalità attualmente in vigore con l'eccezione della scadenza massima del periodo di trattamento richiesto che dal 31 dicembre 2010 è posticipata al 31 marzo 2011.

Gli accordi già stipulati con previsione di periodi di trattamento nell'anno 2011, possono ugualmente essere allegati alle nuove richieste anche se prevedono scadenze dei trattamenti oltre il 31 marzo 2011. Ai fini della richiesta verrà comunque considerato il termine del 31 marzo 2011. L'eventuale periodo successivo previsto negli accordi medesimi non sarà preso in considerazione in questa fase transitoria.

Gli accordi stipulati entro il 31 gennaio 2011 potranno prevedere periodi di sospensione con decorrenza antecedente la data dell'accordo stesso.

Nessuna variazione in ordine alle modalità di presentazione delle domande e in ordine alla sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID).

Mobilità in deroga

Per i lavoratori che hanno in corso trattamenti di mobilità in deroga, l'accordo prevede che i trattamenti medesimi verranno prorogati al 31 marzo 2011 entro il limite massimo di 12 mesi.

Infine è previsto che potranno essere presentate nuove domande di trattamento da parte dei lavoratori che sono in possesso dei requisiti richiesti.

14) Detassazione dei premi di risultato riconducibili ad incrementi di produttività – Agenzia delle Entrate – Circolare n. 130/2010

Con Risoluzione n.130/E del 14 dicembre 2010, pubblicata in calce alla presente sul sito del Collegio, l'Agenzia delle Entrate ha fornito ulteriori chiarimenti in ordine all'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%, spettante, sino al prossimo 31 dicembre 2010, per i cd. "premi di produttività" erogati ai lavoratori del settore privato, titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nel 2009, a 35.000 euro lordi (cfr. Not. n. 8-9/2010 e Not. n. 10/2010).

L'Agenzia, con la circolare in commento, ha chiarito che in tutti i casi in cui sia teoricamente applicabile la tassazione agevolata (cfr. Not. n. 10/2010), la disciplina agevolativa si rende applicabile a condizione che il perseguimento della finalità di incremento di produttività trovi

riscontro in un'attestazione del datore di lavoro. Questa deve essere effettuata con un'esplicita dichiarazione da apporre nello spazio riservato alle annotazioni della certificazione CUD.

Tale attestazione è condizione di per sé sufficiente a provare l'esistenza della finalità di incremento della produttività richiesta dalla norma.

Si segnala che con la Legge di stabilità (finanziaria 2011) è stato prorogato a tutto il 2011 il regime agevolativo in parola, lasciando invariato il limite di 6.000 euro, quale soglia per il regime agevolato elevando a 40.000 euro la soglia di reddito da lavoro dipendente conseguito dal lavoratore nell'anno 2010, per poter usufruire del beneficio.

RISOLUZIONE N.130/E

Roma, 14 dicembre 2010

OGGETTO: Istanza - Incrementi di produttività - Art. 2 D.L. 27 maggio 2008, n. 93

QUESITO

ALFA ha chiesto, con riferimento alla risoluzione n. 83/E del 17 agosto 2010, se il regime di tassazione agevolata, previsto dall'articolo 2, comma 1, lett. c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito dalla legge 24 luglio 2008, n.126, sia applicabile alle quote base e alle maggiorazioni relative alle seguenti ipotesi di attività lavorative:

A - prestazioni di lavoro svolte nei turni promiscui (diurno/notturno) e notturni, previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro per operai e impiegati di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa (c.d. contratto poligrafico);

B - prestazioni di lavoro notturno svolte oltre le ore 23.00 da giornalisti, previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DALL'ISTANTE

L'istante non ha prospettato soluzioni ma ha precisato che l'articolazione su turni prevista dal contratto poligrafico (lett. A del quesito) "*consente di ottimizzare i regimi produttivi anche al fine di pervenire ad una maggiore copertura informativa dei quotidiani*" e che essa "*conseguentemente...ha assunto una configurazione strutturale nelle imprese del settore*", mentre detta turnazione non è prevista dal contratto di lavoro giornalistico che regola, invece, il lavoro notturno (lett. B del quesito).

Direzione Centrale Normativa

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'articolo 5 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con

modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e l'art. 2, commi 156 e 157, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 (legge finanziaria 2010) hanno prorogato, rispettivamente per gli anni 2009 e 2010, l'applicazione dell'imposta sostitutiva del dieci per cento alle somme erogate *"in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa"*, originariamente prevista dall'articolo 2, comma 1, lett. c), del decreto-legge n. 93 del 2008.

L'agevolazione si applica su un importo massimo di 6.000 euro annui nei confronti dei dipendenti del settore privato che nel 2008 o nel 2009 hanno conseguito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro (al lordo delle somme assoggettate all'imposta sostitutiva).

L'Agenzia delle Entrate e il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con circolari n. 49 dell'11 luglio 2008 e n. 59 del 22 ottobre 2008 (consultabili sul sito dell'Agenzia delle Entrate www.agenziaentrate.it), hanno chiarito, tra l'altro, che possono rientrare nella misura agevolativa *"anche le indennità o maggiorazioni di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni, stante il fatto che l'organizzazione del lavoro a turni costituisce di per sé una forma di efficienza organizzativa"*.

E' stato, inoltre, precisato che lo speciale regime di tassazione comprende anche, ove *"diano luogo a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa... le somme erogate per il lavoro notturno ordinario in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate"* e che gli incrementi di produttività *"non devono essere necessariamente nuovi e innovativi rispetto al passato, né devono necessariamente consistere in risultati che, dal punto di vista meramente quantitativo, siano superiori a quelli ottenuti in precedenti gestioni, purché comunque costituiscano un risultato ritenuto positivo per l'impresa"*.

Recenti documenti di prassi (risoluzione n. 83 del 17 agosto 2010 e circolare n. 47 del 27 settembre 2010) hanno ulteriormente definito l'ambito applicativo della disposizione agevolativa specificando che lo speciale regime di tassazione è applicabile alle indennità o alle maggiorazioni di turno, in caso di lavoro diurno, e all'intero compenso percepito (compenso ordinario più maggiorazione) in caso di lavoro notturno, a condizione che gli stessi siano subordinati al perseguimento di un incremento di produttività che trovi riscontro

in una dichiarazione dell'impresa.

Per ragioni di coerenza logico-sistematica, lo stesso regime (che agevola sia il compenso ordinario che la maggiorazione) è stato riferito anche a quei lavoratori non turnisti che prestano il loro lavoro giornaliero normale nel periodo notturno e a coloro che, occasionalmente, si trovino a rendere prestazioni rientranti nella nozione di lavoro notturno, così come definito dalla contrattazione collettiva.

Sulla base delle indicazioni fornite, il lavoro a turni deve ritenersi in linea di principio riconducibile nel regime di tassazione agevolato, così come vi rientra, se correlato ad incrementi di produttività, competitività e redditività, il lavoro notturno, compreso quello reso da lavoratori non turnisti.

In tutti i casi (lavoro straordinario, notturno, a turni, premi di produttività), come precisato anche con la richiamata circolare n. 47 del 2010, la disciplina agevolativa si rende applicabile a condizione che il perseguimento della finalità di incremento di produttività trovi riscontro in un'attestazione del datore di lavoro. Questa deve essere effettuata con un'esplicita dichiarazione da apporre nello spazio riservato alle annotazioni della certificazione CUD.

Tale attestazione è condizione di per sé sufficiente a provare l'esistenza della finalità di incremento della produttività richiesta dalla norma.

Alle condizioni indicate risultano, pertanto, assoggettabili ad imposta sostitutiva del dieci per cento le indennità per la turnazione nonché le remunerazioni per lavoro notturno di cui alle lettere A e B del quesito.

Le Direzioni Regionali vigileranno affinché i principi enunciati con la presente risoluzione vengano applicati con uniformità.

IL DIRETTORE CENTRALE

15) Retribuzioni convenzionali per l'anno 2011

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha pubblicato in gazzetta, lo scorso 24 dicembre, le retribuzioni convenzionali, che costituiscono la base imponibile per il calcolo dei contributi e delle imposte sui redditi dovuti per le retribuzioni corrisposte ai lavoratori operanti all'estero, per l'anno 2011.

Con il Decreto ministeriale datato 3 dicembre 2010 (di seguito "decreto"), il Dicastero del Welfare ha determinato, dunque, le retribuzioni convenzionali che i datori di lavoro devono applicare a decorrere dal periodo di paga in corso dal 1° gennaio 2011 e fino a tutto il periodo di paga in corso

al 31 dicembre 2011, per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero (ai sensi dell'art. 4, comma 1, D.L. n. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 398/1987), nonché per il calcolo delle imposte sul reddito da lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, del TUIR.

Le tabelle retributive sono suddivise in relazione alle qualifiche: Operai e impiegati, Quadri, Dirigenti, Giornalisti.

Per ciascuna qualifica, le retribuzioni convenzionali sono determinate in modo distinto in relazione al livello contrattuale (I, II, III, IV, ecc.) ed al settore di appartenenza (Industria, Industria edile, Autotrasporto e spedizione merci, Credito, Assicurazioni, Commercio, Trasporto aereo, Agricoltura, Industria cinematografica, Spettacolo, Artigianato e Giornalismo).

In caso di assunzioni e risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, nel corso del mese, i valori delle retribuzioni convenzionali sono divisibili in ragione di ventisei giornate. Il decreto conferma, altresì, che sulle retribuzioni convenzionali va liquidato il trattamento ordinario di disoccupazione in favore dei lavoratori italiani rimpatriati.

Vedi allegati

16) Assunzioni agevolate dalle liste di mobilità: chiarimenti dell'INPS

L'assunzione a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità consente di fruire di agevolazioni contributive, consistenti nella riduzione della quota a carico del datore di lavoro alla misura prevista per l'assunzione di apprendisti.

A tal proposito, l'INPS è intervenuta con il messaggio n. 32661 del 27 dicembre 2010, per chiarire che l'agevolazione in esame spetta, in ogni caso, per il periodo massimo di 12 mesi, ancorché il rapporto di lavoro abbia durata superiore.

La Legge n. 223/1991 ha introdotto, infatti, agevolazioni per l'assunzione di soggetti iscritti nelle liste di mobilità, distinguendo tre diverse fattispecie di contratto di lavoro agevolato: il contratto a termine, il contratto che trasforma a tempo indeterminato un rapporto a termine, il contratto a tempo indeterminato.

In particolare, per quanto concerne le assunzioni a termine, il comma 2 dell'articolo 8, della citata Legge stabilisce che *“I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga*

trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4”.

Secondo l’INPS la suddetta disposizione assume una duplice valenza normativa:

- da un lato introduce nell’ordinamento italiano una particolare deroga, di carattere soggettivo, alle norme che limitano l’apposizione del termine finale al rapporto di lavoro subordinato;
- dall’altro lato prevede un’agevolazione contributiva.

Più precisamente, la norma dispone che il datore di lavoro può assumere a tempo determinato un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, anche in assenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che giustifichino l’apposizione del termine in base all’articolo 1, del D.Lgs. n. 368/2001. In tal caso, però, il rapporto non potrà avere una durata massima (originaria o attraverso proroghe successive) di 12 mesi.

La medesima durata (12 mesi) costituisce il limite temporale di applicazione dell’agevolazione contributiva.

Può accadere, tuttavia, che l’assunzione a tempo determinato di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità sia legata a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, di cui all’articolo 1, del D.Lgs. n. 368/2001.

Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

Art. 1

Apposizione del termine

01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

In tali casi il rapporto di lavoro può avere – conformemente alla suddetta norma – durata massima (originaria o attraverso proroghe successive) superiore a 12 mesi, mentre l’agevolazione contributiva resta applicabile per il periodo massimo di 12 mesi.

Così, ad esempio, è possibile stipulare un contratto a termine con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità della durata di 16 mesi, perché motivato da ragioni di carattere tecnico, produttivo,

organizzativo o sostitutivo, in relazione al quale si potrà beneficiare della contribuzione apprendisti (quota a carico del datore di lavoro) limitatamente ai primi 12 mesi del rapporto.

L'INPS precisa che tali indicazioni, fornite con il messaggio n. 32661/2010, devono ritenersi prevalenti su eventuali indicazioni difformi contenute in messaggi o circolari precedenti.

LEGGE 23 luglio 1991, n. 223

Art. 8

Collocamento dei lavoratori in mobilità

1. Per i lavoratori in mobilità, ai fini del collocamento, si applica il diritto di precedenza nell'assunzione di cui al sesto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni.
2. I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4.
3. Per i lavoratori in mobilità si osservano, in materia di limiti di età, ai fini degli avviamenti di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni ed integrazioni, le disposizioni dell'articolo 2 della legge 22 agosto 1985, n. 444. Ai fini dei predetti avviamenti le Commissioni regionali per l'impiego stabiliscono, tenendo conto anche del numero degli iscritti nelle liste di collocamento, la percentuale degli avviamenti da riservare ai lavoratori iscritti nella lista di mobilità.
4. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6. Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti.
- 4-bis. Il diritto ai benefici economici di cui ai commi precedenti è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.
5. Nei confronti dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità trova applicazione quanto previsto

dall'articolo 27 della legge 12 agosto 1977, n. 675.

6. Il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista.

7. Per le giornate di lavoro svolte ai sensi del comma 6, nonché per quelle dei periodi di prova di cui all'articolo 9, comma 7, i trattamenti e le indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16 sono sospesi. Tali giornate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata dei predetti trattamenti fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento. 8. I trattamenti e i benefici di cui al presente articolo rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

17) Autoliquidazione 2010/2011 - Agevolazioni contributive - Modifica del modulo per la dichiarazione delle retribuzioni

Con l'allegata nota n. 8920 del 10 dicembre 2010, l'Inail ha fornito le istruzioni per la corretta autoliquidazione 2010/2011, nonché i codici identificativi delle agevolazioni che dovranno essere indicati nel modello 1031 della dichiarazione retributiva, di cui si allega copia, da inviare entro il 16 febbraio 2011, o entro il 16 marzo 2011, se presentato in via telematica.

La nota, in particolare, riepiloga le agevolazioni contributive e le percentuali di riduzione applicate al premio, previste per alcune categorie di imprese e settore economico di appartenenza.

Per l'edilizia, tra le agevolazioni indicate dall'Inail, si evidenziano quelle relative alla riduzione dell'11,50%, confermata di recente dal decreto del Ministero del Lavoro 4 ottobre 2010, che si applica solo con riferimento alla regolarizzazione 2010. La nota in oggetto ricorda che per le condizioni di accesso a tale beneficio è necessario fare riferimento alle istruzioni contenute nella nota n. 10792/09, a cui si fa esplicito rinvio.

Per ciò che concerne i benefici contributivi riconducibili al rilascio del Durc, ossia quelle agevolazioni contributive stabilite dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, indicate ed allegate alla circolare Inail 5/2008, l'Inail ricorda alle proprie sedi che la verifica della regolarità dovrà essere effettuata anche presso l'Inps, nonché, per il settore edile, presso la Cassa Edile territoriale.

Fermo restando che, ai fini della fruizione dei benefici, la regolarità deve essere accertata alla data in cui viene effettuata la verifica, l'Istituto assistenziale ricorda che i controlli sulle autocertificazioni relative alla assenza delle violazioni di cui al modulo allegato al D.M 24 ottobre 2007 dovranno essere effettuate dalla Direzione provinciale del lavoro, mentre le Sedi Inail dovranno solo accertarsi che esistano tali autocertificazioni.



Con riferimento ai controlli relativi allo sconto edile dell'11,50 e, piu' in particolare, ai controlli relativi all'assenza di condanne penali nel quinquennio ex L. n. 248/06, le Sedi territoriali dovranno acquisire dal datore di lavoro le relative autocertificazioni, nonche' effettuare presso il Casellario Giudiziario apposite verifiche a campione.

Infine, viene ricordato che il premio di autoliquidazione puo' essere pagato in quattro rate di uguale importo, con applicazione degli interessi. Il pagamento della prima rata deve essere effettuato entro il 16 febbraio 2011, mentre le rate successive alla prima devono essere versate entro il giorno 16 dei mesi di maggio, agosto e novembre 2011.

10 gennaio 2010
Massimo Pipino

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