

RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE DEL 22 DICEMBRE 2010

a cura di Massimo Pipino

- 1) **Non paga l'IRAP il medico di base che possiede uno studio**
- 2) **TRASPORTO MERCI : firmata l'ipotesi di accordo**
- 3) **Sconto fiscale per le imprese tessili: invio del modello CRT entro il 31/12/2010**
- 4) **Tassazione agevolata per i poligrafici turnisti e i giornalisti notturni**
- 5) **Lavoro: in arrivo il Decreto sulla decontribuzione dell' 11,50%**
- 6) **Sicurezza: ISI INAIL 2010 per incentivi alle imprese**
- 7) **Firmato l'accordo quadro sull'apprendistato per la Regione Campania**
- 8) **Finanziamenti alle imprese - D. Lgs. n. 81/08 e 106/09, art. 11, comma**
- 9) **Scarso rendimento del lavoratore: è legittimo il licenziamento**
- 10) **Annotazione nel CUD per la detassazione produttività**
- 11) **Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro) - Circolare Inps 7 dicembre 2010 avente ad oggetto ``Misure contro il lavoro sommerso, art. 4 comma 1, lett. a) e lett. c). - Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 38 del 12 novembre 2010``**
- 12) **Retribuzione virtuale e lavoro part-time in edilizia: chiarimenti INAIL**
- 13) **Versamento contributi enti bilaterali**
- 14) **EDILIZIA – ARTIGIANATO: firmato l'accordo**
- 15) **Il lavoro notturno detassato trova spazio nel CUD 2011**
- 16) **Rapporti di lavoro nel Settore Edile - Istituto della retribuzione virtuale - Contratti di lavoro part-time - Circolare Inail 51/10**

1) **Non paga l'IRAP il medico di base che possiede uno studio**

Per il medico di base, la disponibilità di uno studio, con le caratteristiche e le attrezzature rientranti nell'ambito del "minimo indispensabile" per l'esercizio della sua attività, non integra, in assenza di personale dipendente, il requisito dell'autonoma organizzazione ai fini dell'assoggettamento ad IRAP. Lo ha ribadito la Cassazione con l'ordinanza n. 24953/2010.

La Corte di Cassazione, ancora una volta, ha affermato che in tema di IRAP, la disponibilità, da parte dei medici di medicina generale convenzionati con il servizio sanitario nazionale, di uno studio, avente le caratteristiche e dotato delle attrezzature indicate nell'art. 22 dell'Accordo collettivo nazionale per la disciplina dei rapporti con i medici di medicina generale, reso esecutivo con il D.P.R. 28 luglio 2000, n. 270, rientrando nell'ambito del "minimo indispensabile" per

l'esercizio dell'attività professionale, ed essendo obbligatoria ai fini dell'instaurazione e del mantenimento del rapporto convenzionale, non integra, di per sé, in assenza di personale dipendente, il requisito dell'autonoma organizzazione ai fini del presupposto impositivo. Quanto affermato dalla Suprema Corte nella pronuncia in oggetto è stato già stabilito in una precedente ordinanza datata 28 aprile 2010 n. 10240:

l'art. 22 dell'Accordo collettivo nazionale per la disciplina dei rapporti con i medici di medicina generale (reso esecutivo con il d.P.R. 28 luglio 2000, n. 270) prevede che *"lo studio del medico di assistenza primaria è considerato presidio del Servizio sanitario nazionale e concorre, quale bene strumentale e professionale del medico, al perseguimento degli obiettivi di salute del Servizio medesimo"*, che *"ai fini dell'instaurazione e del mantenimento del rapporto convenzionale di assistenza primaria (...), ciascun medico deve avere la disponibilità di almeno uno studio professionale nel quale esercitare l'attività convenzionata"* (comma 1), che detto studio *"deve essere dotato degli arredi e delle attrezzature indispensabili per l'esercizio della medicina generale, di sala di attesa adeguatamente arredata, di servizi igienici, di illuminazione e areazione idonea, ivi compresi idonei strumenti di ricezione delle chiamate"* (comma 2), e, infine, che *"detti ambienti possono essere adibiti o esclusivamente ad uso di studio medico con destinazione specifica o anche essere inseriti in un appartamento di civile abitazione, con locali appositamente dedicati"* (comma 3).

Ciò posto, a prescindere dalla questione generale della rilevanza del possesso di uno "studio" da parte di un professionista ai fini della configurabilità dell'autonoma organizzazione e quindi dell'assoggettamento all'IRAP, sembra evidente che, per i medici di medicina generale convenzionati con il Servizio sanitario nazionale, la disponibilità dello studio, dotato delle caratteristiche e delle attrezzature indicate nella norma citata, ed in assenza di personale dipendente, rientri nell'ambito del "minimo indispensabile" per l'esercizio dell'attività professionale, attesa l'obbligatorietà di tale disponibilità ai fini dell'instaurazione e del mantenimento del rapporto convenzionale.

2) TRASPORTO MERCI : firmata l'ipotesi di accordo

Sottoscritta, il 10/12/2010, tra l'AITE, AITI, ANSEP-UNITAM, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI assistite dalla CONFETRA, FEDERLAVORO E SERVIZI-CONF COOPERATIVE, LEGACOOP SERVIZI, PRODUZIONE E SERVIZI DI LAVORO-AGCI, FILT-CGIL, FITCISL, UILTRASPORTI, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL logistica, trasporto merci e spedizione.

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

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

Livelli	Aumento all'1/1/2011	Aumento all'1/9/2011	Aumento all'1/2/2012	Aumento all'1/12/2012
Quadro	45,12	32,23	38,68	41,26
1	42,23	30,17	36,20	38,61
2	38,76	27,69	33,22	35,44
3 Super	35,00	25,00	30,00	32,00
3	34,13	24,38	29,26	31,21
4	32,40	23,14	27,77	29,62
5	30,95	22,11	26,53	28,30
6	28,93	20,66	24,79	26,45

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

Livelli	Minimo all'1/1/2011	Minimo all'1/9/2011	Minimo all'1/2/2012	Minimo all'1/12/2012
Quadro	1857,94	1890,18	1928,85	1970,11
1	1744,64	1774,81	1811,01	1849,62
2	1602,96	1630,65	1663,87	1699,31
3 Super	1447,37	1472,37	1502,37	1534,37
3	1409,20	1433,58	1462,84	1494,05
4	1340,06	1363,20	1390,97	1420,59
5	1278,22	1300,33	1326,86	1355,15
6	1193,47	1214,13	1238,92	1265,37

Una tantum

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario lordo procapite di 150 euro suddivisibile in quote mensili, o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. L'importo di cui sopra sarà erogato in 2 rate di pari entità di cui la prima entro gennaio 2011 e la seconda entro marzo 2011.

L'importo una tantum sarà inoltre ridotto proporzionalmente per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

L'importo forfettario di cui sopra non sarà considerato ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del TFR.

Ente Bilaterale Nazionale

Le parti convengono di destinare con decorrenza dall'1/7/2011 un contributo a carico azienda di 2 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore in forza e di 0,50 euro mensili a carico lavoratore sempre per 12 mensilità.

Assistenza sanitaria integrativa

Le parti convengono di destinare con decorrenza dall'1/7/2011 un contributo a carico azienda pari a 10 euro mensili per 12 mensilità per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL ivi compresi gli apprendisti.

3) Sconto fiscale per le imprese tessili: invio del modello CRT entro il 31/12/2010

In merito all'agevolazione fiscale prevista per le imprese del settore tessile, la comunicazione (modello CRT – il documento unitamente alle istruzioni è disponibile all'indirizzo info@commercialistatelematico.com) dovrà essere presentata all'Agenzia delle entrate inderogabilmente entro il 31 dicembre 2010 (e non più entro il termine del 20 gennaio 2011 precedentemente indicato). La modifica è contenuta nel provvedimento dell'Agenzia delle entrate n. 174077 del 9 dicembre 2010.

L'agevolazione

A decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2009 e fino alla chiusura del periodo d'imposta in corso alla data del 31 dicembre 2010, è possibile escludere dall'imposizione sul reddito di impresa, nel limite complessivo di 70 milioni di euro, il valore degli investimenti in attività di ricerca industriale e di sviluppo precompetitivo finalizzate alla realizzazione di campionari fatti nell'Unione europea dalle imprese che svolgono le attività di cui alle divisioni 13, 14, 15 o 32.99.20 in relazione all'attività di fabbricazione di bottoni della tabella ATECO.

L'agevolazione può essere fruita esclusivamente in sede di versamento del saldo delle imposte sui redditi dovute per il periodo di imposta di effettuazione degli investimenti.

Per il periodo di imposta successivo a quello di effettuazione degli investimenti l'acconto dell'IRPEF e dell'IRES è calcolato assumendo come imposta del periodo precedente quella che si sarebbe applicata in assenza della disposizione agevolativa.

L'agevolazione è fruibile nel rispetto delle condizioni e dei limiti previsti dal regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione c.d. "de minimis" fino all'autorizzazione della Commissione europea (art. 4, commi da 2 a 4, decreto legge n. 40/2010, Agenzia delle entrate - Circolare 29 aprile 2010, n. 22/E).

I termini per la comunicazione

Il precedente provvedimento del Direttore dell’Agenzia delle entrate del 10 settembre 2010 ha previsto la data del 20 gennaio 2011 come termine ultimo per la presentazione della comunicazione contenente i dati degli investimenti in attività di ricerca industriale e di sviluppo precompetitivo finalizzate alla realizzazione di campionari fatti nell’Unione europea dalle imprese che svolgono le attività di cui alle divisioni 13, 14, 15 o 32.99.20 in relazione all’attività di fabbricazione di bottoni della tabella ATECO 2007, ammissibili all’agevolazione di cui all’articolo 4, commi da 2 a 4, del decreto legge 25 marzo 2010, n. 40, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2010, n. 73 (modello CRT).

La nuova Comunicazione della Commissione europea, resa nota il 2 dicembre 2010, prevede che il regime di aiuto temporaneo di importo limitato possa essere concesso entro il 31 dicembre 2011 a condizione che i potenziali beneficiari abbiano sottoposto alle autorità competenti la domanda entro il 31 dicembre 2010.

A motivo di tale ultima comunicazione della Commissione europea, al fine di non precludere l’applicazione dell’agevolazione, la comunicazione (modello CRT) approvata con provvedimento del Direttore dell’Agenzia delle entrate del 10 settembre 2010 dovrà essere pertanto presentata all’Agenzia delle entrate inderogabilmente entro il 31 dicembre 2010 (e non più entro il termine del 20 gennaio 2011 precedentemente indicato).

4) Tassazione agevolata per i poligrafici turnisti e i giornalisti notturni

Il regime di tassazione agevolata è applicabile anche alle quote base e alle maggiorazioni relative alle 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) e alle prestazioni di lavoro notturno svolte oltre le ore 23.00 da giornalisti, previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico. Il chiarimento è contenuto nella risoluzione dell’Agenzia delle entrate n. 130/E del 2010.

L’applicazione dell’imposta sostitutiva del 10% sulle 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 per l’anno 2008 e prorogata per gli anni 2009 e 2010 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). (art. 2, co. 1, lett. c), del D.L. n. 93/2008, art. 5 del D.L. n. 185/2008 convertito in L. n. 2/2009 e, art. 2, commi 156 e 157, della L. n. 191/2009 - legge finanziaria 2010).

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.

Lo speciale regime di tassazione comprende anche le somme erogate per il lavoro notturno ordinario in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate purché diano luogo a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa (circolari nn. 49 e 59 del 2008).

Al riguardo, recentemente è stato ulteriormente chiarito che la disposizione agevolativa 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 e che 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 (Agenzia delle entrate - risoluzione n. 83 del 17 agosto 2010 e circolare n. 47 del 27 settembre 2010).

In virtù di tali indicazioni, 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) 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, la quale 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.

Il regime di tassazione agevolata è quindi applicabile anche alle indennità corrisposte ai poligrafici per la turnazione e alle remunerazioni erogate ai giornalisti che lavorano dopo le 23, prestazioni contemplate rispettivamente dal contratto poligrafico collettivo nazionale e dal contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico, purché siano rispettate le condizioni sopra indicate (Agenzia delle entrate, risoluzione n. 130/E del 2010).

5) Lavoro: in arrivo il Decreto sulla decontribuzione dell' 11,50%

Il decreto interministeriale che concede lo sgravio contributivo dell' 11,50% alle imprese del settore edile, dopo la registrazione, avvenuta nel mese di ottobre, da parte della Corte dei Conti, è stato inviato, in questi giorni, dal Ministero del Lavoro all'Ufficio III – Servizio pubblicazione delle

leggi e degli altri provvedimenti normativi e non normativi – del Ministero della Giustizia.

Il provvedimento dovrebbe essere poi pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale del 13/12/2010 e quindi entro il termine utile per la conferma dell'agevolazione in oggetto previsto per il 15/12 di ogni anno dall'art. 1 comma 51 L. 247/07, che ha reso strutturale tale sgravio, inizialmente nato per soddisfare esigenze contingenti.

Il beneficio interessa tutti i datori di lavori che svolgono attività edile, anche se in economia, sul territorio nazionale.

Nel merito, la suddetta disciplina prevede l'applicazione del beneficio agli operai con un orario di lavoro di 40 ore settimanali (escluso quindi chi lavora a part-time) nonché ai soci delle cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività edile.

Per utilizzare lo sgravio i datori di lavoro devono:

- essere in possesso dei requisiti necessari per il rilascio del DURC anche da parte delle Casse Edili;
- non aver riportato condanne passate in giudicato per violazioni di norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

ooo

6) Sicurezza: ISI INAIL 2010 per incentivi alle imprese

In merito ai finanziamenti INAIL, si segnala che a partire dallo scorso 10 dicembre 2010, sul sito www.inail.it - Punto Cliente le imprese hanno a disposizione una procedura informatica che consente, attraverso la semplice compilazione di campi obbligati, di verificare la possibilità di presentare la domanda di contributo. La domanda può essere presentata attraverso la procedura informatica a partire dalle ore 14,00 del 12 gennaio 2011 (apertura dello sportello).

Di seguito il link al sito dell'INAIL dove è possibile scaricare tutta la documentazione relativa agli Avvisi regionali e bandi emanati.

[http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?](http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=PAGE_SICUREZZA&nextPage=Finanziamenti_alle_imprese/index.jsp)

[_nfpb=true&_pageLabel=PAGE_SICUREZZA&nextPage=Finanziamenti_alle_imprese/index.jsp](http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=PAGE_SICUREZZA&nextPage=Finanziamenti_alle_imprese/index.jsp)

Si ricorda che gli incentivi sono a favore delle imprese per realizzare interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A questo fine possono essere presentati progetti di investimento, di formazione e per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

L'incentivo è costituito da un contributo in conto capitale nella misura dal 50% al 75% dei costi del progetto.

Il contributo è compreso tra un minimo di € 5.000 ed un massimo di € 100.000,00. Per le imprese individuali e per i progetti di formazione sono previsti limiti più bassi.

Per gli importi maggiori può essere richiesta un'anticipazione del 50%. I destinatari sono le imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio Industria, Artigianato ed Agricoltura.

7) Firmato l'accordo quadro sull'apprendistato per la Regione Campania

Siglato, tra Regione Campania e Parti Sociali, l'accordo quadro per il rilancio dell'apprendistato professionalizzante nella regione Campania, con specifico riferimento alla funzione surrogatoria esercitata dalla contrattazione collettiva e dagli accordi interconfederali e alla necessità di valorizzare la formazione aziendale di tipo formale, la risorsa della bilateralità, il ruolo degli fondi interprofessionali e la tracciabilità sul libretto formativo delle esperienze.

Allo stato attuale, il quadro normativo regionale, anche all'esito dell'approvazione della legge n. 14/2009, non regola armonicamente la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, con la conseguenza che non sono state adeguatamente sviluppate le enormi potenzialità di tale tipologia contrattuale nella Campania ma si è finito per favorire il ricorso concorrenziale a strumenti (quali tirocini e contratti di collaborazione cd. a progetto) che non facilitano la valorizzazione dell'elemento della formazione, specie aziendale, e il coinvolgimento delle parti sociali e della bilateralità.

Pertanto, la Regione Campania ha ritenuto opportuno assumere misure per consentire adeguata diffusione di questo strumento contrattuale anche nel proprio territorio, pure nei settori attualmente privi di specifica regolamentazione contrattuale.

In special modo, le Parti concordano sulla necessità che, con applicazione in tutti i settori di attività della Regione Campania, ivi compreso il terziario e le attività libero-professionali, venga messa a punto:

- una nuova procedura informatizzata e nuovi format sia per la comunicazione delle assunzioni e l'individuazione della relativa attività formativa dei giovani assunti con contratto di lavoro di apprendistato professionalizzante sia per la certificazione delle competenze e la definizione dei profili e delle competenze acquisiti, prevedendosi il successivo inserimento delle relative risultanze nel libretto formativo di ciascun giovane;
- un sistema, in via sperimentale, che consenta l'avvio del percorso di costruzione di un catalogo formativo - in linea con le direttive in materia di mobilità dei cittadini negli Stati membri dell'Unione Europea - certificato anche attraverso la condivisione con le Parti sociali e gli enti bilaterali.

Per tali ragioni, le parti individuano concordemente :

- i criteri ed i requisiti per l'erogazione della formazione interna ed esterna;
- i criteri per l'individuazione della capacità formativa interna delle aziende in armonia con le previsioni dell'art. 45 L.R. 14/09 e dell'art. 32 del Regolamento emanato con DPGR n. 9/10 del 2 aprile 2010.

Pertanto, in attesa dell'adozione di una compiuta regolamentazione normativa, nazionale e regionale, il Repertorio formativo dell'apprendistato professionalizzante della Regione Campania, che verrà messo a disposizione delle imprese e dei datori di lavoro per selezionare il percorso di

formazione formale e le attività di affiancamento nella formazione non formale del giovane in relazione a ciascuna qualifica da conseguire, sarà composto dai profili professionali e dai relativi piani formativi individuali standard allegati all' Accordo-quadro,.

In relazione ai profili professionali non ancora disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale o regionale, il Repertorio formativo si intende integrato dai profili contenuti nel Repertorio delle Professioni realizzato dall'ISFOL.

Criteri e requisiti generali per la formazione interna ed esterna e per la individuazione della capacità formativa interna delle aziende

Si definisce formazione formale quella attuata attraverso un percorso formativo finalizzato a trasferire all'apprendista competenze di base, trasversali e tecnico-professionali utili ad acquisire adeguate capacità professionali e che produca esiti verificabili e certificabili ai sensi dell'art. 34 del Regolamento emanato con decreto del Presidente della Giunta regionale n. 8/10 del 2 aprile 2010.

Le ore di formazione formale, interne ed esterne all'azienda, non possono essere complessivamente inferiori a 120 l'anno e devono essere erogate nel corso del normale orario di lavoro.

La formazione formale è erogata sulla scorta del piano formativo individuale redatto in conformità al profilo corrispondente del Repertorio formativo dell'apprendistato professionalizzante della Regione Campania.

Gli organismi di formazione accreditati possono erogare formazione esterna anche all'interno dell'azienda, qualora quest'ultima rilasci autocertificazione della titolarità dei requisiti logistici previsti dalla vigente normativa ma non abbia la disponibilità, nel proprio organico, di professionalità in possesso dei requisiti necessari per l'erogazione diretta della formazione ovvero intenda comunque avvalersi delle competenze di un ente esterno.

Requisiti formativi dei tutor aziendali

Lo svolgimento di attività di tutoraggio nell'ambito della formazione formale (interna) e non formale è consentito all'esito dello svolgimento di corsi, erogati anche dagli Enti bilaterali, della durata compresa tra le 12 e le 16 ore, che prevedano la presenza dei seguenti principi cognitivi:

- elementi di conoscenza del contesto normativo utili ai fini dello svolgimento dell'attività produttiva in azienda;
- strumenti di comprensione delle funzioni del tutor e degli elementi della contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- elementi di conoscenza delle tecniche di accoglienza e inserimento degli apprendisti in azienda;
- criteri di gestione delle relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- tecniche di pianificazione e accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- elementi per la valutazione dei progressi e dei risultati dell'apprendimento;

- criteri di progettazione, anche in collaborazione con i consulenti della formazione, dei percorsi formativi per apprendisti, in coerenza con la qualifica professionale da raggiungere.

Nel caso di imprese con meno di 16 dipendenti e nelle imprese artigiane, la funzione di tutor potrà essere svolta anche direttamente dal datore di lavoro in possesso delle necessarie competenze certificate pure attraverso la partecipazione ai corsi di cui sopra ovvero da un dipendente inquadrato da almeno due anni in un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che l'apprendista conseguirà al termine del percorso formativo professionalizzante, svolgendo attività coerenti con quelle dell'apprendista.

8) Finanziamenti alle imprese - D. Lgs. n. 81/08 e 106/09, art. 11, comma 5

Con una apposita nota l'Inail rende noto che, dal 10 dicembre scorso, è disponibile sul proprio portale informatico la procedura predisposta per i nuovi incentivi alle imprese che realizzano progetti di investimento, di formazione e adottano modelli organizzativi e di responsabilità sociale, finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'incentivo è costituito da un contributo in conto capitale nella misura dal 50% al 75% dei costi del progetto ed è rivolto alle imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio Industria, Artigianato ed Agricoltura oppure all'Albo degli Artigiani.

A partire dal 10 dicembre 2010 sul portale www.inail.it, sezione Punto Cliente, è attiva un 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. La chiusura potrebbe essere anticipata in caso di esaurimento dei fondi disponibili nel budget regionale.

Nel ricordare che la somma complessiva del progetto stanziata è pari a 60 milioni di euro, ripartita su base regionale, l'Inail chiarisce che il contributo è compreso tra un minimo di 5.000,00 euro ed un massimo di 100.000,00 euro. Per le imprese individuali e per i progetti di formazione sono previsti limiti più bassi.

Per la presentazione della domanda è necessario, oltre al possesso dei requisiti di ammissibilità, il raggiungimento di un punteggio soglia, 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, con un bonus in caso di collaborazione con le Parti sociali.

Entro i 15 giorni successivi all'invio telematico, l'impresa dovrà far pervenire alla Sede INAIL competente la domanda cartacea debitamente sottoscritta, oltre 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.

Sicurezza sul lavoro - D.LGS. 81/08 – Valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato - 31 dicembre 2010 – Primi chiarimenti

Il termine per la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 comma 1-bis del D.Lgs. 81/08, è fissato al 31 dicembre 2010 (cfr. suppl. n. 4 al Not. 7/2010).

La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha predisposto delle indicazioni metodologiche per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Sul Not. n. 12/2010, in corso di pubblicazione e a cui si rinvia, è riportato un commento a tali indicazioni.

In considerazione dell'imminenza della scadenza del termine per l'adempimento in parola si segnala che le indicazioni metodologiche in commento prevedono che la data di decorrenza dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, ossia il 31 dicembre 2010, debba essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione e non come momento nel quale l'azienda deve già essere in possesso di una completa valutazione.

Ciò significa che entro il 31 dicembre 2010 le imprese devono aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi - DVR - con la specificazione della programmazione delle attività di valutazione dello stress lavoro-correlato e con l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse.

A tal fine si suggerisce di inserire nel DVR, entro il 31 dicembre 2010, una frase del seguente tenore:

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Il datore di lavoro a partire dal 1° gennaio 2011 inizia l'organizzazione e programmazione delle attività finalizzate alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, in applicazione delle indicazioni metodologiche approvate della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro nella riunione del 17 novembre 2010, rese note dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la lettera circolare prot. 15/SEGR/0023692.

Secondo le previsioni il datore di lavoro ritiene di fissare il completamento della valutazione entro dalla data di inizio.

E' evidente che la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato dovrà poi essere portata a termine entro il termine indicato, aggiornando il DVR.

Si rammenta infine che il DVR deve avere "data certa". Tale requisito può essere verificato o utilizzando la posta elettronica certificata o mediante l'apposizione del timbro postale sul documento stesso. In alternativa e più semplicemente, a seguito delle modifiche introdotte dal Decreto legislativo n. 106/2009, mediante sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente.

9) Scarso rendimento del lavoratore: è legittimo il licenziamento Il licenziamento del lavoratore per scarso rendimento è legittimo qualora sia dimostrata una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal lavoratore medesimo, in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione e quanto effettivamente realizzato dal lavoratore nel periodo di riferimento (Sentenza Corte di Cassazione del 01 dicembre 2010, n. 24361). Un lavoratore presentando ricorso al giudice del lavoro, contro il licenziamento intimatogli dalla società presso cui lavorava, chiedeva di essere reintegrato nel posto di lavoro.

In particolare, il ricorrente – impiegato, addetto al laboratorio nel servizio qualità - lamentava la fondatezza degli addebiti nei suoi confronti, evidenziando come la contestazione disciplinare riguardasse numerosi episodi, la maggior parte dei quali costituiti da piccolissime mancanze che, se contestate tempestivamente ed opportunamente, non avrebbero mai potuto condurre al licenziamento.

Secondo la società datrice di lavoro, viceversa, erano stati proprio i colleghi di lavoro del dipendente licenziato, negli ultimi anni, a lamentarsi spesso per i suoi ritardi nell'esecuzione dei controlli di laboratorio e nella consegna dei risultati, tanto che, per verificare non solo la fondatezza ma anche la gravità dell'inadempimento lamentato dai colleghi, la società medesima aveva monitorato per oltre un mese il lavoro del ricorrente, riscontrando molteplici ritardi, omissioni e violazioni, tutti oggetto della contestazione disciplinare. Pertanto, poiché nell'insieme dei fatti contestati si ravvisava una gravissima violazione degli obblighi di diligenza del lavoratore, doveva ritenersi legittimo il licenziamento per la sussistenza di una giusta causa o, in subordine, di un giustificato motivo soggettivo.

Tuttavia, il predetto giudice aveva ritenuto che la scelta della società datrice di lavoro, di non contestare immediatamente i fatti, sanzionandoli volta per volta e consentendo così al lavoratore di emendarsi, fosse una scelta di per sé illegittima e, comunque, che le singole condotte non fossero gravi. Quindi accoglieva la domanda condannando la società al ripristino del rapporto e al risarcimento del danno pari alle mensilità maturate, detratto l'aliunde perceptum. In appello, i giudici, dopo avere elencato una serie di inadempienze ritenevano rilevante, sulla base del materiale probatorio acquisito, la loro sussistenza, in quanto tutte da ricomprendersi nella nozione di violazione degli obblighi di diligenza nell'adempimento della prestazione e di scarso rendimento. E, poiché, tali inadempienze, pur non arrecando un danno economico, creavano malumore e scontento nell'intero reparto tra coloro che, subentrando, erano costretti a terminare quel che il dipendente

non aveva fatto, era evidente che tale condotta non poteva essere ulteriormente tollerata, anche alla luce della contrattazione collettiva. In conformità a tale pronuncia, la Corte di Cassazione ha ribadito che è legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, sulla base della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso e degli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente, in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento. L'atteggiamento negligente del lavoratore, protratto nel tempo e non modificato a seguito dei richiami dei superiori rende legittimo – concludono i giudici di legittimità - il licenziamento per scarso rendimento, nonostante la qualità di rendimento e capacità professionale dimostrate in precedenza.

10) Annotazione nel CUD per la detassazione produttività

L'Agenzia delle Entrate conferma la detassazione della produttività al 10 per cento per i giornalisti e gli addetti all'informazione impegnati nell'orario notturno o in base a turni misti (diurno/notturno). A tal fine è necessaria la dichiarazione esplicita del datore di lavoro del legame tra le prestazioni di lavoro e incrementi di produttività e competitività dell'azienda. Continuano le sollecitazioni all'Agenzia delle Entrate per fugare i numerosi dubbi sulla corretta applicazione del 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, prorogato per l'anno 2010 dall'art. 2, commi 156 e 157, della Legge n. 191/2009 (Legge finanziaria 2010).

Con l'interpello che ha trovato risposta nella Risoluzione n. 130/E del 14 dicembre 2010 vengono sollevati dubbi sull'applicabilità della detassazione alle seguenti ipotesi di attività lavorative:

- 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);
- prestazioni di lavoro notturno svolte oltre le ore 23.00 da giornalisti, previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico. Si ricorda che per l'anno 2010, la norma agevolativa prevede l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, in luogo dell'IRPEF e delle relative addizionali, sulle 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".

In particolare, la detassazione si applica su un importo massimo di 6.000 euro annui nei confronti dei dipendenti del settore privato che nel 2009 hanno conseguito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro (al lordo di eventuali somme assoggettate all'imposta sostitutiva nel 2009).

Richiamando i vari chiarimenti forniti dall'Amministrazione finanziaria e dal Dicastero del Welfare, l'Agenzia chiarisce che possono rientrare nella misura agevolativa "le indennità o

maggiorazioni di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni, nonché le somme erogate in relazione a prestazioni di lavoro effettuate durante l'orario notturno.

È condizione necessaria, per l'applicazione della tassazione sostitutiva, che le somme erogate siano correlate ad incrementi di produttività e competitività dell'azienda. Il rispetto di tale condizione deve trovare riscontro in una esplicita dichiarazione del datore di lavoro che attesti il raggiungimento di un risultato positivo per l'impresa grazie alle specifiche attività lavorative (lavoro straordinario, notturno, a turni, premi di produttività).

Proprio in relazione a tale aspetto la risoluzione n. 130/E/2010 fornisce nuove indicazioni.

Il documento, infatti, precisa che l'attestazione del datore di lavoro deve essere effettuata con un'esplicita dichiarazione da apporre nello spazio riservato alle annotazioni della certificazione CUD, e che tale attestazione è di per sé sufficiente a provare l'esistenza della finalità di incremento della produttività richiesta dalla norma agevolativa. In conclusione, nel rispetto delle indicazioni sopra illustrate, le indennità per la turnazione nonché le remunerazioni per lavoro notturno erogate ai giornalisti ed ai lavoratori di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa possono godere della tassazione sostitutiva del 10 per cento.

11) Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro) - Circolare Inps 7 dicembre 2010 avente ad oggetto "Misure contro il lavoro sommerso, art. 4 comma 1, lett. a) e lett. c). - Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 38 del 12 novembre 2010"

Con la circolare n. 157/10, l'Inps ha fornito le prime indicazioni relative alla nuova disciplina delle sanzioni civili e delle competenze attribuite agli ispettori degli Enti previdenziali, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 4, comma 1 lett. a) e c) della L. n. 183/10.

In particolare, l'allegata nota evidenzia la riformulazione delle modalità di calcolo delle sanzioni civili relative ad accertamenti iniziati successivamente alla data del 24 novembre scorso, ossia dell'entrata in vigore del c.d. "Collegato al Lavoro", indipendentemente dal fatto che le violazioni oggetto dell'accertamento siano riferite a periodi di lavoro irregolare svolti precedentemente alla suddetta data.

Con riferimento alla misura della sanzione civile per l'utilizzo di lavoratori irregolari, il nuovo dettato normativo, diversamente da quanto stabiliva l'art. 36 bis, comma 7, della L. n. 248/06, che stabiliva come sanzione civile minima, per ciascun lavoratore in nero, un importo pari ad euro 3.000,00, prevede che: "l'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare sia aumentato del 50 per cento"

In virtù di tale specifica, le sanzioni civili saranno calcolate nella misura del 30%, sino ad un massimo del 60%, in ragione d'anno della contribuzione evasa, più la maggiorazione del 50% come sopra ricordato.

Nell'evidenziare che al raggiungimento del 60%, maggiorato del 50%, sul debito contributivo saranno calcolati gli interessi di mora ai sensi del DPR n. 602/73, così come sostituito dall'art. 14 del D.Lgs. n. 46/99, l'Inps ricorda che, in caso di occultamento delle retribuzioni erogate, la misura delle sanzioni civili, ovvero 30% in ragione d'anno, con un massimo del 60% sull'ammontare di contributi evasi, non sarà maggiorata del 50%.

La citata maggiorazione, si ricorda, dovrà essere applicata esclusivamente per i contributi per i quali, al momento dell'accesso ispettivo, siano già scaduti i termini per il versamento.

L'art. 4, comma 1, lett. a) della legge n. 183/10 non trova applicazione per i rapporti di lavoro diversi da quelli subordinati, ossia i rapporti di lavoro autonomi e parasubordinati, mentre trova applicazione sia nel caso in cui il datore di lavoro dichiari di aver attivato una prestazione di lavoro autonomo non supportata da documentazione probatoria atta a verificare la pretesa autonomia del rapporto di lavoro stesso, sia nell'ipotesi di prestazione di lavoro occasionale accessorio, in mancanza delle previste comunicazioni all'Inps ed all'Inail. Infine, la nota Inps ricorda che l'art. 4, comma 1, lett. c) della legge in oggetto estende, con decorrenza 24 novembre 2010, le competenze ad irrogare la maxisanzione per l'impiego di lavoratori in nero agli ispettori dell'Inps, anche con riferimento agli illeciti commessi antecedentemente a tale data, ma proseguiti oltre il 24 novembre 2010.

12) Retribuzione virtuale e lavoro part-time in edilizia: chiarimenti INAIL

Con la Circolare n. 51 emessa ieri, l'Inail fornisce alcuni chiarimenti in relazione al regime contributivo applicabile ai lavoratori del settore Edile, con particolare riguardo ai rapporti di lavoro regolati in base a contratti part-time.

In base all'attuale disciplina, regolata a norma dell'articolo 29 del D.L. n. 244/95 convertito, con modificazioni nella Legge n. 341/95, i datori di lavoro che esercitano attività edile, anche se in economia, sul territorio nazionale sono tenuti ad assolvere la contribuzione previdenziale ed assistenziale su di una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione.

In altre parole la contribuzione previdenziale ed assistenziale è determinata con riferimento ad una retribuzione cd. "virtuale".

Ne consegue, che qualora il lavoratore sia impiegato per un orario inferiore a quello contrattuale, l'imponibile contributivo deve essere determinato ragguagliando la retribuzione effettiva a quella minima, calcolata in ragione dell'orario contrattuale.

In deroga a tale disposizione, l'imponibile contributivo può essere ridotto rispetto alla "retribuzione minima" qualora la minore prestazione lavorativa sia dovuta ad una delle seguenti "assenze giustificate" previste dalla legge o da decreti ministeriali:

- Assenze per malattia, infortuni, scioperi
- Sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con intervento della cassa integrazione guadagni, di altri eventi indennizzati e degli eventi per i quali il trattamento economico è assolto mediante accantonamento presso le casse edili
- Permessi individuali non retribuiti nel limite massimo di 40 ore annue
- Eventuali anticipazioni effettuate dal datore di lavoro di somme corrispondenti agli importi della cassa integrazione guadagni per i periodi per i quali è stata richiesta ed in pendenza di istanza di concessione
- Periodi di assenza dal lavoro per ferie collettive, per i lavoratori che non le hanno maturate
- Periodi di assenza per frequenza a corsi di formazione professionale non retribuiti dal datore di lavoro e svolti presso gli Enti scuola edili anche se indennizzati dagli Enti medesimi.

L'INAIL precisa che il minimale contributivo si applica ai datori di lavoro, incluse le Cooperative di produzione e lavoro (anche per i soci lavoratori), esercenti attività edile, e in particolare:

- demolizione di edifici e sistemazione del terreno
- trivellazioni e perforazioni
- lavori generali di costruzioni di edifici e lavori di ingegneria civile
- posa in opera di copertura e costruzione di ossature di tetti di edifici
- costruzione di autostrade, strade, campi di aviazione e campi sportivi
- costruzioni di opere idrauliche
- altri lavori speciali di costruzione
- installazione di impianti elettrici
- lavori di isolamento
- installazione di impianti idraulico sanitari

- altri lavori di installazione (compresi gli impianti telefonici)
- intonacatura
- posa in opera di infissi
- rivestimento di pavimenti e di muri
- tinteggiatura e posa in opera di vetri
- altri lavori di completamento degli edifici

Part-time

Quando il rapporto di lavoro è regolato da un contratto part-time, invece, la contribuzione va assolta rispetto all'orario ridotto contrattualmente praticato, senza dar luogo alla "contribuzione virtuale". A tal proposito, l'Istituto ha sottolineato che al fine di contrastare fenomeni di utilizzo improprio del part-time nel settore edile, l'articolo 78 del CCNL Edilizia – Industria, stipulato in data 18.6.2008 stabilisce che:

- un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato
- resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.

Qualora sia raggiunta la percentuale del 3% di rapporti a tempo parziale sul totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'impresa, o sia raggiunto il limite del 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa, ogni ulteriore contratto a tempo parziale stipulato successivamente all'entrata in vigore del CCNL del 18.6.2008 (dal 1° giugno 2008 al 31 dicembre 2011) si considera adottato in violazione delle regole contrattuali.

Conseguentemente sui rapporti di lavoro part-time eccedenti i suddetti limiti dovrà essere applicato l'istituto della "contribuzione virtuale" e, quindi, la retribuzione imponibile ai fini contributivi ed assicurativi deve essere calcolata come se il rapporto fosse a tempo pieno.

Nel fornire istruzioni al personale ispettivo, l'INAIL ha disposto che qualora venga accertato il superamento dei limiti di utilizzo dei rapporti di lavoro part-time e il mancato ragguglio dell'imponibile contributivo alla "retribuzione virtuale", saranno liquidati i premi assicurativi e le relative sanzioni civili, calcolati sulla differenza retributiva tra "contribuzione virtuale" e

retribuzione denunciata.

L'accertamento di tale violazione, inoltre, comporta la revoca di eventuali riduzioni contributive ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 1175 della Legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007).

In particolare saranno oggetto di revoca i benefici eventualmente applicati ai premi assicurativi riferiti alla retribuzione già dichiarata per il lavoratore con contratto a tempo parziale, con recupero delle somme non versate a decorrere dalla data di mancata osservanza del CCNL da parte del datore di lavoro e nei limiti della data di entrata in vigore dello stesso.

13) Versamento contributi enti bilaterali

Qualora il contratto collettivo di riferimento riconosca una determinata prestazione, quale ad esempio una assistenza sanitaria integrativa ovvero il trattamento di sostegno al reddito erogato dagli enti bilaterali, come un diritto contrattuale del singolo lavoratore, l'iscrizione all'ente bilaterale costituisce nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro (Ministero del lavoro, circolare 15 dicembre 2010, n. 43).

Uno dei dubbi persistenti in materia riguarda la riconduzione del versamento contributivo in favore dell'ente bilaterale alla parte economico/normativa ovvero alla parte obbligatoria del contratto collettivo di lavoro.

Ma a ben vedere, sul punto, il Ministero del lavoro si è più volte pronunciato (cfr. circolare n. 4 del 2004, circolari nn. 40 del 2004 e 30 del 2005, nonché la risposta interpellato del 21 dicembre 2006 prot. 25/SEGR/0007573) ritenendo non obbligatoria la iscrizione all'ente bilaterale, in coerenza con i principi e le disposizioni costituzionali in materia di libertà associativa, nonché con le regole del diritto comunitario della concorrenza.

Questione diversa è quella relativa, invece, alle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro, dopo aver definito un sistema bilaterale volto a fornire tutele aggiuntive ai prestatori di lavoro nell'ottica di un innovativo welfare negoziale, dispongono l'obbligatorietà non della iscrizione all'ente bilaterale, ma piuttosto del riconoscimento al prestatore di lavoro, per quei datori di lavoro che non vogliano aderire al sistema bilaterale, di analoghe forme di tutela (per esempio una assistenza sanitaria o una previdenza integrativa) anche attraverso una loro quantificazione in termini economici.

Basti pensare a quei contratti o accordi collettivi che prevedono — come nel settore dell'artigianato — sia la corresponsione a favore dei prestatori di lavoro di taluni importi forfettari (su base mensile e/o annuale) sia l'erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni equivalenti quale alternativa al versamento del contributo all'ente bilaterale di riferimento.

In questi casi, l'obbligatorietà della tutela va correttamente riferita alla parte economico-normativa del contratto collettivo, avendo efficacia sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra l'impresa — o, più in generale, il datore di lavoro (si pensi agli studi professionali) - e ciascuno dei propri dipendenti, in coerenza con la funzione sociale tipica della parte economico/normativa del contratto collettivo di realizzare una disciplina uniforme dei rapporti individuali di lavoro di una determinata categoria o gruppo professionale.

Una volta riconosciuto, pertanto, da parte del contratto collettivo di riferimento che una determinata prestazione (per esempio una assistenza sanitaria integrativa ovvero il trattamento di sostegno al reddito erogato dagli enti bilaterali) rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore, l'iscrizione all'ente bilaterale rappresenta semplicemente una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro.

Di conseguenza, quando espressamente previsto dai contratti collettivi, ogni singolo lavoratore matura un diritto contrattuale di natura retributiva — alla stregua di una retribuzione aggiuntiva o integrativa — nei confronti di quei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale di riferimento che potrà essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma o di una prestazione equivalenti a quella erogata dal sistema bilaterale di riferimento ai diversi livelli, nei limiti ovviamente degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

14) EDILIZIA – ARTIGIANATO: firmato l'accordo

Firmato, il 16/12/2010, tra ANAEP-CONFARTIGIANATO, CNA Costruzioni, FIAE-CASARTIGIANI, Dipartimento Edile CLAAI e FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, l'accordi di integrazione del CCNL 23/7/2008 per gli addetti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese edili ed affini, che interessa circa 200.000 lavoratori.

Il presente accordo decorre dall'1/12/2010 e scade il 31/12/2012 e prevede altri punti qualificanti:

- la costituzione della Borsa lavoro;
- un protocollo per l'avvio degli Rlst anche nell'artigianato;
- l'avvio di un fondo lavoro pesanti ed usuranti;
- il rafforzamento della previdenza integrativa (Prevedi);
- il rafforzamento del contrasto all'abuso del lavoro part-time in cantiere;
- il potenziamento degli ammortizzatori sociali nel settore edile.

In merito alla parte economica, per gli operai con qualifica del 3° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 34,29 a decorrere dall'1/6/2012.

Le tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati, sono quindi modificate come segue:

	Livelli	Aumenti all'1/1/2011	Aumenti all'1/6/2012	Parametri
	7°	69,38	54,08	205
	6°	60,92	47,48	180
	5°	50,77	39,57	150
	4°	47,05	36,67	139
	3°	44,00	34,29	130
	2°	38,92	30,34	115
	1°	33,85	26,38	100
	Livello	Retribuzione all'1/1/2010	Minimo all'1/01/2011	Minimo all'1/01/2012
	7	1.524,34	1.593,72	1.647,80
	6	1.333,18	1.394,10	1.441,58
	5	1.110,77	1.161,54	1.201,11
	4	1.028,89	1.075,94	1.112,61
	3	962,23	1.006,23	1.040,52
	2	850,49	889,41	919,75
	1	743,46	773,31	803,69

Elemento Variabile della Retribuzione(E.V.R.)

Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore all'1/7/2011, per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 6% dei minimi in vigore alla data dell'1/1/2010, secondo criteri e modalità di cui all'art. 42.

Pertanto, a decorrere dall'1/7/2011, cessa l'elemento economico territoriale ed entra in vigore il nuovo istituto dell'elemento variabile della retribuzione.

L'elemento variabile della retribuzione sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e specificatamente dell'artigianato, e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale. Le parti sociali nazionali concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale saranno conglobati a decorrere dall'1/7/2011 nell'indennità territoriale di settore.

Ferie

Anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti, salvo quanto previsto dalle parti sociali territoriali ai sensi dell'art. 42 del vigente CCNL e compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, gli stessi possono chiedere al datore di lavoro di usufruire di due delle quattro settimane di ferie spettanti nell'arco di 12 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fermo restando l'obbligo di concordare con l'azienda, entro il 30 aprile di ogni anno, il periodo di godimento delle stesse.

Resta fermo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di orario di lavoro sulla fruizione di due settimane consecutive di ferie nell'anno di maturazione delle stesse.

Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e universitario, con riguardo alle facoltà di architettura, economia e commercio, giurisprudenza ed ingegneria o altre facoltà che prevedano corsi di studio attinenti attività ricomprese nell'ambito di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e che siano svolti presso istituti o università pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi non potranno avere una durata inferiore a 150 ore di insegnamento effettivo.

Contratto di lavoro a tempo parziale

I contratti a tempo parziale, stipulati successivamente la data di decorrenza del presente Accordo, in misura eccedente le percentuali indicate ai commi precedenti e/o non ottemperando alle procedure ivi previste, si considerano a tempo pieno sin dal momento della loro stipulazione con i corrispondenti obblighi retributivi e contributivi, il cui inadempimento impedisce il rilascio all'impresa del Dure di regolarità.

La suddetta norma, specificatamente in materia di rilascio del Dure, avrà efficacia dal momento in cui la CNCE, recependo gli accordi contrattuali, emanerà le istruzioni operative a tutte le Casse Edili Artigiane, alle Edilcasse e alle Casse Edili partecipanti al sistema della CNCE.

Lavori usuranti e pesanti

I lavori della commissione dovranno terminare entro e non oltre il 30/6/2011 al fine di fornire elementi di valutazione alle Parti firmatarie anche con riferimento al contributo dello 0,10% previsto per il finanziamento del Fondo mutualistico per i lavori usuranti e pesanti.

Tale contributo, previsto al comma 3 dell'art. 105 del CCNL 23/7/2008, entrerà in vigore dall'1/1/2011.

Nelle more della predisposizione dello studio affidato alla commissione indicata nei commi precedenti nonché per le finalità condivise e previste al successivo "Protocollo sul Prevedi", il 50% del predetto contributo sarà versato al Prevedi, a favore dei lavoratori ivi iscritti.

La Parti pertanto stabiliscono che, a decorrere dall'1/1/2011 e fino al 30/9/2012, il predetto contributo dello 0,05% sarà versato quale contributo straordinario al "Fondo di previdenza complementare Prevedi".

Il contributo raccolto dalla Cassa Edile Artigiana o Edilcassa fino al mese di settembre 2011 sarà versato dalla stessa al fondo Prevedi nel mese di dicembre 2011 e quello raccolto dall'1/10/2011 al 30/9/2012, sarà versato entro il mese di dicembre 2012.

Le Parti stabiliscono altresì che, sempre a decorrere dall'1/1/2011, il rimanente 50% del contributo di cui al citato comma 3 dell'art. 105 del CCNL 23/7/2008, ovvero lo 0,05%, sarà versato dalle imprese nell'apposito "Fondo lavori usuranti e pesanti", con specifica distinzione della fonte contrattuale d'applicazione, da costituirsi presso ogni Cassa Edile Artigiana, Edilcassa nonché nelle Casse Edili di altra emanazione contrattuale aderente al sistema CNCE.

Al 30/9/2012 cessa definitivamente l'obbligo di versare il contributo straordinario al "Fondo di previdenza complementare Prevedi", e pertanto a decorrere dall'1/10/2012, viene ripristinato nella misura dello 0,10% il contributo per i lavori usuranti e pesanti. Le parti demandano al livello territoriale la definizione delle modalità operative per l'applicazione di quanto definito.

Contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile

Attualmente le imprese edili artigiane versano per gli operai un'aliquota del 5,20%, a fronte dell'1,90% - 2,20% degli altri settori, beneficiando di una durata della cassa integrazione guadagni ordinaria decisamente più breve rispetto alle imprese dell'industria edile.

Ad accrescere ulteriormente la disparità a sfavore delle imprese artigiane, grava l'impossibilità della proroga della Cigo, in quanto alle imprese dell'artigianato è concessa solo in presenza di riduzione di orario, a differenza dell'industria per la quale le proroghe sono ammesse anche in assenza di una pur parziale ripresa dell'attività lavorativa.

Ciò ha comportato, secondo gli ultimi dati, un accumulo delle risorse del relativo fondo presso l'Inps pari a circa 2 mila milioni di euro.

A fronte di questa riduzione, stimata nell'ordine di due punti in modo da poter equamente distribuire a favore delle imprese e dei lavoratori le risorse così derivanti, le parti costituiranno presso le Casse Edili Artigiane territoriali un apposito Fondo finalizzato all'integrazione salariale dei lavoratori disoccupati e in Cig, finanziato con il contributo della riduzione della aliquota.

I requisiti di accesso, la durata e l'ammontare dell'erogazione del Fondo saranno concordati tra le parti sulla base delle risorse reperite. Essi seguiranno i criteri della universalità, della premialità per i lavoratori che parteciperanno alla formazione, e della premialità per le aziende che, in regola con i versamenti contributivi, assumano i lavoratori formati o disoccupati.

Le Parti nazionali, al fine di ovviare agli eventuali casi di gravi crisi occupazionali che si dovessero verificare nelle singole realtà, stabiliranno le percentuali nonché la periodicità con le quali, ciascuna Cassa Edile Artigiana territoriale, verserà in un Fondo a carattere nazionale, gestito dalla CNCE i contributi pervenuti nei Fondi territoriali.

15) Il lavoro notturno detassato trova spazio nel CUD 2011

20 DIC 2010 Nei recenti interventi dell' Agenzia delle Entrate è stato precisato che le retribuzioni erogate per prestazioni di lavoro dipendente effettuate durante l'orario notturno, possono beneficiare del regime di detassazione previsto dal D.L. n. 93/2008, qualora diano luogo ad incrementi di produttività, di efficienza organizzativa e di competitività dell'azienda.

In particolare nella risoluzione n. 83/E/2010, interpretando la normativa vigente, l' Agenzia ha chiarito che è possibile applicare la tassazione sostitutiva al 10 per cento sull'intero compenso (e non solo sulla maggiorazione) erogato per lavoro notturno negli anni 2008, 2009 e 2010. Allo stesso tempo, viste le obiettive condizioni di incertezza applicativa della disciplina, il documento di prassi ammette la possibilità per i lavoratori dipendenti di ottenere il recupero, anche relativamente agli anni 2008 e 2009, dell'eventuale credito d'imposta derivante dalle operazioni di conguaglio, a seguito dell'applicazione del regime sostitutivo, nell'ambito della dichiarazione dei redditi per l'anno in corso.

Considerati i tempi ristretti e l'impossibilità di effettuare gli adempimenti richiesti nei termini previsti per la dichiarazione UNICO2010, l'Amministrazione finanziaria ha ammesso la possibilità di operare il recupero per tutti i tre anni (2008, 2009 e 2010) nell'ambito della dichiarazione dei redditi relativa al 2010 (UNICO/2011 ovvero Modello 730/2011).

A conferma di tale opportunità, ritroviamo già nella versione in bozza del CUD/2011, campi specifici, destinati ad accogliere i dati retributivi relativi agli anni 2008 e 2009, necessari ad effettuare le operazioni di conguaglio e ottenere il recupero delle differenze d'imposta a credito nella prossima dichiarazione dei redditi.

A tal fine, infatti, nella Parte B (Dati Fiscali), alla sezione "Somme erogate per l'incremento della produttività del lavoro", sono stati inseriti i campi da 92-bis e 92-sexsies.

Dalle istruzioni del CUD/2011 (versione in "bozza") si evince che:

"il datore di lavoro deve indicare nei punti 92-bis e 92-quater, rispettivamente le somme erogate negli 2008 e 2009 per il conseguimento di elementi di produttività e redditività ovvero per lavoro straordinario assoggettabili a imposta sostitutiva in tali anni, sulle quali invece è stata effettuata la tassazione ordinaria. Il sostituto d'imposta deve procedere alla compilazione dei suddetti punti anche qualora abbia già certificato al dipendente detti importi a seguito della risoluzione n. 83 del 2010.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro avvenuta prima dell'emanazione della risoluzione n. 83, con relativo rilascio della certificazione unica, il lavoratore (sostituito) può richiedere all'ex datore di lavoro (sostituito) la consegna di una nuova certificazione (utilizzando il CUD 2011), per l'indicazione nel punto 92-sexsies dei redditi di cui alla predetta risoluzione di competenza del 2010, tassati ordinariamente, che possono essere assoggettati ad imposta sostitutiva".

Inoltre, al fine di rispondere alla prescrizione di "dichiarazione del sostituto d'imposta" prevista

dalla circolare n. 47/E del 2010, con riferimento agli importi indicati nei punti 92-bis, 92-quater e 92-sexsies è stato istituito il “Codice annotazioni – BY”.

Si ricorda, infatti, che costituisce condizione necessaria, per l’applicazione della tassazione sostitutiva, che le somme erogate siano correlate ad incrementi di produttività e competitività dell’azienda. Il rispetto di tale condizione deve trovare riscontro in una esplicita dichiarazione del datore di lavoro che attesti il raggiungimento di un risultato positivo per l’impresa grazie alle specifiche attività lavorative (lavoro straordinario, notturno, a turni, premi di produttività).

L’Agenzia delle Entrate ha chiarito (risoluzione n. 130/E del 2010) che l’attestazione del datore di lavoro deve essere effettuata con un’esplicita dichiarazione da apporre nello spazio riservato alle annotazioni della certificazione CUD, e che tale certificazione assolve all’obbligo di rilascio di apposita dichiarazione da parte del datore di lavoro.

Dunque, nelle annotazioni del CUD/2011 (cod. BY) il datore di lavoro deve certificare che le somme indicate nei punti 92-bis, 92-quater e 92-sexsies sono state erogate a titolo di incremento della produttività del lavoro e che su tali importi non è stata applicata la tassazione sostitutiva.

Nel punto 92-ter deve essere indicato l’importo relativo agli straordinari e ai premi di produttività erogati nel 2008 certificati nel punto 77 del CUD/2009.

Nel punto 92-quinquies, infine, deve essere indicato l’importo relativo a somme erogate per l’incremento della produttività nel 2009 certificati al punto 90 del CUD/2010.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro antecedente al 2010 e di richiesta da parte del lavoratore (sostituito), il datore di lavoro (sostituito) che ha erogato i compensi negli anni 2008 e/o 2009 di cui alla risoluzione n. 83 del 2010 è **tenuto** al rilascio del CUD/2011 per l’attestazione dei suddetti importi, qualora sia obbligato alla presentazione del Modello 770/2011 semplificato.

Rapporti di lavoro nel Settore Edile - Istituto della retribuzione virtuale - Contratti di lavoro part-time - Circolare Inail 51/10

L’Inail, con l’allegata circolare n. 51 del 15 dicembre scorso, ha riepilogato la disciplina in materia di retribuzione virtuale nel settore edile, con specifico riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale.

In particolare, l’Istituto assistenziale ha ricordato il principio generale che impone a tutti i datori di lavoro esercenti attività edile, anche in economia, di assolvere gli obblighi contributivi previdenziali ed assistenziali su una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all’orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali e dai relativi contratti integrativi territoriali.

Su tale presupposto, l’Inail ha, altresì, ricordato che l’obbligo del ragguglio della retribuzione imponibile all’orario contrattuale, c.d. contribuzione virtuale, sussiste nel caso in cui l’impiego dei

lavoratori per tutto l'orario previsto contrattualmente venga meno per cause dovute ad assenze non giustificate.

Tra le causali di assenze giustificate, ossia che non comportano il versamento della contribuzione, si ricordano quelle riconducibili alla malattia, agli infortuni e agli scioperi, nonché quelle riconducibili alla sospensione o riduzione dell'attività per interventi di cassa integrazione guadagni o per eventi per i quali il trattamento economico è assolto attraverso l'accantonamento in Cassa Edile.

Tra le causali che giustificano le assenze, la nota Inail ricorda, altresì, quelle riconducibili ai permessi individuali non retribuiti nel limite massimo di 40 ore annue, alle eventuali anticipazioni effettuate dal datore di lavoro di somme corrispondenti agli importi della cassa integrazione guadagni per i periodi per i quali è stata richiesta ed in pendenza di istanza di concessione, ai periodi di assenza dal lavoro per ferie collettive, per i lavoratori che non le hanno maturate ed, infine, ai periodi di assenza per frequenza a corsi di formazione professionale non retribuiti dal datore di lavoro e svolti presso gli Enti scuola edili anche se indennizzati dagli Enti medesimi.

La suddetta normativa si applica sia ai datori di lavoro esercenti attività edile, ossia quelle attività individuate dai codici ISTAT 1991, dal 45.1 al 45.45.2, implementate dalle nuove classificazioni delle attività economiche nel 2002 e nel 2007, sia alle cooperative di produzione e lavoro esercenti attività edile, anche per i soci lavoratori delle stesse.

Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale nel settore edile, la contribuzione deve essere assolta senza dar luogo alla c.d. contribuzione virtuale e quindi nei limiti dell'orario ridotto contrattualmente e praticato. Su tale aspetto, il Ccnl dell'edilizia del 18 giugno 2008 ha stabilito specifici **limiti contrattuali ai fini della stipula dei contratti a tempo parziale**.

L'art.78 del CCNL dell'edilizia, infatti, stabilisce che un'impresa edile non possa assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, fermo restando che potrà essere impiegato almeno un operaio a tempo parziale, nel caso in cui non venga superato il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.

In virtù di tali limiti, **ai contratti di lavoro part-time, stipulati in eccedenza alle citate percentuali e successivamente alla predetta data del 18.06.2008, è applicato l'istituto della "contribuzione virtuale"** e, quindi, la retribuzione imponibile ai fini contributivi ed assicurativi sarà calcolata come se il rapporto fosse a tempo pieno.

Nel caso di accertamenti delle violazioni per il superamento dei limiti previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, l'Inail procederà alla richiesta dei premi assicurativi dovuti e delle relative



sanzioni civili, calcolati sulla differenza retributiva tra ``contribuzione virtuale`` e retribuzione denunciata.

22 dicembre 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