

RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE 21 MAGGIO 2014

a cura di Massimo Pipino

- 1) Edifici adibiti a lavorazioni industriali: definite in Gazzetta Ufficiale le informazioni da trasmettere all'organo di vigilanza**
- 2) Validità delle comunicazioni obbligatorie operate da parte dei datori di lavoro**
- 3) INAIL - determinazione del 14 aprile 2014, n. 102: rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio e malattia professionale**
- 4) Orario di lavoro – D.Lgs. N. 66/2003 – Superamento delle 40 ore settimanali nei mesi estivi**
- 5) INAIL - nuovo "Modulo OT20" per la domanda di riduzione del premio**
- 6) Agenzia delle Entrate - Circolare 14 maggio 2014 n. 9/E - Bonus IRPEF in busta paga: ulteriori chiarimenti**
- 7) CCNL editoria e grafica - settore artigianato: è stata siglata l'ipotesi di rinnovo**
- 8) Cemento settore industria: è stato firmato l'accordo per l'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa**
- 9) Con il sì definitivo della Camera il Decreto n. 34/2014 ("*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*") è legge**
- 10) Fondazione Studi CdL - circolare n. 7/2014: chiarimenti in merito al momento di decorrenza delle agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori in mobilità.**
- 11) Conversione in legge del Decreto lavoro: quali sono le modifiche al contratto a termine e all'apprendistato**
- 12) INAIL - Circolare n. 26 del 9 maggio 2014: indicazioni in materia di Danno biologico ed aumento delle indennità**
- 13) INAIL - circolare n. 24 del 5 maggio 2014: adempimenti che devono porre in essere i datori di lavoro che hanno applicato le agevolazioni previste per il contratto di inserimento in misura difforme da quanto spettante in base alle norme sopravvenute nel corso del tempo.**
- 14) Elezioni europee del 25 MAGGIO 2014 - I permessi per gli addetti agli scrutini**
- 15) Premi di produttività 2014: come applicare la detassazione**
- 16) Tasso di rivalutazione T.F.R. 15 aprile 2014 – 14 maggio 2014 – Indice ISTAT dei prezzi al consumo aprile 2014**
- 17) Pensioni con conguagli fiscali**
- 18) Sistema ACLI: è stato firmato l'accordo per l'armonizzazione**
- 19) Coefficienti utili per la rivalutazione dei crediti di lavoro da liquidare nel mese di aprile 2014**
- 20) Settore aereo. Chiarimenti INPS**
- 21) Finanziamento del Fondo per le vittime dell'amianto: sono state fissate le aliquote dell'addizionale sui premi**

- 22) INPS – Messaggio n. 4552 del 12 maggio 2014: chiarimenti sulle note di rettifica in materia di CIG, solidarietà e deroga
- 23) Suprema Corte di Cassazione, Sezione II Civile – Sentenza n. 9226 del 26 aprile 2014 - contratto di agenzia: configurabile la revoca tacita del diritto di esclusiva
- 24) Suprema Corte di Cassazione - Sezione VI Lavoro – Ordinanza n. 4236 del 21 febbraio 2014: la convocazione in orario lavorativo non rientra tra i diritti del lavoratore
- 25) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 9180 del 23 aprile 2014: somme corrisposte dal datore al lavoratore in adempimento di una transazione e assoggettamento a contribuzione obbligatoria.
- 26) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 9945 dell'8 maggio 2014: Decesso per eccessivo lavoro - risarcimento danni ai favore dei famigliari
- 27) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 9654 del 2 maggio 2014: è legittimo il licenziamento per avere aggredito il proprio superiore
- 28) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 9301 del 24 aprile 2014: non è dovuto alcun compenso all'autista dell'autobus per il ritorno al deposito a fine lavoro

1) Edifici adibiti a lavorazioni industriali: definite in Gazzetta Ufficiale le informazioni da trasmettere all'organo di vigilanza

È stato Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.106 del 9 maggio 2014 il Decreto Interministeriale con cui vengono individuate, ai sensi dell'articolo 67, comma 2, del Decreto Legislativo n. 81/2008, le informazioni che devono essere trasmesse all'organo di vigilanza in caso di costruzione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché nei casi di ampliamento e di ristrutturazione di quelli esistenti. All'interno del modello unico nazionale, devono essere indicate la ragione sociale e la Partita IVA dell'attività stabilita nei locali oggetto della comunicazione, il nominativo del titolare dell'attività che vi si svolge o del legale rappresentante e deve essere precisato se vengono svolti i compiti di SPP (Servizio Protezione e Prevenzione). È inoltre necessario che vengano indicati gli aspetti riguardanti l'attività economica aziendale, ovvero:

- il Codice ATECO dell'attività prevalente che viene svolta nei locali oggetto della comunicazione
- il numero totale dei lavoratori occupati nei locali oggetto della comunicazione
- l'indirizzo della sede legale dell'attività svolta nei locali oggetto della comunicazione
- precisare se l'intervento edilizio costituisce nuova costruzione o soltanto un ampliamento/ristrutturazione della preesistente

È inoltre necessario allegare una piantina dell'edificio sul quale si attua l'intervento edilizio.

2) Validità delle comunicazioni obbligatorie operate da parte dei datori di lavoro

L'articolo 9, comma 5, del Decreto Legge n. 76/13, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 99/13, fornendo l'interpretazione autentica dell'articolo 4-bis, comma 6, del Decreto Legislativo n. 181/00, ha stabilito che *“sono valide, ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura-Ufficio territoriale del Governo e delle Province”* tutte le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga relative a rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali, previste dalla

normativa vigente a carico del datore di lavoro ed inviate dallo stesso datore di lavoro al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro.

Per effetto dell'intervento della norma interpretativa in parola, le comunicazioni preventive del datore di lavoro devono essere ritenute valide anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione posti a carico del lavoratore dall'articolo 8, comma 5, Legge n. 160/88 (*"Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede provinciale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento della predetta attività"*), per le integrazioni salariali ordinarie, straordinarie e in deroga. Questa interpretazione è applicabile anche:

- alle comunicazioni che vengono previste con l'articolo 9, comma 1, lettera d), Legge n. 223/91 (*"1. Il lavoratore è cancellato della lista di mobilità e decade dai trattamenti e dalle indennità di cui agli articoli 7, 11 comma 2 e 16 quando:.....d) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede dell'INPS del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, comma 6"*) e dall'articolo 3, del D.M. n. 142/93, riferite all'inizio della rioccupazione durante la fruizione dell'indennità di mobilità, compresa quella in deroga, nel corso dei 24 mesi successivi alla corresponsione anticipata della mobilità e dei trattamenti speciali di disoccupazione per il settore dell'edilizia.

- alle comunicazioni obbligatorie che vengono effettuate da parte del datore di lavoro in caso di rioccupazione con un rapporto di lavoro subordinato e che sono sufficienti a determinare la sospensione dell'indennità di disoccupazione ASpI e miniASpI (articolo 2, commi 15 e 23 Legge n. 92/2012).

Al contrario, nel momento in cui vi sia una ripresa del lavoro con un rapporto di collaborazione in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, si dispone, a pena di decadenza, l'obbligo del lavoratore di informare l'INPS, entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che si prevede di trarre dall'attività medesima.

Devono ritenersi esclusi dall'obbligo della comunicazione preventiva obbligatoria posta a carico del datore di lavoro:

- le categorie del pubblico impiego per le quali il rapporto di lavoro non ha natura contrattuale ma è regolato da disposizioni di legge;
- tutti i rapporti di lavoro autonomo la cui attività non sia resa in forma coordinata e continuativa;
- i rapporti di lavoro instaurati con datori di lavoro esteri sul territorio di Paesi stranieri.

In questi casi, nel caso in cui il lavoratore, si sia rioccupato senza ottemperare ai doveri di comunicazione previsti dall'articolo 8, comma 5, Legge n. 160/88 (*"Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede provinciale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento della predetta attività"*) e dall'articolo 9, comma 1, lettera d), Legge n. 223/91 (*"1. Il lavoratore è cancellato della lista di mobilità e decade dai trattamenti e dalle indennità di cui agli articoli 7, 11 comma 2 e 16 quando: ... d) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede dell'INPS del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, comma 6"*) e dell'articolo 2, comma 40 lettera b) Legge n. 92/12 (*"Si decade dalla fruizione delle indennità di cui al presente articolo nei seguenti casi:.. b) inizio di un'attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la comunicazione di cui al comma 17"*) e dall'articolo 3, del D.M. n. 142/93, dovrà essere irrogata la prevista sanzione della decadenza o della richiesta degli interessi

3) INAIL - determinazione del 14 aprile 2014, n. 102: rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio e malattia professionale

Con determinazione del 14 aprile 2014, n. 102, l'Inail propone i valori della rivalutazione, decorrente dal 1° luglio 2014, delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale per i settori industria, agricoltura, marittimi, per i medici esposti a radiazioni ionizzanti, tecnici sanitari di radiologia medica autonomi. La suddetta determinazione sarà inviata al Ministero del lavoro per l'emanazione dei relativi decreti. Nello specifico, l'articolo 11 del Decreto Legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, ha stabilito che *"Con effetto dall'anno 2000 e a decorrere dal 1° luglio di ciascun anno la retribuzione di riferimento per la liquidazione delle rendite corrisposte dall'INAIL ai mutilati e agli invalidi del lavoro relativamente a tutte le gestioni di appartenenza dei medesimi, è rivalutata annualmente, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, e con il Ministro della sanità, nei casi previsti dalla normativa vigente, su delibera del consiglio di amministrazione dell'INAIL, sulla base della variazione effettiva dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta rispetto all'anno precedente"*. Lo stesso articolo 11 prevede, inoltre, che *"... Gli incrementi annuali, come sopra determinati, verranno riassorbiti nell'anno in cui scatterà la variazione retributiva minima non inferiore al 10 per cento fissata all'articolo 20, commi 3 e 4, della legge 28 febbraio 1986, n. 41, rispetto alla retribuzione presa a base per l'ultima rivalutazione effettuata ai sensi del medesimo articolo 20"*. Poiché per l'anno in corso, non è intervenuta la variazione retributiva minima fissata dal citato articolo 20, commi 3 e 4, della Legge n. 41/1986 (**vedi nota 1**), l'INAIL deve procedere alla riliquidazione delle rendite e delle altre prestazioni economiche a queste collegate con decorrenza 1° luglio 2014 sulla base della variazione effettiva dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati. Ciò premesso, l'INAIL illustra i parametri fondamentali della rivalutazione, considerato che la variazione effettiva dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolata dall'ISTAT, è pari all'1,13%. In particolare, con riferimento al settore industria, la retribuzione media giornaliera, fissata per il 2013 in euro 76,11, viene rivalutata dell'1,13% risultando pari a euro 76,97. I nuovi limiti retributivi annui minimo e massimo da assumere ai fini del calcolo della rendita - ottenuti, ai sensi dell'articolo 116 del T.U. 1124/65, moltiplicando per 300 detta retribuzione diminuita del 30% per il minimale ed aumentata del 30% per il massimale - sono i seguenti:

- limite minimo euro 16.163,70 (in precedenza euro 15.983,10);
- limite massimo euro 30.018,30 (in precedenza euro 29.682,90).

Entro i predetti limiti, pertanto, saranno riliquidate le rendite in corso di godimento al 1° luglio 2014. Inoltre, per le rendite aventi decorrenza anteriore al 1° luglio 2014, alle retribuzioni effettive si applicheranno i seguenti coefficienti di rivalutazione, a seconda del periodo in cui si è verificato l'infortunio o si è manifestata la malattia professionale:

- per il 2013 e precedenti 1,0113;
- per il 2013 e il I° semestre 2014 1,0000.

Quanto ai marittimi, i nuovi massimali retributivi sono:

- per i comandanti e capi macchinisti € 43.226,35;
- per i primi ufficiali di coperta e di macchina € 36.622,33;
- per gli altri ufficiali € 33.320,31.

Per il settore agricolo, invece, la retribuzione convenzionale annua, sulla cui base vanno riliquidate le rendite dirette e le rendite ai superstiti in godimento al 1° luglio 2014, è di euro 24.394,60. Tale importo è pari alla precedente retribuzione annua convenzionale moltiplicata per il coefficiente di variazione (euro 24.122,02 x 1,0113). Per i lavoratori agricoli subordinati a tempo indeterminato colpiti da infortunio sul lavoro o malattia professionale dal 1° gennaio 1982 e indennizzati in base alla retribuzione effettiva ai sensi della Legge 26 febbraio 1982, n. 54, operano, in luogo della

suddetta retribuzione convenzionale, i criteri di rivalutazione ed i limiti retributivi del settore industriale. Inoltre, la retribuzione annua convenzionale per la riliquidazione delle rendite dirette e delle rendite ai superstiti costituite con decorrenza dal 1° giugno 1993 in favore dei lavoratori autonomi, è di euro 16.163,70, pari al minimale di legge previsto per i lavoratori dell'industria. Relativamente ai medici colpiti da malattie e lesioni causate dall'azione dei raggi x e delle sostanze radioattive, la retribuzione convenzionale annua, sulla cui base vanno riliquidate le rendite dirette e le rendite ai superstiti in godimento dal 1° luglio 2014, è di euro 59.943,38. Tale importo è pari alla precedente retribuzione annua convenzionale moltiplicata per il coefficiente di variazione (euro 59.273,59 x 1,0113).

Per i tecnici sanitari di radiologia autonomi, infine, le retribuzioni convenzionali annue, sulla cui base vanno riliquidate le rendite dirette e le rendite ai superstiti in godimento dal 1° luglio 2014, sono le seguenti:

	Importo precedente	Coeff.Riv.		
Eventi anno 2005 e precedenti	€ 26.081,69	X 1,0113	=	€ 26.376,41
Eventi anno 2006	€ 25.888,86	X 1,0113	=	€ 26.181,40
Eventi anno 2007	€ 26.571,92	X 1,0113	=	€ 26.872,18
Eventi anno 2008	€ 26.345,75	X 1,0113	=	€ 26.643,46
Eventi anni 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013	€ 26.338,99	X 1,0113	=	€ 26.636,62

Nota 1) 3. *A decorrere dal 10 luglio 1985 la retribuzione media giornaliera di cui all'articolo 116 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e la retribuzione annua convenzionale di cui all'articolo 234 del medesimo testo unico, così come modificati, rispettivamente, dagli articoli 1 e 3 della legge 10 maggio 1982, n. 251, sono fissate, qualora intervenga una variazione non inferiore al 10 per cento delle retribuzioni precedentemente stabilite, ogni biennio, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro. Restano fermi i rispettivi meccanismi di calcolo e gli effetti per i quali sono determinate.*

4. *La retribuzione annua di cui all'articolo 8 della legge 20 febbraio 1958, n. 93, così come modificato dall'articolo 1 della legge 17 marzo 1975, n. 68, e dall'articolo 5 della legge 10 maggio 1982, n. 251, è fissata, qualora intervenga una variazione non inferiore al 10 per cento rispetto alla retribuzione precedentemente stabilita, ogni anno, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità. Sono fatti salvi i meccanismi di calcolo e gli effetti per i quali è determinata.*

4) Orario di lavoro – D.Lgs. N. 66/2003 – Superamento delle 40 ore settimanali nei mesi estivi

Si ricorda che l'articolo 16 del D. Lgs. n. 66/2003 (**vedi nota 1**), relativo alle deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario normale di lavoro, ha fatto salve le fattispecie dei "lavori stagionali". Continuano pertanto ad essere operanti le disposizioni che prevedono la possibilità di superare l'orario di 40 ore settimanali, fino a 10 ore giornaliere o 60 settimanali, al fine di poter far fronte a necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali per le industrie indicate nella tabella annessa al R.D.L. 10 settembre 1923, n. 1957 e successive integrazioni. In particolare, tale possibilità è prevista per l'industria delle costruzioni edilizie, stradali ed idrauliche per il solo personale addetto ai lavori all'aperto, per quattro mesi all'anno (da individuarsi tra maggio e settembre), previo avviso alla Direzione Territoriale del Lavoro – Sezione Ispezione del Lavoro,

potendo utilizzare il fac simile proposto in calce alla presente nota. Si fa altresì presente che è possibile inviare la comunicazione in parola anche tramite posta elettronica certificata – PEC – all’indirizzo: DPL.nomeprovincia@mailcert.lavoro.gov.it Si fa presente inoltre che si deve tenere conto della media delle 48 ore settimanali, di cui all’art. 4 del citato D. Lgs. n. 66/2003, da calcolarsi nell’arco di un periodo di riferimento di 12 mesi (artt. 5 e 19 del Contratto Collettivo Nazionale del 19 aprile 2010). Si sottolinea comunque che, trattandosi di orario ordinario di lavoro, le ore eccedenti le 40 non debbono essere computate ai fini del limite delle 250 ore annue di lavoro straordinario, attualmente in vigore per il settore. Infine si rammenta che si applicano le maggiorazioni retributive previste dal contratto collettivo nazionale, per le ore lavorate oltre la quarantesima. Il fac simile di comunicazione è riportato in calce alla presente nota.

Spett.le Direzione Territoriale del Lavoro di -Sezione Ispezione del Lavoro INDIRIZZO tel.....fax..... posta certificata: OGGETTO: Orario massimo legale di lavoro – Superamento per 4 mesi all’anno – Art. 8, R.D. 10.09.1923, n. 1955 e R.D. 10.09.1923, n. 1957 In relazione alle disposizioni di legge di cui all’oggetto, che consentono per il personale addetto ai lavori all’aperto delle industrie di costruzioni edilizie, stradali e idrauliche, il superamento del limite massimo legale dell’orario di lavoro per 4 mesi all’anno, la scrivente Impresa segnala che, all’occorrenza, si avvarrà di tale facoltà, per i lavori eseguiti in provincia di, nei seguenti mesi del corrente anno (1):;;;;; Ai lavoratori interessati sarà regolarmente corrisposta la maggiorazione retributiva contrattualmente prevista per tutte le ore prestate in eccedenza rispetto all’inferiore limite dell’orario normale. Distinti saluti Timbro e firma, li
--

Nota 1) Articolo 16 - Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'articolo 3:

a) le fattispecie previste dall'articolo 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modifiche;

b) le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955;

c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte

ed installazione in mare;

d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;

e) i commessi viaggiatori o piazzisti;

f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;

g) gli operai agricoli a tempo determinato;

h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;

i) il personale poligrafico, operai ed impiegati, addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;

l) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;

m) i lavori di cui all'articolo 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154, e all'articolo 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559;

n) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:

1 personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da imprese che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;

2 personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua;

3 personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;

4 personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;

o) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;

p) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) ad n) del comma 1 verranno aggiornate ed armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, mediante decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

5) INAIL - nuovo "Modulo OT20" per la domanda di riduzione del premio

Dal 1° gennaio 2014, per le ditte che hanno iniziato l'attività da non oltre un biennio, la Legge n. 147/2013 ha previsto l'applicazione della riduzione dei premi, previo rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Al riguardo, l'INAIL, con nota del 9 maggio 2014, n. 3266, rende nota l'integrazione del modello OT20 con un'apposita opzione per la richiesta di riduzione del premio ai sensi della suddetta L. n. 147/2013, disponibile all'interno della sezione "Denunce" dei servizi online. Come anticipato, per le ditte che hanno iniziato l'attività

da non oltre un biennio (cfr. Circolare n. 25 del 07 maggio 2014), l'applicazione della riduzione ex Legge n. 147/2013 è subordinata al rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi di quanto previsto agli articoli 19 e 20 delle modalità per l'applicazione delle tariffe approvate con il Decreto Ministeriale del 12 dicembre 2000. Ebbene, al fine di acquisire la dichiarazione della ditta relativa al rispetto delle citate norme, il modello OT20 in uso, previsto per la richiesta di riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'articolo 20 MAT, è stato integrato con un'apposita opzione per la richiesta di riduzione del premio ai sensi della predetta Legge n. 147, disponibile a partire dal 9 maggio u.s., all'interno della sezione "Denunce" dei servizi online. In sede di presentazione telematica, tramite i servizi online, l'opzione relativa alla richiesta di riduzione del tasso medio di tariffa e/o quella relativa alla riduzione del premio sono automaticamente pre-compilate dalla procedura online, a seconda della tipologia di polizza presente nella pat individuata dalla ditta nel modello OT20. In particolare:

- per le pat con solo polizza dipendenti, la domanda si presenta compilata con l'opzione relativa alla sola richiesta di riduzione del tasso medio di tariffa (ex art.20 MAT) e vale anche ai fini della riduzione del premio ai sensi della Legge 147/2013;
- per le pat con polizza artigiani e/o polizze speciali, la domanda si presenta compilata con la sola opzione relativa alla richiesta di riduzione del premio ai sensi della Legge n. 147/2013;
- per le pat con polizza dipendenti e polizza artigiani / polizze speciali, la domanda si presenta compilata sia con l'opzione relativa alla richiesta di riduzione del tasso medio di tariffa sia con la sola richiesta di riduzione del premio ai sensi della Legge n. 147/2013. La domanda di riduzione del premio è riferita ad entrambe le tipologie di polizze, mentre la domanda di riduzione del tasso medio di tariffa (ex art. 20 MAT) è riferita alla sola polizza dipendenti.

L'INAIL precisa che, il modulo di domanda deve essere compilato on-line dal datore di lavoro per l'unità produttiva facente parte dell'azienda, laddove per "unità produttiva" deve intendersi "lo stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale". Nel caso di aziende con più unità produttive ricadenti in diversi ambiti territoriali, le relative domande devono essere compilate tenendo conto della ubicazione delle unità produttive medesime, in relazione alla Sede INAIL competente. Il datore lavoro può compilare un modulo di domanda unico per tutte le unità produttive ricadenti nell'ambito territoriale della stessa Sede INAIL competente, sempreché in ciascuna di esse sussista il requisito previsto dall'articolo 20 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (osservanza delle norme di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro). Per l'accoglimento della domanda suddetta è necessario che l'azienda sia in possesso dei seguenti requisiti:

- osservanza delle norme in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro (articolo 19 MAT). In particolare, dovranno risultare barrati tutti gli adempimenti riportati nel Modulo, ad eccezione di quelli non obbligatori per la realtà aziendale del richiedente e per i quali è stata prevista la doppia casella SÌ/NON APPLICABILE;
- regolarità contributiva ed assicurativa.

6) Agenzia delle Entrate - Circolare 14 maggio 2014 n. 9/E - Bonus IRPEF in busta paga: ulteriori chiarimenti

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare diramata il 14 maggio 2014 n. 9/E, ha fornito ulteriori chiarimenti su varie questioni in relazione alla riduzione del cuneo fiscale per lavoratori dipendenti e assimilati, concernenti i soggetti beneficiari, l'applicazione del credito da parte dei sostituti d'imposta, il recupero del credito erogato e il coordinamento con altre misure agevolative.

Soggetti beneficiari

Non residenti:

Il credito deve essere erogato anche a lavoratori che non risultano essere residenti fiscalmente nel territorio dello Stato, a patto che siano titolari di redditi di lavoro imponibili in Italia, ai sensi dell'articolo 24 del TUIR (*"1. Nei confronti dei non residenti l'imposta si applica sul reddito complessivo e sui redditi tassati separatamente a norma dei precedenti articoli, salvo il disposto dei commi 2 e 3. 2. Dal reddito complessivo sono deducibili soltanto gli oneri di cui alle lettere a), g), h), i) e l) del comma 1 dell'articolo 10. 3. Dall'imposta lorda si scomputano le detrazioni di cui all'articolo 13 nonché quelle di cui all'articolo 15, comma 1, lettere a), b), g), h), h-bis) e i), e dell'articolo 16-bis. Le detrazioni per carichi di famiglia non competono"*) che riconosce per tali soggetti il diritto ad usufruire delle detrazioni che vengono previste all'articolo 13 del TUIR. Nel caso in cui il reddito di lavoro non sia imponibile in Italia per effetto dell'applicazione di convenzioni contro le doppie imposizioni o di altri accordi internazionali, il credito non spetta. Il reddito complessivo dei non residenti si calcola considerando solo i redditi prodotti nel territorio dello Stato, ai sensi dell'articolo 3 del TUIR (*"L'imposta si applica sul reddito complessivo del soggetto, formato per i residenti da tutti i redditi posseduti al netto degli oneri deducibili indicati nell'articolo 10 e per i non residenti soltanto da quelli prodotti nel territorio dello Stato"*).

Modalità da seguire per il computo del periodo di lavoro

Il credito è rapportato al periodo di lavoro effettivo prestato nell'anno; la sua spettanza deve essere riferita ai giorni che danno diritto alle detrazioni per lavoro dipendente. Dunque, nell'ipotesi di:

- aspettativa non retribuita, dai giorni per cui spettano le detrazioni vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcun reddito;
- particolari modalità di articolazione dell'orario di lavoro (part-time verticale o orizzontale), nessuna riduzione delle detrazioni va effettuata;
- erogazione di premi dopo la cessazione del rapporto di lavoro, nel calcolo del numero dei giorni, per i quali spetta il diritto alle detrazioni, non vanno considerati quelli compresi in periodi di lavoro per i quali si è già fruito in precedenza delle detrazioni.

Sostegno del reddito

Gli importi percepiti dai lavoratori a titolo di cassa integrazione guadagni, indennità di mobilità e indennità di disoccupazione danno diritto al credito, in quanto tali somme costituiscono proventi conseguiti in sostituzione di redditi di lavoro dipendente e costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti. Il credito va calcolato per le erogazioni effettuate nel 2014, tenendo conto dei giorni che danno diritto alle indennità.

Eredi del lavoratore

Il credito spetta sia per i contribuenti con rapporto di lavoro cessato sia per i lavoratori deceduti prima del mese di maggio in relazione al loro periodo di lavoro nel 2014 e sarà calcolato nella dichiarazione dei redditi. Per gli eredi del lavoratore deceduto la parte di credito eventualmente maturata nel periodo di paga in cui è avvenuto il decesso, e materialmente percepita dagli eredi, continua a mantenere la sua qualificazione fiscale e, quindi, non costituisce reddito per gli stessi.

Interessi su crediti da lavoro

Nella pronuncia della sentenza di condanna al pagamento di somme di denaro per crediti di lavoro, i relativi interessi e la rivalutazione rientrano nei redditi di lavoro dipendente; dunque, anche per queste somme è necessario verificare se spettino le detrazioni per lavoro.

Calcolo del credito

Modalità di calcolo

I sostituti d'imposta che erogano i redditi che danno diritto al credito devono:

1. verificare la *"capienza"* dell'imposta lorda sui redditi da lavoro rispetto alle detrazioni per lavoro. In sostanza, l'imposta lorda sui redditi di lavoro dipendente e assimilati deve essere di

importo superiore alle detrazioni calcolate su un reddito complessivo formato dai medesimi redditi che hanno determinato l'imposta lorda stessa;

2. calcolare l'importo del credito spettante in relazione al reddito complessivo, tenendo conto che il credito va rapportato al periodo di lavoro nell'anno. In particolare se il reddito complessivo

➤

non è superiore a 24.000 euro, il credito è di importo pari a 640 euro;

➤ è superiore a 24.000 euro ma non a 26.000 euro, il credito di 640 euro spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro (es.: reddito complessivo € 24.800, importo del credito spettante è pari a: $640 \times [(26.000 - 24.800)/2.000] = 384$). L'importo del credito si azzerà al raggiungimento di un livello di reddito complessivo pari a 26.000 euro.

3. determinare l'importo da erogare in ciascun periodo di paga, in base al numero di giorni lavorati in ciascun periodo di paga oppure al numero dei periodi di paga in cui il credito stesso è erogato.

Se il periodo di lavoro nell'anno 2014 è inferiore a 365 giorni, l'importo del credito spettante, come precedentemente determinato, deve essere parametrato al numero dei giorni di lavoro dell'anno, calcolati tenendo conto delle regole ordinariamente applicabili per l'applicazione delle detrazioni;

Precedenti rapporti di lavoro

Il sostituto d'imposta in caso di assunzione nel corso del 2014 di un lavoratore che abbia intrattenuto un precedente rapporto di lavoro nel medesimo anno, per calcolare la spettanza del credito, deve tenere conto dei dati ivi esposti nel CUD relativo al rapporto cessato, in particolare dell'importo del reddito e dei giorni per cui spettano le detrazioni per lavoro; per la determinazione dell'importo del credito spettante in relazione al reddito complessivo deve tenendo conto anche del reddito indicato nel medesimo CUD. Dall'importo del credito spettante deve essere detratto quanto eventualmente riconosciuto dal precedente sostituto d'imposta. L'importo del credito residuo da erogare deve essere ripartito tra i periodi di paga, tenendo conto del numero di giorni lavorati in ciascun periodo di paga. Se il nuovo assunto non produce il CUD relativo al precedente rapporto di lavoro il sostituto d'imposta è tenuto a determinare la spettanza del credito e il relativo importo sulla base dei soli dati reddituali a propria disposizione, fermo restando che il nuovo assunto è tenuto a comunicare al sostituto stesso di non avere i presupposti per il riconoscimento del credito, ad esempio perché sommando i redditi derivanti dai due rapporti di lavoro ha un reddito complessivo superiore a quello che consente il relativo riconoscimento.

Rapporti di lavoro contestuali

Nei casi in cui un soggetto sia titolare di redditi di lavoro derivanti da più rapporti di lavoro contestuali che isolatamente considerati danno diritto al credito, ma l'importo del reddito complessivamente derivante dai rapporti in essere ecceda quello massimo previsto, non sussiste il presupposto per il riconoscimento del credito e il lavoratore è tenuto a comunicare detta circostanza ai sostituti d'imposta. Questi ultimi, sulla base della comunicazione ricevuta, non riconosceranno il credito. Nella diversa ipotesi in cui l'importo del reddito complessivamente derivante dai rapporti in essere non ecceda quello massimo previsto, sussiste il presupposto per il riconoscimento del credito e il lavoratore è tenuto a chiedere a uno dei due sostituti d'imposta di non riconoscere il credito. In tal modo, il credito sarà riconosciuto da un solo sostituto d'imposta.

Ricalcolo del credito:

Il sostituto d'imposta, a fronte di variazioni del reddito o delle detrazioni riferite alle somme e valori che il sostituto stesso corrisponderà durante l'anno, nonché a fronte dei dati di cui entra in possesso, potrà effettuare il ricalcolo del credito spettante e recuperarlo nei periodi di paga successivi a quello di erogazione del credito, anche prima del conguaglio di fine anno o di fine rapporto. Se le variazioni di retribuzione, in aumento o in diminuzione, comportano la maturazione a favore del lavoratore del diritto al credito, in precedenza non spettante, il sostituto deve

riconoscere il credito in via automatica a partire dal primo periodo di paga utile o, in mancanza, in sede di conguaglio di fine anno o di fine rapporto.

Redditi assoggettati a cedolare secca:

i redditi assoggettati a cedolare secca devono essere considerati nella determinazione del reddito complessivo rilevante ai fini della verifica della spettanza del credito.

Coordinamento con altre misure agevolative

Imposta sostitutiva per gli incrementi di produttività

Il reddito assoggettato all'imposta sostitutiva per gli incrementi di produttività non deve essere computato nel reddito complessivo al fine di calcolare l'importo del credito spettante in relazione alla soglia dei 26.000 euro.

Retribuzioni convenzionali

I lavoratori che determinano il reddito di lavoro dipendente in base alle retribuzioni convenzionali di cui al comma 8-bis dell'art. 51 del TUIR, ove sussistano i requisiti previsti dal comma 1-bis dell'art. 13 del TUIR, possono fruire del credito, in quanto si tratta di contribuenti i cui redditi di lavoro dipendente, sia pure determinati con modalità diverse da quelle ordinarie, confluiscono comunque nel reddito complessivo.

Credito di imposta per le imprese marittime

L'importo del credito non abbatte le ritenute d'acconto al fine di applicare il credito d'imposta per le imprese marittime, in quanto il calcolo delle ritenute da applicare sui redditi di lavoro corrisposti dai sostituti d'imposta rimane immutato rispetto alla situazione preesistente al decreto, lasciando immutato anche il corrispondente credito d'imposta per le imprese marittime commisurate alle ritenute sui redditi di lavoro dipendente corrisposti ai marinai imbarcati su navi iscritte nel registro internazionale.

Modalità di recupero delle somme erogate dai sostituti

Il recupero del credito da parte dei sostituti d'imposta avviene mediante compensazione con le somme a debito utilizzando il modello di pagamento F24, utilizzando il codice tributo "1655" denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66".

Ad integrazione dell'esame dei contenuti della Circolare 14 maggio 2014 n. 9/E dell'Agenzia delle Entrate si ritiene opportuno allegare una serie di casi pratici la cui soluzione può essere utile per l'applicazione delle norme in commento.

Domanda: Un lavoratore straniero ha diritto al bonus di 80 euro previsto dal Decreto Legge n. 66/2014? Come può chiederlo?

Risposta: Indipendentemente dalla nazionalità, tutti i lavoratori dipendenti e assimilati che per il 2014 rientrano nelle fasce di reddito lordo annuo da 8.001 a 26mila euro, saranno beneficiari della riduzione del cuneo fiscale prevista dal Decreto Legge n. 66/2014, ma non nell'ipotesi in cui il reddito non sia imponibile in Italia per effetto dell'applicazione di convenzioni contro le doppie imposizioni o di altri accordi internazionali. Per i non residenti, il reddito complessivo è formato dai redditi prodotti nel territorio dello Stato. Il bonus sarà effettivo già nella retribuzione del mese di maggio e i beneficiari non devono fare nessuna richiesta esplicita in quanto il bonus è riconosciuto automaticamente dal datore di lavoro che fa da sostituto d'imposta. Nel caso in cui il datore di lavoro non è sostituto d'imposta (ad esempio le famiglie che impiegano i domestici), il lavoratore potrà richiedere il rimborso del bonus per tutti i mesi lavorati nel 2014 nella dichiarazione dei redditi del 2015.

Domanda: Nel caso di un soggetto iscritto all'Albo dei tirocinanti cui a partire dal mese di marzo 2014 viene erogato un compenso sotto forma di borsa di studio fiscalmente assimilabile ai redditi di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera c) del Tuir pari a 1000 euro netti (lordi sono 1230 euro) con ritenuta IRPEF del 23 per cento, ha la possibilità di percepire il

bonus di 80 euro del Decreto-Legge n. 66/2014? In caso affermativo cosa deve fare per ottenerlo?

Risposta: Il reddito derivante dal rapporto di lavoro parasubordinato descritto (collaborazione coordinata e continuativa e borsa di studio) preventivabile per l'anno 2014 è pari a 12.300 euro (euro 1230 x 10). Su tale importo l'imposta dovuta è pari a 2.829 euro. Sono pertanto verificate le condizioni di spettanza del bonus, che potrà essere erogato dal sostituto di imposta al quale sarebbe opportuno che fossero comunicati i dati di un eventuale precedente rapporto di lavoro ricadente nell'anno. In caso contrario, il bonus sarà comunque erogato per 10 mesi.

Domanda: Un contribuente, lavoratore dipendente con reddito complessivo stimato per il 2014 di circa 29.000 euro, di cui 9.000 derivanti da altri redditi, non volendo informare il proprio datore di lavoro dell'esercizio di una attività lavorativa parallela, chiede chiarimenti sulla possibilità di rifiutare il bonus, senza comunicare il proprio reddito complessivo al datore di lavoro.

Risposta: No, la procedura ipotizzata non è fattibile. La normativa prevede espressamente l'automatismo dell'erogazione del bonus ed il benefit viene concesso direttamente da parte del sostituto di imposta. Per ottenerlo non viene richiesta alcuna comunicazione preventiva da parte dei dipendenti al sostituto di imposta in riferimento al possesso dei requisiti e all'effettiva spettanza del bonus. Quindi, i lavoratori che sanno già di non avere i presupposti per l'accesso al beneficio (per esempio, come nel caso di specie, a causa di redditi superiori a 26.000 euro) derivanti da redditi diversi (ignoti al datore di lavoro), sono tenuti a darne comunicazione al sostituto di imposta stesso. Quest'ultimo avrà modo di recuperare il credito eventualmente erogato dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto.

Domanda: È possibile ricevere il bonus in un'unica soluzione dopo aver stimato i propri redditi per l'anno corrente?

Risposta L'articolo 1, comma 5 del Decreto Legge n. 66/2014 recita che "il credito di cui all'articolo 13, comma 1-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è attribuito sugli emolumenti corrisposti in ciascun periodo di paga rapportandolo al periodo stesso". Di conseguenza, il bonus dovrà essere erogato su base mensile con la busta paga a partire dal mese di maggio, o al massimo, per ragioni esclusivamente tecniche legate alle procedure di pagamento delle retribuzioni, a partire dal mese di giugno.

Domanda: Un lavoratore con contratto a termine scaduto a fine aprile ed alla ricerca di una nuova occupazione, con un reddito complessivo attualmente pari a 6.300 euro, ha diritto al credito d'imposta istituito dal Decreto-Legge n. 66/2014? Può chiedere al suo ex datore di lavoro di erogargli il bonus o deve attendere una nuova occupazione per superare la soglia minima?

Risposta: Al momento il lavoratore in parola viene considerato un soggetto "incapiente", in quanto percepisce un reddito complessivo inferiore ai 8.000 euro. Pertanto, se non riuscirà a superare il limite menzionato (precisamente 8.145,32 euro) non potrà godere dell'agevolazione. In caso contrario, sarà tenuto a comunicare al nuovo datore di lavoro i redditi percepiti in conseguenza del precedente rapporto di lavoro.

Domanda: Una lavoratrice che fa le pulizie per diversi condomini con reddito stimato (anno 2014) pari a 12.000 euro rientra nei parametri per la concessione bonus IRPEF? Chi è il datore tenuto ad erogarlo?

Risposta: La normativa stabilisce che i soggetti tenuti al riconoscimento del credito di imposta sono i sostituti di imposta di cui agli articoli 23 e 29 del DPR 29 settembre 1973, n. 600, tra cui rientrano anche i condomini. Quindi il contribuente in questione ha pienamente diritto al bonus e può farne richiesta ad uno degli amministratori dei condomini per cui lavora comunicando i redditi presunti per il 2014. In alternativa l'erogazione dell'importo può essere richiesta in sede di dichiarazione dei

redditi nel 2015.

Domanda: *Se un dipendente viene assunto con contratto a termine da aprile ad agosto 2014, percependo un reddito complessivo pari a 7.500 euro, l'imposta netta, al netto delle detrazioni per un importo pari 1.000 euro, è di 210 euro. In tal caso ha diritto al bonus? E per quale importo?*

Risposta Premesso che esiste un imposta a debito dopo aver rapportato all'imposta lorda le detrazioni per lavoro dipendente, il lavoratore in questione ha diritto al bonus. L'importo spettante dovrà essere rapportato ai mesi di attività del lavoratore (5 mesi); quindi avrà diritto ad un bonus di 266,67 euro (640/12X5 mesi).

Domanda: *Ai fini del recupero del credito IRPEF erogato al lavoratore mediante F24, quali sono le possibilità di compensazione: con metodo orizzontale o verticale?*

Risposta: Così come è stato precisato dall'Agenzia delle Entrate nella Circolare n. 8/2014, rientrano nell'ammontare complessivo che può essere utilizzato sia le ritenute relative all'IRPEF, all'addizionale regionale e comunale, che l'imposta sostitutiva sui premi di produttività e, in caso di incapienza del monte ritenute, i contributi previdenziali. Nulla è stato detto in merito alla possibilità di utilizzare il metodo di compensazione orizzontale; in tal caso, tra l'altro, occorrerebbe un codice tributo ad hoc. Si ritiene opportuno quindi utilizzare il metodo verticale.

Domanda: *Si vorrebbe sapere se l'ASpI contribuisce alla formazione del mio reddito ai fini della fruizione del bonus IRPEF.*

Risposta: Ai fini della fruizione del credito fiscale sono necessari due requisiti: l'imposta lorda sul reddito da lavoro dipendente deve essere superiore alle detrazioni per lavoro spettanti e il reddito complessivo non dovrà essere superiore a 26.000 euro. In presenza di questi due requisiti è possibile ottenere il bonus in sede di dichiarazione dei redditi.

Domanda: *Una contribuente pone il seguente quesito: sono una badante che lavora a tempo pieno con reddito stimato nel 2014 pari a 20.000 euro. Rientro nella fruizione del bonus IRPEF?*

Risposta: La risposta è positiva. La questione relativa alla possibilità per il personale domestico di fruire del bonus IRPEF istituito dal Decreto-Legge n. 66/2014 è stata affrontata dall'agenzia delle Entrate con la circolare n. 8/2014. In particolare, ai contribuenti le cui remunerazioni vengono erogate da un soggetto che non è sostituto di imposta (come nel caso del personale domestico), viene concessa la possibilità di richiedere il credito nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo di imposta 2014, e, conseguentemente, utilizzarlo in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto Legislativo 9 luglio 1997, n. 241, ovvero richiederlo a rimborso. Al riguardo, si precisa che sarà compito dei lavoratori domestici fornire ai CAF o ai professionisti incaricati di compilare ed elaborare la dichiarazione, tutti i dati necessari, in particolare il reddito percepito, anche da più sostituti, e il periodo di lavoro.

Domanda: *Quali sono le modalità con cui deve essere calcolato l'importo del bonus per un lavoratore assunto nel mese di marzo 2014?*

Risposta: Tenuto conto che il bonus deve essere rapportato al periodo di paga, il sostituto non potrà prescindere dagli eventi accaduti prima e che accadranno successivamente al mese di maggio, in particolare dovrà a tener conto dei rapporti iniziati dopo gennaio 2014 e che eventualmente cesseranno dopo il mese di maggio 2014. Nel caso di specie, quindi, l'importo del bonus non va calcolato tenendo conto degli 80 euro mensili, bensì sui 66,66 euro e cioè a dieci dodicesimi di 640 euro (533,33) diviso 8 (da maggio a dicembre).

Domanda: *Un contribuente ha un contratto co.co.pro. e lavora per due distinti committenti con un reddito annuo stimato pari a 15.000 euro. Vuole sapere come funziona il meccanismo di erogazione del bonus in tali casi.*

R. Premesso che l'erogazione del bonus avviene in automatico, nei casi quali quello esposto si potrebbe determinare una replica del bonus che, ovviamente, dovrà poi essere restituito dal

percipiente in sede di conguaglio fiscale oppure di dichiarazione dei redditi. In alternativa, una lettura estensiva dell'articolo 1, comma 2, del D.L. n. 66/2014 (*"Il credito di cui al comma precedente è rapportato al periodo di lavoro nell'anno"*), potrebbe portare a pensare ad una ripartizione del bonus che addirittura potrebbe spingersi fino alla misurazione giornaliera dello stesso. In ogni caso, si attendono ulteriori chiarimenti su tale aspetto non ancora affrontato dall'Agenzia delle Entrate o dall'INPS.

Domanda: Un lavoratore dipendente con reddito stimato nel 2014 pari a 25.000 euro può fruire del bonus? In caso positivo, quanto mi spetta?

Risposta: Secondo quanto viene previsto dall'articolo 1, comma 1, del Decreto Legge n. 66/2014 hanno diritto al bonus i soggetti titolari di un reddito complessivo compreso tra gli 8.000 e i 26.000 euro. Tuttavia, nella fascia di reddito tra i 24.000 ed i 26.000 euro, il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro (c.d. *"meccanismo di décalage"*). Nel caso di specie spetta un bonus pari a 320 euro.

Domanda: Un lavoratore socio di una cooperativa con reddito stimato per l'anno 2014 pari a 21.000 euro può rientrare tra i beneficiari del bonus IRPEF?

Risposta: Il D.L. n. 66/2014, articolo 1, comma 1 stabilisce che il credito è riconosciuto ai lavoratori il cui reddito complessivo è formato: dai redditi di lavoro dipendente (articolo 49, comma 1 del TUIR) e dai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (articolo 50, comma 1 del TUIR), tra cui rientrano anche i compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative (lettera a).

Domanda: Un contribuente pone il seguente quesito: Sono un lavoratore con partita Iva iscritto alla gestione separata INPS. Volevo sapere se potrò godere degli 80 euro mensili previsti dal Decreto D.L. n. 66/2014.

Risposta: Come ribadito dalla Circolare n. 8/2014 dell'Agenzia delle Entrate il D.L. n. 66/2014, articolo 1, comma 1 stabilisce che il credito è riconosciuto ai lavoratori il cui reddito complessivo è formato: dai redditi di lavoro dipendente (articolo 49, comma 1 del TUIR) e dai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Restano esclusi dall'applicazione del beneficio i lavoratori autonomi titolari di partita Iva.

Domanda: Un contribuente pone la seguente domanda. Nel mese di gennaio 2014 ho ricevuto il mio primo trattamento minimo previdenziale. Ho diritto anch'io al bonus fiscale?

Risposta: Il D.L. n. 66/2014, articolo 1, comma 1 stabilisce che il credito è riconosciuto ai lavoratori il cui reddito complessivo è formato: dai redditi di lavoro dipendente (articolo 49, comma 1 del TUIR) e dai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. I pensionati, sia con trattamento minimo previdenziale che non, non possono godere del bonus di 80 euro.

Domanda: Presto attività lavorativa presso tre diverse aziende agricole, con reddito stimato per il 2014 pari a 17.000 euro. Mi chiedo se anche le imprese agricole rientrano tra i datori di lavoro obbligati ad erogare il bonus 80 euro? In caso positivo, chi è tenuto ad erogarlo?

Risposta: Il D.L. n. 66/2014, articolo 1, comma 1 stabilisce che il credito è riconosciuto ai lavoratori il cui reddito complessivo è formato: dai redditi di lavoro dipendente (articolo 49, comma 1 del TUIR) e dai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Inoltre i soggetti tenuti al riconoscimento del credito di imposta sono i sostituti di imposta di cui agli articoli 23 e 29 del DPR 29 settembre 1973, n. 600, tra cui rientrano anche le imprese agricole. Quindi la risposta al quesito posto è affermativa. Infatti, è possibile farne richiesta ad una delle imprese agricole per cui si lavora e comunicare i redditi presunti 2014. In alternativa è possibile chiedere l'erogazione dell'importo in sede di dichiarazione dei redditi nel 2015.

Domanda: Un lavoratore dipendente con reddito stimato per l'anno 2014 pari a 9.000 euro non paga alcuna IRPEF in virtù delle detrazioni il cui importo risulta essere pari 1.300 euro. Dato che il reddito complessivo (7.700 euro), abbattuto delle varie voci di detrazione per lavoro

dipendente, non raggiunge la soglia minima di 8.000 euro, potrebbe rientrare comunque nell'erogazione del bonus IRPEF?

Risposta: Il fatto che un lavoratore non versi l'IRPEF non deve essere considerato sinonimo di esclusione dal riconoscimento del credito di imposta di cui al D.L. n. 66/2014, articolo 1, comma 1 perché quando l'imposta è abbattuta da voci diverse rispetto alle detrazioni per lavoro dipendente (es. familiare a carico) il bonus scatta ugualmente. Nel caso di specie, quindi, al lavoratore spettano comunque i 640 euro.

Domanda: Caso di un lavoratore dipendente a tempo determinato che ha lavorato per tutto il 2013 con un unico datore di lavoro. Il reddito di lavoro dipendente è ammontato a 20.000 euro e il reddito soggetto ad IRPEF a 5.000 euro: quindi il reddito complessivo è pari a 25.000 euro. Non ha moglie e figli a carico. Sono verificate le condizioni base per la fruizione del bonus di cui all'articolo 1, comma 1 del DL 66/2014?

Risposta: Una delle condizioni essenziali ai fini del riconoscimento del credito di imposta di cui all'articolo 1, comma 1 del DL 66/2014 è che l'Irpef lorda sia superiore alle detrazioni per lavoro. Procediamo quindi con i seguenti calcoli:

- IRPEF lorda (su 20.000 euro): 4.800 euro data dalla seguente formula (15.000 euro X 23%) + (5.000 euro X 27%);

- detrazioni per lavoro (su 25.000 euro): 1.113,30 euro data dalla seguente formula: 978 euro + [902 euro X (28.000 euro – 25.000 euro)/20.000 euro].

4.800 euro > 1.113,30 euro = la condizione è verificata.

Siccome il reddito complessivo è pari a 25.000 euro, spetta un bonus complessivo di 320 euro complessivi da maggio a dicembre 2014.

Domanda: Un contribuente propone il seguente quesito: un lavoratore dipendente a tempo determinato che lavorato per tutto il 2014 con un unico datore di lavoro. Il reddito di lavoro dipendente ammonta a 20.000 euro vi sono poi altri redditi soggetti a IRPEF pari a 5.000 euro: quindi il reddito complessivo è pari a 25.000 euro. Non ha moglie e figli a carico. Sono verificate le condizioni base per la fruizione del bonus?

Risposta: Una delle condizioni essenziali ai fini della concessione del credito di imposta è che l'Irpef lorda sia superiore alle detrazioni per lavoro. Procediamo quindi con i seguenti conteggi:

- IRPEF lorda (su 20.000 euro): 4.800 euro data dalla seguente formula (15.000 euro X 23%) + (5.000 euro X 27%);

- detrazioni per lavoro (su 25.000 euro): 1.113,30 euro data dalla seguente formula 978 euro + [902 euro X (28.000 euro -25.000 euro) / 20.000].

4.800 euro > 1.113,30 euro = la condizione è verificata.

Siccome il reddito complessivo è pari a 25.000 euro, spetta un bonus complessivo di 320 euro complessivi da maggio a dicembre 2014.

D. Ho saputo che il Governo intende rendere strutturale il bonus fiscale anche per il 2015. A quanto ammonterebbe in tal caso il bonus complessivo?

La versione definitiva del decreto Irpef all'art. 1 c. 2 stabilisce che: "il credito di cui al comma precedente è rapportato al periodo di lavoro nell'anno". Da ciò è possibile dedurre che il credito sarà riconosciuto per "intero" (640 euro) a chi ha lavorato tutto l'anno, mentre per chi ha lavorato per un periodo inferiore ai 12 mesi il bonus sarà proporzionato a tale periodo. Di conseguenza, quanto dovuto per ogni mese, supponendo un rapporto di lavoro continuativo per tutto il 2015, l'importo è pari a 53,33 euro (640/12).

Domanda: Un datore di lavoro ha stimato per l'anno 2014 ritenute fiscali inferiori ai crediti di imposta da erogare ai lavoratori. Come funziona in tali casi il recupero del bonus fiscale?

In base a quanto viene previsto dal testo dell'articolo 1, comma 5 del Decreto Legge n. 66/2014, ["Il credito di cui all'articolo 13, comma 1-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al

d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, è attribuito sugli emolumenti corrisposti in ciascun periodo di paga rapportandolo al periodo stesso. A tal fine, il sostituto d'imposta utilizza, fino a capienza, l'ammontare complessivo delle ritenute disponibile in ciascun periodo di paga e, per la differenza, i contributi previdenziali dovuti per il medesimo periodo di paga, in relazione ai quali, limitatamente all'applicazione del presente articolo, non si procede al versamento della quota determinata ai sensi del presente articolo, ferme restando le aliquote di computo delle prestazioni. L'importo del credito riconosciuto e indicato nella certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente e assimilati (CUD)] il credito anticipato in busta paga dal datore di lavoro può essere recuperato dal monte ritenute fiscali. Nel caso in cui queste siano insufficienti a coprire integralmente il credito d'imposta, il datore di lavoro ha la possibilità di recuperare la somma necessaria attingendo al monte contributi previdenziali.

Domanda: È possibile applicare il conguaglio progressivo ogni mese, anziché quello di fine anno, ai fini del recupero del credito non spettante?

Risposta: Per verificare il rispetto della soglia massima reddituale di 26.000 euro, il sostituto è tenuto a tenere conto del reddito complessivo del lavoratore e delle detrazioni in riferimento a somme e valori che saranno versate nel corso dell'anno 2014. Tuttavia, è possibile applicare (anche se non è espressamente previsto), il ricalcolo delle condizioni di spettanza ad ogni periodo di paga anticipando l'eventuale recupero del credito che risulti essere non spettante rispetto al termine finale del conguaglio che deve essere operato alla fine dell'anno o al momento di conclusione del rapporto di lavoro.

7) CCNL editoria e grafica - settore artigianato: è stata siglata l'ipotesi di rinnovo

È stata sottoscritta il 13 maggio 2014, tra CNA Comunicazione e Terziario Avanzato, CONFARTIGIANATO Comunicazione, CASARTIGIANI, CLAAI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Comunicazione del 25/10/2010 per i dipendenti delle imprese del settore della Comunicazione. La presente ipotesi di accordo decorre dal 1° gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015.

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° giugno 2014, dal 1° febbraio 2015, dal 1° ottobre 2015 così come segue:

Livello	Aumento dall'1/6/2014	Aumento dall'1/2/2015	Aumento dall'1/10/2015
1°A	35,13	35,13	42,17
1°B	30,62	30,62	36,75
2°	28,73	28,73	34,47
3°	26,94	26,94	32,33
4°	25,00	25,00	30,00
5°Bis	22,87	22,87	27,44
5°	21,86	21,86	26,25
6°	20,59	20,59	24,71

Nella seguente tabella sono riportati i minimi retributivi a partire dal 1° giugno 2014, dal 1°

febbraio 2015, dall'1° ottobre 2015:

Livello	Minimo dall'1/6/2014	Minimo dall'1/2/2015	Minimo dall'1/10/2015
1°A	2.062,48	2.097,61	2.139,78
1°B	1.797,59	1.828,21	1.864,96
2°	1.686,36	1.715,09	1.749,56
3°	1.581,60	1.608,54	1.640,88
4°	1.467,56	1.492,56	1.522,56
5°Bis	1.342,43	1.365,30	1.392,74
5°	1.283,49	1.305,35	1.331,60
6°	1.208,64	1.229,23	1.253,94

Una tantum

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 160,00 lordi che verrà erogato in due soluzioni:

- euro 80,00 con la retribuzione del mese di luglio 2014
- euro 80,00 con la retribuzione del mese di gennaio 2015.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

Ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Le aziende effettueranno una ritenuta di Euro 25 sulla retribuzione del mese di luglio 2014 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale. Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la suddetta ritenuta per il rinnovo contrattuale non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.

Assistenza sanitaria integrativa – SAN.ARTI.

A decorrere dal 1° febbraio 2013 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti ed è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. A decorrere dal 1° giugno 2014, sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25 € lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Classificazione del personale

La presente ipotesi ha inserito nuovi profili professionali nella classificazione del personale.

Apprendistato professionalizzante

I rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dall'1/6/2014, possono essere instaurati per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati inquadrati dal 1° al 5° livello, facendo riferimento alla seguente regolamentazione.

Periodo di prova

Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova da indicare nella lettera di assunzione, non

superiore ai 4 mesi.

Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

1° Gruppo (livelli 3°, 2°, 1°b, 1°a): durata: 5 anni

- 2° Gruppo (livelli 4°, 5°bis): durata: 5 anni

Per le seguenti figure professionali del Livello 5° bis la durata massima è di 3 anni: addetto alla sbobinatura di registrazioni audiovisive con l'interpretazione dei contenuti, correzione bozze, battitura testi.

- 3° Gruppo (livello 5) durata: 4 anni

Per le seguenti figure professionali del Livello 5° la durata massima è di 2 anni: addetto alla sbobinatura tecnica di registrazioni audiovisive, correzione bozze, battitura testi.

Impiegati

Per gli impiegati amministrativi di tutti i livelli di inquadramento la durata massima dell'apprendistato è di 3 anni. Per gli impiegati tecnici la durata massima è quella prevista dai rispettivi gruppi. Per gli impiegati addetti al centralino la durata massima è di 2 anni.

PMI Per le piccole e medie imprese la durata massima dell'apprendistato è ridotta a 3 anni a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.
1°	60%	60%	75%	75%	85%	85%
2°	60%	60%	75%	75%	85%	85%
2°(Figure a 3 anni)	60%	60%	80%	80%	90%	90%
3°	60%	60%	75%	75%	90%	90%
3° (Figure a 2 anni)	60%	80%	85%	95%		
Gruppi VII sem. VIII sem. IX sem X sem.						
1°	90%	90%	100%	100%		
2°	90%	90%	100%	100%		
3°	100%	100%				
Qualifica	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.
Impiegati amministrativi	60%	60%	80%	80%	90%	90%

Formazione dell'apprendista

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o

esterna all'azienda.

Contratto a tempo determinato

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Limiti quantitativi

Nelle imprese che hanno 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi i soli lavoratori a tempo indeterminato, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine. Per le imprese che occupano più di 5 dipendenti così come sopra calcolati l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 30% del personale in forza, con arrotondamento all'unità superiore. Per le imprese artigiane che occupano più di 5 dipendenti così come sopra calcolati l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 40% del personale in forza, con arrotondamento all'unità superiore.

Durata complessiva massima del rapporto

Il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Intervalli temporali

Il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Periodo di prova

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualificazione per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova - che dovrà risultare da comunicazione scritta - la cui durata non può essere superiore a:

Livelli	Qualifiche	Mesi
1° A e 1° B		6
2°		6
3°	Impiegati	3
3°	Operai	1
4°	Impiegati	3
4°	Operai	1
5° e 5° bis		1
6°		1
Apprendisti		4

Conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio

In caso di malattia all'apprendista non in prova ed al lavoratore sarà conservato il posto, con

decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di dodici mesi. L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 21 mesi si raggiungerà il limite predetto anche con più malattie. Al superamento dei suddetti limiti di conservazione del posto, il lavoratore che sia affetto da patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporta, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di ulteriori 6 mesi, periodicamente documentata da medici specialisti, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata.

Preavviso di licenziamento e di dimissioni dell'operaio

Il licenziamento dell'operaio non in prova, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con il seguente preavviso:

Livelli Giorni lavorativi

2°	50
3°	40
4°	30
5° bis	25
5°	20
6°	20

8) Cemento settore industria: è stato firmato l'accordo per l'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa

È stato sottoscritto, il giorno 9 maggio 2014, tra FEDERMACO e FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, l'accordo che, ai sensi dell'articolo 62 del CCNL 20 marzo 2013, individua in ALTEA il fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende esercenti la produzione di cemento, calce e gesso. Le Parti stipulanti, in sede rinnovo del CCNL di settore avvenuto con l'accordo del 20 marzo 2013, all'articolo 62 si erano impegnate alla costituzione di una "*Commissione operativa*" che - ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN - formulasse alle Parti, una proposta per l'avvio, a partire dal 1° gennaio 2014, di un fondo di assistenza sanitaria integrativa ad adesione volontaria da valere per tutti i lavoratori delle Aziende cui si applica il CCNL di settore. Preso atto che la "*Commissione operativa*" attivata il 21 gennaio 2014 ha concluso i suoi lavori presentando alle Parti stipulanti una relazione in data 9 aprile 2014, le stesse con il nuovo accordo 9 maggio 2014, hanno concordato che il Fondo di assistenza sanitaria integrativa ad adesione volontaria individuato ai sensi dell'articolo 62 del CCNL 20 marzo 2013 è il FONDO ALTEA, fondo intersettoriale costituito fra Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, con sede a Roma in via Bormida n. 1, C.F. 97685940583. A fronte dell'adesione volontaria del singolo lavoratore al FONDO ALTEA il contributo a carico delle aziende sarà pari ad euro 11,00 mensili per ogni lavoratore dipendente. Il contributo del lavoratore sarà pari a euro 2,00 mensili. Fermo restando il rispetto dello Statuto e del Regolamento del Fondo sanitario individuato, la prestazione di assistenza sanitaria integrativa sarà esclusivamente prestata tramite il Fondo Altea; eventuali trattamenti di assistenza sanitaria in essere concessi unilateralmente a livello di singola azienda non saranno cumulati con le prestazioni del Fondo Altea. I riflessi economici conseguenti all'adesione volontaria del singolo lavoratore decorreranno a far data dal 1° settembre 2014 e pertanto le aziende provvederanno, per i lavoratori iscritti al Fondo Altea, al versamento dei

rispettivi contributi secondo le modalità previste dal Regolamento del Fondo Altea. Per le adesioni successive al 1° settembre 2014 i riflessi economici decorreranno a far data dal mese di iscrizione. Allo scopo di attivare tale sistema, le aziende si impegnano a consegnare a tutti i lavoratori, con il cedolino paga del mese di giugno 2014, il modulo di adesione e la brochure (mini guida) del piano sanitario del Fondo Altea, che le OO.SS. invieranno entro dieci giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione dell'accordo 9/5/2014. Tale procedura sarà attuata ogni qualvolta l'azienda provvederà a una nuova assunzione e in occasione della consegna del primo cedolino paga. Inoltre dal 1° giugno 2014 le OO.SS. potranno raccogliere le adesioni al fondo anche tramite le assemblee che si svolgono nei luoghi di lavoro ferma restando la decorrenza dalla mensilità di settembre 2014.

9) Con il sì definitivo della Camera il Decreto n. 34/2014 ("*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*") è legge

Per la piena operatività del Decreto n. 34/2014 ("*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*") manca solo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale: la norma è stata infatti convertita in legge in data 15 maggio con l'ultimo passaggio alla Camera. Provvediamo quindi al riepilogo delle principali novità introdotte dal Decreto e dalla legge di conversione, che riguardano in particolare la disciplina dei contratti a termine e dell'apprendistato.

Contratti a tempo determinato

Le modifiche alla disciplina dei contratti a tempo determinato riguardano:

- **l'assenza di causale e il numero di proroghe:** il contratto a termine privo di causale può arrivare ad avere una durata massima pari a 36 mesi (prima il limite era di 12), e in questo arco di tempo è consentito un massimo di cinque proroghe;
- **tetto massimo di utilizzo:** i contratti a tempo determinato - tranne che per il caso degli enti di ricerca - non possono superare il 20% del totale dei contratti di lavoro instaurati da parte dell'azienda, e nel caso in cui sia verificata una violazione del limite citato viene prevista una sanzione pecuniaria (provvedimento questo che sostituisce l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore in eccesso assunto con contratto a tempo determinato) pari al 20% della retribuzione del lavoratore, per ciascun mese o frazione di mese di durata del rapporto di lavoro, per il caso del primo lavoratore assunto in violazione del limite, e al 50% della retribuzione, sempre in proporzione alla durata del rapporto, per i lavoratori successivi al primo assunti in violazione del limite;
- **regime transitorio:** viene disposta l'applicazione delle nuove norme ai contratti a termine che risultano essere già in corso alla data di entrata in vigore del Decreto, per cui il datore di lavoro è tenuto a rientrare nel limite predetto del 20% entro il 31 dicembre 2014, salvo che al rapporto di lavoro e all'azienda possa essere applicato un contratto collettivo in cui sia previsto un limite o un termine più favorevole.

Apprendistato

Numerose anche le novità in materia di apprendistato:

- **apprendistato a tempo determinato:** per le Regioni e le province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi nazionali possono prevedere l'utilizzo del contratto di apprendistato a tempo determinato per le attività a carattere stagionale;
- **obbligo formativo e offerta formativa pubblica:** è necessario redigere per iscritto un piano formativo individuale, anche attraverso moduli e formulari prestabiliti; le Regioni dovranno

comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di apprendistato, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica;

• **obbligo di stabilizzazione:** l'obbligo del datore di lavoro di assumere a tempo indeterminato almeno il 20% dei precedenti apprendisti per poterne assumere di nuovi, si applica solo nelle aziende con più di 50 dipendenti (in precedenza l'obbligo era applicabile a quelle con più di 30);

• **sanzione per l'inadempimento dell'obbligo di formazione:** il Governo si impegna alla emanazione di una circolare interpretativa che chiarisca che la sanzione in caso di inadempimento dell'obbligo formativo consiste non più nella stabilizzazione ma nella conversione del contratto di apprendistato in contratto a tempo determinato.

10) Fondazione Studi CdL - circolare n. 7/2014: chiarimenti in merito al momento di decorrenza delle agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori in mobilità.

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con la circolare n. 7/2014, ha fornito alcuni utili chiarimenti per quanto attiene alle modalità e tempistiche di fruizione delle agevolazioni previste a favore dei datori di lavoro per l'assunzione di lavoratori in mobilità. In particolare, è stato chiarito che, in considerazione della necessaria verifica amministrativa che sancisca ufficialmente il diritto alla fruizione delle agevolazioni, la delibera d'iscrizione nelle liste di mobilità è il presupposto costitutivo per la fruizione dei benefici contributivi in parola. Di conseguenza, il datore di lavoro che assume lavoratori in mobilità è tenuto ad attendere la delibera di avvenuta iscrizione nelle liste di mobilità prima di usufruire del beneficio. È da notare, inoltre, che la delibera non potrà non avere efficacia retroattiva e che l'assunzione che sia avvenuta prima della sua emanazione dovrà comunque fruire dell'agevolazione.

Nella sua circolare la Fondazione studi dei CdL rammenta in primo luogo che l'articolo 4, comma 9 della Legge n. 223/1991, così come modificato dalla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012), stabilisce che: *“entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2”*. Successivamente, una volta effettuata tale comunicazione, *“l'Ufficio regionale del lavoro [...], compila una lista dei lavoratori in base alle schede che contengano tutte le informazioni utili per individuare la professionalità [...]”* (articolo 6 della Legge n. 223/1991). Successivamente, una volta effettuata tale comunicazione, *“l'Ufficio regionale del lavoro [...], compila una lista dei lavoratori in base alle schede che contengano tutte le informazioni utili per individuare la professionalità [...]”* (articolo 6 della Legge n. 223/1991). La ratio della *“mobilità”* risiede nella possibilità di assicurare il reinserimento nel mercato del lavoro del personale espulso in seguito a un licenziamento collettivo consentendo, nel contempo, alle imprese che vogliano assumere tali lavoratori di usufruire delle agevolazioni contributive previste agli articoli 8, comma 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 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso 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”*), e 25, comma 9 (*“Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro, è per i primi diciotto mesi,*

quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni”, della Legge n. 223/91 o, in ipotesi, di utilizzare il contratto di apprendistato ex articolo 7, comma 4, del D.Lgs. n. 167/2011. L’agevolazione compete, dunque, in conseguenza dello status soggettivo del lavoratore precedentemente oggetto di licenziamento e non può essere temporalmente condizionata da un adempimento amministrativo che potrebbe essere dilazionato da esigenze che non sono imputabili né al lavoratore né all’azienda che lo voglia assumere. Ciò detto, gli esperti della Fondazione Studi chiariscono – come accennato in precedenza – che la comunicazione dei recessi deve essere resa dal datore di lavoro che licenzia, entro 7 giorni. Questo significa che, mentre in precedenza la suddetta comunicazione doveva essere contestuale al licenziamento, dal 18 luglio 2012 può legittimamente essere inoltrata ai destinatari entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi. Tale dilazione temporale, in caso di mancato preavviso, ove l’iscrizione nella lista non avesse efficacia retroattiva dalla data del licenziamento, unitamente ai tempi per l’approvazione della lista medesima, verrebbe a pregiudicare in via ulteriore i tempi per l’accesso ai benefici contributivi. È chiaro che per essere considerato in mobilità – ferma restando la successiva convalida amministrativa resa con l’approvazione della lista – il lavoratore deve essere stato licenziato nell’ambito di un licenziamento collettivo. Prova ne sia la previsione dell’articolo 4, comma 4-bis, della Legge n. 223/91 che esclude il diritto ai benefici economici con riferimento a quei lavoratori che siano stati *“collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti”*, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, *“al momento del licenziamento”*, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell’impresa che assume. Dall’impostazione letterale della norma – chiariscono i CdL - si desume l’immediata consequenzialità, o meglio immedesimazione, tra licenziamento e mobilità, *status* quest’ultimo che, in quanto tale, consente l’agevolazione *ex tunc*, dalla data di costituzione del rapporto di lavoro, una volta che l’iscrizione nella lista sia stata deliberata anche dopo l’assunzione medesima, con evidente efficacia retroattiva dal giorno successivo alla data di licenziamento.

11) Conversione in legge del Decreto lavoro: quali sono le modifiche al contratto a termine e all'apprendistato

Vista la conversione in legge del *“Decreto lavoro”*, provvediamo ad esaminare con qualche dettaglio le modifiche apportate alle norme in materia di contratto a termine ed apprendistato.

Contratto a termine

Con la conversione in legge del *“Decreto lavoro”* è stata confermata la possibilità di stipulare sia il contratto di lavoro a tempo determinato che e quello di somministrazione a termine senza dover indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che consentono l’apposizione del termine, a condizione che il contratto abbia una durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe. Queste ultime non potranno essere, in ogni caso, più di cinque e non hanno bisogno, anch’esse di una motivazione. Restano ferme le altre condizioni già vigenti, secondo le quali ogni proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto originario è stato stipulato e la durata complessiva del rapporto che non può superare i tre anni. Se i limiti qualitativi vengono rimossi viene però introdotto un limite quantitativo ai contratti a termine che un datore di lavoro può legittimamente stipulare, che non potranno essere più del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza a far data dal 1° gennaio dell’anno in cui si verificano le assunzioni a tempo determinato. Il datore che occupa fino a 5 dipendenti avrà in ogni caso la facoltà di stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato. Rimangono le deroghe a tali limiti già disposte dall’articolo 10, comma 7, secondo periodo del Decreto Legislativo n. 368 del 2001 (*“Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo*

determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici; b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni; c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno; d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale, che, esclude dall'applicazione di eventuali limiti i contratti per sostituzione di lavoratori assenti e quelli stagionali, oltre che i contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuove attività, per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; con lavoratori di età superiore a 55 anni e per i periodi "definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici". Scompare la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato che era stata introdotta alla Camera: pertanto in caso di violazione dei limiti quantitativi il datore di lavoro è soggetto, in riferimento a ciascun lavoratore assunto a termine in eccedenza rispetto al limite del 20%, ad una sanzione il cui ammontare sarà pari a:

a) venti per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a un solo lavoratore;

b) cinquanta per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

Con riferimento al diritto di precedenza del lavoratore a termine in caso di assunzioni a tempo indeterminato, viene ora previsto che il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore di tale diritto, mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione a termine. Inoltre, nel computo della prestazione effettiva dell'attività lavorativa - ai fini del superamento del limite minimo di 6 mesi - rientra anche il congedo obbligatorio di maternità.

Apprendistato

Per quanto attiene l'apprendistato, ritorna l'obbligo di forma scritta del piano formativo che deve essere contenuto in forma sintetica nel contratto di lavoro. Nelle aziende con oltre 50 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di una percentuale pari ad almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Torna anche l'obbligo di integrare la formazione dell'apprendista svolta da parte del datore di lavoro con l'offerta formativa pubblica. A questo fine la Regione è tenuta a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto, le modalità con cui sarà somministrata l'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate a ciò disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014.

Disposizioni transitorie

Per quanto attiene alle disposizioni transitorie dell'articolo 2-bis del D.L. 34/2014, aggiunto dalla Commissione della Camera, trova conferma il fatto che le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 devono essere applicate ai rapporti di lavoro costituiti successivamente alla data di entrata in vigore

del decreto. Il datore di lavoro che a tale data abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite quantitativo, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale ora stabilito.

12) INAIL - Circolare n. 26 del 9 maggio 2014: indicazioni in materia di Danno biologico ed aumento delle indennità

L'articolo 13 del Decreto Legislativo n. 38/2000 (**vedi nota n. 1**), nell'introdurre il riconoscimento del danno biologico, non ha previsto un meccanismo di rivalutazione automatica su base annua della Tabella indennizzo danno biologico. Per sanare tale mancanza il Legislatore è intervenuto dapprima con il comma 23 dell'articolo 1 del Protocollo welfare del 2007 (*“In attesa dell'introduzione di un meccanismo di rivalutazione automatica degli importi indicati nella «tabella indennizzo danno biologico», di cui all'articolo 13, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, una quota delle risorse di cui all'articolo 1, comma 780, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, accertate in sede di bilancio 2007 dall'INAIL, fino ad un massimo di 50 milioni di euro, è destinata all'aumento in via straordinaria delle indennità dovute dallo stesso INAIL a titolo di recupero del valore dell'indennità risarcitoria del danno biologico di cui al citato articolo 13 del decreto legislativo n. 38 del 2000, tenendo conto della variazione dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai accertati dall'ISTAT, delle retribuzioni di riferimento per la liquidazione delle rendite, intervenuta per gli anni dal 2000 al 2007”*), disponendo un aumento in via straordinaria delle indennità dovute dall'INAIL, quantificato con decreto interministeriale nella misura dell'8,68% a decorrere dal 1° gennaio 2008. Successivamente, con la Legge n. 147/2013 (Legge di Stabilità 2014), in attesa dell'introduzione del meccanismo di rivalutazione automatica degli importi indicati nella Tabella indennizzo danno biologico, è stato stabilito un ulteriore aumento in via straordinaria degli importi delle indennità, a titolo di recupero del valore dell'indennizzo del danno biologico. Con il Decreto Interministeriale 14 febbraio 2014 sono stati definiti quali sono i criteri e le modalità di attuazione della norma in questione. Il decreto in parola ha disposto, a partire dal 2014, l'incremento nella misura del 7,57% delle indennità dovute dall'Istituto. Per espressa previsione del decreto in oggetto, l'aumento in questione si aggiunge a quello dell'8,68% di cui al decreto interministeriale del 27 marzo 2009. Facendo riferimento all'ambito di applicazione, detto aumento riguarda i ratei di rendita che sono maturati e gli indennizzi in capitale che sono stati liquidati a partire dal 1° gennaio 2014 e si applica esclusivamente agli importi effettivamente erogati dall'Istituto. In riferimento ai ratei di rendita maturati a decorrere dal 1° gennaio 2014 l'incremento si applica agli importi relativi alla quota che ristora il danno biologico, per gli indennizzi in capitale, l'incremento si applica agli importi erogati a seguito di provvedimenti emanati a decorrere dal 1° gennaio 2014 mentre per gli accertamenti provvisori dei postumi effettuati a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'aumento non è corrisposto in tale fase istruttoria, ma si applica in ogni caso a seguito di accertamento definitivo. Si ricorda, da ultimo, che gli importi relativi agli aumenti in argomento verranno liquidati d'ufficio tramite procedura informatica, secondo le consuete modalità di pagamento delle prestazioni economiche.

Nota n. 1) Articolo 13 - Danno biologico

1. In attesa della definizione di carattere generale di danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento, il presente articolo definisce, in via sperimentale, ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

il danno biologico come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. Le prestazioni per il ristoro del danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato.

2. In caso di danno biologico, i danni conseguenti ad infortuni sul lavoro e a malattie professionali verificatisi o denunciati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al comma 3, l'INAIL nell'ambito del sistema d'indennizzo e sostegno sociale, in luogo della prestazione di cui all'articolo 66, primo comma, numero 2), del testo unico, eroga l'indennizzo previsto e regolato dalle seguenti disposizioni:

a) le menomazioni conseguenti alle lesioni dell'integrità psicofisica di cui al comma 1 sono valutate in base a specifica "tabella delle menomazioni", comprensiva degli aspetti dinamico-relazionali. L'indennizzo delle menomazioni di grado pari o superiore al 6 per cento ed inferiore al 16 per cento è erogato in capitale, dal 16 per cento è erogato in rendita, nella misura indicata nell'apposita "tabella indennizzo danno biologico". Per l'applicazione di tale tabella si fa riferimento all'età dell'assicurato al momento della guarigione clinica. Non si applica il disposto dell'articolo 91 del testo unico;

b) le menomazioni di grado pari o superiore al 16 per cento danno diritto all'erogazione di un'ulteriore quota di rendita per l'indennizzo delle conseguenze delle stesse, commisurata al grado della menomazione, alla retribuzione dell'assicurato e al coefficiente di cui all'apposita "tabella dei coefficienti", che costituiscono indici di determinazione della percentuale di retribuzione da prendere in riferimento per l'indennizzo delle conseguenze patrimoniali, in relazione alla categoria di attività lavorativa di appartenenza dell'assicurato e alla ricollocabilità dello stesso. La retribuzione, determinata con le modalità e i criteri previsti dal testo unico, viene moltiplicata per il coefficiente di cui alla "tabella dei coefficienti". La corrispondente quota di rendita, rapportata al grado di menomazione, è liquidata con le modalità e i criteri di cui all'articolo 74 del testo unico.

3. Le tabelle di cui alle lettere a) e b), i relativi criteri applicativi e i successivi adeguamenti sono approvati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale su delibera del consiglio di amministrazione dell'INAIL. In sede di prima attuazione il decreto ministeriale è emanato entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

4. Entro dieci anni dalla data dell'infortunio, o quindici anni se trattasi di malattia professionale, qualora le condizioni dell'assicurato, dichiarato guarito senza postumi d'invalidità permanente o con postumi che non raggiungono il minimo per l'indennizzabilità in capitale o per l'indennizzabilità in rendita, dovessero aggravarsi in conseguenza dell'infortunio o della malattia professionale in misura da raggiungere l'indennizzabilità in capitale o in rendita, l'assicurato stesso può chiedere all'istituto assicuratore la liquidazione del capitale o della rendita, formulando la domanda nei modi e nei termini stabiliti per la revisione della rendita in caso di aggravamento. L'importo della rendita è decurtato dell'importo dell'eventuale indennizzo in capitale già corrisposto. La revisione dell'indennizzo in capitale, per aggravamento della menomazione sopravvenuto nei termini di cui sopra, può avvenire una sola volta. Per le malattie neoplastiche, per la silicosi e l'asbestosi e per le malattie infettive e parassitarie la domanda di aggravamento, ai fini della liquidazione della rendita, può essere presentata anche oltre i limiti temporali di cui sopra, con scadenze quinquennali dalla precedente revisione.

5. Nel caso in cui l'assicurato, già colpito da uno o più eventi lesivi rientranti nella disciplina delle presenti disposizioni, subisca un nuovo evento lesivo si procede alla valutazione complessiva dei postumi ed alla liquidazione di un'unica rendita o dell'indennizzo in capitale corrispondente al grado complessivo della menomazione dell'integrità psicofisica. L'importo della nuova rendita o del nuovo indennizzo in capitale è decurtato dell'importo dell'eventuale indennizzo in capitale già corrisposto e non recuperato.

6. Il grado di menomazione dell'integrità psicofisica causato da infortunio sul lavoro o malattia professionale, quando risulti aggravato da menomazioni preesistenti concorrenti derivanti da fatti estranei al lavoro o da infortuni o malattie professionali verificatisi o denunciate prima della data di entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al comma 3 e non indennizzati in rendita, deve essere rapportato non all'integrità psicofisica completa, ma a quella ridotta per effetto delle preesistenti menomazioni, il rapporto è espresso da una frazione in cui il denominatore indica il grado d'integrità psicofisica preesistente e il numeratore la differenza tra questa ed il grado d'integrità psicofisica residuo dopo l'infortunio o la malattia professionale. Quando per le conseguenze degli infortuni o delle malattie professionali verificatisi o denunciate prima della data di entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al comma 3 l'assicurato percepisca una rendita o sia stato liquidato in capitale ai sensi del testo unico, il grado di menomazione conseguente al nuovo infortunio o alla nuova malattia professionale viene valutato senza tenere conto delle preesistenze. In tale caso, l'assicurato continuerà a percepire l'eventuale rendita corrisposta in conseguenza di infortuni o malattie professionali verificatisi o denunciate prima della data sopra indicata.

7. La misura della rendita può essere riveduta, nei modi e nei termini di cui agli articoli 83, 137 e 146 del testo unico. La rendita può anche essere soppressa nel caso di recupero dell'integrità psicofisica nei limiti del minimo indennizzabile in rendita. In tale caso, qualora il grado di menomazione accertato sia compreso nel limite indennizzabile in capitale, viene corrisposto l'indennizzo in capitale calcolato con riferimento all'età dell'assicurato al momento della soppressione della rendita.

8. Quando per le condizioni della lesione non sia ancora accertabile il grado di menomazione dell'integrità psicofisica e sia, comunque, presumibile che questa rientri nei limiti dell'indennizzo in capitale, l'istituto assicuratore può liquidare un indennizzo in capitale in misura provvisoria, dandone comunicazione all'interessato entro trenta giorni dalla data di ricevimento del certificato medico constatante la cessazione dell'inabilità temporanea assoluta, con riserva di procedere a liquidazione definitiva non prima di sei mesi e non oltre un anno dalla data di ricevimento del predetto certificato medico. In ogni caso l'indennizzo definitivo non può essere inferiore a quello provvisoriamente liquidato.

9. In caso di morte dell'assicurato, avvenuta prima che l'istituto assicuratore abbia corrisposto l'indennizzo in capitale, è dovuto un indennizzo proporzionale al tempo trascorso tra la data della guarigione clinica e la morte.

10. Per l'applicazione dell'articolo 77 del testo unico si fa riferimento esclusivamente alla quota di rendita di cui al comma 2, lettera b).

11. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si applica la normativa del testo unico, in quanto compatibile.

12. All'onere derivante dalla prima applicazione del presente articolo, valutato in lire 340 miliardi annui, si fa fronte con un'addizionale sui premi e contributi assicurativi nella misura e con le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui al comma 3.

13) INAIL - circolare n. 24 del 5 maggio 2014: adempimenti che devono porre in essere i datori di lavoro che hanno applicato le agevolazioni previste per il contratto di inserimento in misura difforme da quanto spettante in base alle norme sopravvenute nel corso del tempo.

L'INAIL, con la circolare n. 24 del 5 maggio 2014, ha fornito le proprie istruzioni operative per la corretta gestione dei contratti di inserimento - ex artt. 54-59 del D. Lgs. n. 276/2003 – stipulati negli anni dal 2009 al 2012. Come noto gli incentivi destinati a tale tipologia contrattuale, con particolare riferimento all'assunzione di donne, hanno avuto vita particolarmente travagliata. Nello specifico, un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, aveva il compito di individuare le aree geografiche nelle quali legittimamente fruire delle facilitazioni contributive/assicurative in misura superiore a quella “standard” del 25%. Il ritardo con il quale, tale provvedimento, è stato emesso, nei vari periodi di imposta, ha ingenerato, negli anni addietro, notevole confusione fra gli Operatori del settore ed ha (sicuramente) contribuito a frenare il ricorso a tale tipologia contrattuale. Come se non bastasse, a partire dal 14 maggio 2011, per rendere conforme la disciplina del contratto di inserimento agli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato, sono state apportate alcune modificazioni al D. Lgs. n. 276/2003 prevedendo che la lavoratrice, per risultare “agevolata”, deve essere:

- priva di un impiego regolarmente retribuito, all'atto dell'assunzione, da almeno sei mesi;
- residente e svolgere la propria attività lavorativa *“in un'area geografica il cui tasso di occupazione femminile..... sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o il cui tasso di occupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile”*.

In ultimo la Legge n. 92/2012 (id: “Legge Fornero”) ha provveduto all'abrogazione definitiva del contratto di inserimento. Pertanto, ai fini dell'accesso agli incentivi economici in misura superiore a quella generale del 25%, è necessario che la lavoratrice risieda e svolga la propria prestazione lavorativa in una delle aree che sono previste dall'articolo 1 del Decreto Interministeriale 10 aprile 2013. Va però sottolineato che: l'agevolazione “base” del 25% non costituisce aiuto di Stato ed è utilizzabile su tutto il territorio nazionale. Per le assunzioni effettuate dal 14 maggio 2011 in avanti è richiesto anche che la lavoratrice sia priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; l'agevolazione in misura superiore al 25 % è, ex adverso, ammessa, nelle sole regioni, individuale dal decreto interministeriale 10 aprile 2013. L'INAIL, con la circolare n° 24 del 5 maggio u.s. precisa che:

- i datori di lavoro che hanno già fruito delle agevolazioni, nella misura corretta, non devono porre in essere alcun adempimento;
- i datori di lavoro che non hanno fruito dell'agevolazione o ne hanno fruito in misura inferiore, devono trasmettere, tramite pec, alla Sede competente, entro il 30 giugno 2014, nuove dichiarazioni dei salari in sostituzione di quelle già trasmesse negli anni dal 2009 al 2012;
- i datori di lavoro che hanno fruito illegittimamente dell'agevolazione, in misura superiore al 25%, devono regolarizzare la propria posizione entro il 30 giugno 2014, anche in questo caso, presentando nuove dichiarazioni dei salari correttamente compilate.

14) Elezioni europee del 25 MAGGIO 2014 - I permessi per gli addetti agli scrutini

Sabato 24 maggio non lavorativo	Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo
Sabato 24 maggio lavorativo	Normale retribuzione
Domenica 25 maggio festivo	Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo
Lunadì 26 maggio lavorativo	Normale retribuzione

15) Premi di produttività 2014: come applicare la detassazione

Anche per il 2014 è stata confermata la tassazione agevolata sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori per l'incremento della produttività. Si tratta della possibilità di assoggettare le retribuzioni corrisposte a titolo di premio di produttività ad imposta sostitutiva, incidente nella misura del 10%, in luogo dell'IRPEF relativa all'aliquota di competenza e delle corrispondenti addizionali regionali e comunali normalmente dovute. La speciale agevolazione, prevista in via sperimentale per gli anni 2013 e 2014 dall'articolo 1, commi 481 e 482 della Legge n. 228/2012, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2013), richiede per l'utilizzo, l'adozione di un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze che ne deve fissare modalità e stanziamenti, peraltro nei limiti previsti dalle norme citate.

Il DPMC 19 febbraio 2014

Le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro relative al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2014 sono state fissate dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 febbraio 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile scorso che individua quali destinatari esclusivamente i titolari di reddito da lavoro dipendente del settore privato, non superiore, nell'anno 2013, ad euro 40 mila. Per la determinazione di tale limite il reddito da lavoro del contribuente va assunto al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2013 alla stessa imposta sostitutiva agevolata regolata dall'articolo 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013, ovvero l'analogo provvedimento in commento, ma relativo al 2013. In ogni caso, le retribuzioni di produttività assoggettabili ad imposta sostitutiva, potranno al massimo raggiungere, nel corso dell'anno 2014, euro 3 mila lordi. Il comma 3 dell'articolo 1 del provvedimento in parola, prevede che entro il 30 giugno 2014 il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dello sviluppo economico effettuino un monitoraggio sull'andamento della speciale agevolazione, anche al fine dell'eventuale adozione di specifiche proposte e iniziative di revisione. Nessuna novità invece per quanto riguarda l'individuazione della retribuzione di produttività e i requisiti necessari nonché le modalità per poter usufruire dell'incentivo.

Retribuzione di produttività: nozione e requisiti ai fini del riconoscimento del trattamento agevolato

Il decreto pubblicato nella G.U. del 29 aprile scorso rinvia a quanto viene previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 gennaio 2013 che ha regolamentato l'analogo incentivo relativo all'anno passato. In particolare, la retribuzione di produttività affinché possa essere agevolata, deve essere corrisposta in esecuzione di contratti collettivi di lavoro che siano stati sottoscritti a livello aziendale o territoriale ai sensi della normativa di legge e degli accordi

interconfederali vigenti, da parte di associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda. L'articolo 3, comma 1, del decreto prevede che *“i datori di lavoro provvedono a depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione, con allegata autodichiarazione di conformità dell'accordo depositato alle disposizioni del presente decreto”*.

Quali sono le voci retributive agevolate

Per retribuzione di produttività, il provvedimento del 2013 prevede che si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione, o, in alternativa, le voci retributive che vengono erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento di seguito indicate:

- a) ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con introduzione di modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;
- b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- c) adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie produttive con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, allo scopo di facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;
- d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

Per quanto concerne l'aspetto retributivo, il Ministero del Lavoro ha chiarito che tali voci possono variare in relazione ad indicatori quantitativi che vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato ad un miglioramento della produttività in senso lato e quindi anche ad un incremento dell'efficienza dell'azienda nel suo complesso. Relativamente agli indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione, la circolare n. 15/2013, precisa che basta alternativamente uno degli indicatori previsti per usufruire della detassazione. A titolo puramente esemplificativo, tali voci possono essere collegate:

- all'andamento del fatturato;
- ad una maggior soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui si dà riscontro;
- a minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL);
- a prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
- a premi di rendimento o produttività (quali ad esempio quelli che già fruiscono dello sgravio contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 67, terzo periodo della Legge n. 247/2007 - *“In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010, è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati”*) ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di

particolari sistemi orari adottati dall'azienda come: a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;

- ai ristorni ai soci delle cooperative nella misura in cui siano collegati ad un miglioramento della produttività come sopra specificato.

In ogni caso, secondo il Ministero del lavoro la rispondenza delle voci retributive agevolate rappresenta un elemento la cui valutazione è competenza esclusiva della contrattazione collettiva, cosicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti. L'amministrazione finanziaria, per quanto concerne la determinazione del reddito che consente di usufruire o meno dell'agevolazione, ha chiarito che è necessario fare riferimento al reddito di lavoro dipendente al cui conteggio devono essere aggiunte le somme assoggettate ad imposta sostitutiva per incremento della produttività. Sono invece da escludersi i redditi tassati separatamente ed i redditi diversi da quelli di lavoro dipendente. Nella determinazione del limite di 40 mila euro, è necessario fare riferimento esclusivamente al periodo d'imposta 2013, e non assume alcuna rilevanza l'eventuale superamento di tale soglia nel corso del periodo di imposta 2014.

Adempimenti previsti per il sostituto di imposta

Il sostituto d'imposta, secondo le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate, applica la tassazione sostitutiva in via automatica qualora egli stesso abbia rilasciato il CUD, in relazione a un rapporto di lavoro intercorso per l'intero anno 2013. Nell'ipotesi contraria, ed anche se il CUD abbia riguardato un periodo inferiore all'anno, il lavoratore dovrà comunicare per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2013, considerato che in tal caso il sostituto non è in grado di avere contezza del possesso dei requisiti previsti per l'applicazione del beneficio. Rimane ferma la necessità che il lavoratore comunichi al sostituto la perdita dei requisiti previsti ad esempio per effetto del conseguimento di altri redditi di lavoro dipendente che facciano superare il limite di 40 mila euro. L'Agenzia delle Entrate ha anche confermato la possibilità che il lavoratore possa rinunciare al regime agevolato optando per la tassazione ordinaria. Può capitare il caso, infatti, che la presenza di oneri deducibili rendano meno conveniente il regime di tassazione agevolato.

16) Tasso di rivalutazione T.F.R. 15 aprile 2014 – 14 maggio 2014 – Indice ISTAT dei prezzi al consumo aprile 2014

L'ISTAT ha fornito l'indice dei prezzi al consumo per gli operai e gli impiegati valido per il mese di APRILE 2014 nella misura di 107,4. Applicando gli indici in parola è stato determinato il coefficiente di rivalutazione del T.F.R. nella misura di 0,710084.

17) Pensioni con conguagli fiscali

Per operare la ricostituzione automatica delle pensioni con conguagli fiscali l'INPS ha provveduto a elaborare le pensioni che subiscono variazioni fiscali a seguito:

- della liquidazione di altre prestazioni fiscalmente rilevanti comunicate al Casellario dei pensionati (nuovi abbinamenti);
- del venir meno di prestazioni erogate da altri Enti e comunicate al Casellario (disabbinamenti);
- della variazione dell'imponibile IRPEF di prestazioni erogate da altri Enti comunicate al Casellario dei pensionati;
- dell'acquisizione e/o delle variazioni delle detrazioni di imposta;
- della revoca della detrazione per il coniuge fiscalmente a carico, effettuata dalla procedura

di “*Segnalazione decesso*”;

- della variazione di imponibile determinata dalle segnalazioni effettuate dalle Sedi con la procedura “*Gestione pagamenti ridotti e disgiunti*”.

Posto che le pensioni elaborate sono quelle che sono state oggetto di conferma a seguito di revisione sanitaria segnalate dalle Sedi entro la scadenza del 3 aprile 2014, con conseguente erogazione del nuovo importo di pensione a partire dal mese di maggio 2014, l’Istituto previdenziale precisa che le operazioni di aggiornamento degli archivi, centrali e periferici e di gestione dei conguagli sono state effettuate con le consuete modalità. Inoltre, i conguagli “*validati*” saranno posti in pagamento con la rata di maggio 2014.

La Legge di Stabilità 2014 (all’articolo 1, comma 127 della Legge n. 147/2013) ha apportato alcune novità nella determinazione delle detrazioni d’imposta per lavoro dipendente, modificando l’articolo 13 del TUIR (D.P.R. 917/86), sia con riferimento alle fasce di reddito alle quali applicano le detrazioni che all’importo che deve essere attribuito. In particolare, poiché la ritenuta IRPEF viene determinata sull’ammontare complessivo delle pensioni intestate al soggetto, siano esse erogate dall’INPS o da altri Enti, anche le detrazioni di imposta operano sull’ammontare pensionistico complessivo e sono ripartite sulle diverse prestazioni con il criterio della proporzionalità. Sul complesso delle pensioni fiscalmente imponibili e intestate al medesimo beneficiario viene attribuita la detrazione per redditi da pensione, secondo gli scaglioni previsti. Mentre sulle pensioni complementari e integrative viene attribuita la detrazione per lavoro dipendente. Di conseguenza, l’INPS ha ricostituito le pensioni intestate a soggetti beneficiari di trattamenti complementari e integrativi, per adeguare l’attribuzione delle detrazioni d’imposta ai nuovi limiti e importi. Dal ricalcolo delle pensioni individuate come “*ricostituzioni d’ufficio*”, può conseguire:

- un importo a credito: i conguagli “*validati*” saranno posti in pagamento con la rata di maggio 2014;
- un importo a debito: i conguagli a debito di importo inferiore a 12 euro non vengono recuperati.

Quelli superiori a 12 euro saranno memorizzati come:

- “*in corso di recupero*” nel caso in cui sia stato attivato un piano di recupero impostato dal centro;
- “*inviata notifica*” nel caso in cui la notifica del debito sia stata spedita centralmente al soggetto percipiente;
- “*da definire*” nel caso in cui non sia stato possibile inviare la notifica del debito a livello centrale (pensionato residente all’estero, impossibilità di spedizione per anomalie nell’anagrafica, ecc).

18) Sistema ACLI: è stato firmato l'accordo per l'armonizzazione

È stato siglato, il 13 maggio 2014, tra ACLI - Sede Nazionale, con l’assistenza di CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS, l’accordo di armonizzazione per le imprese e le associazioni del Sistema ACLI per il passaggio dal CCNL del sistema Acli al CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi. Le imprese e le associazioni del Sistema ACLI costituiscono un insieme di strutture eterogenee, diverse e autonome tra loro, alle quali vengono applicati Contratti collettivi diversi (CCNL Sistema Acli, CCNL Terziario, CCNL Studi Professionali). In particolare per il CCNL Sistema ACLI, scaduto per la parte normativa ed economica, si è avuta la comunicazione della disdetta nel dicembre del 2013, da parte del COSIS, l’organo di coordinamento del Sistema, che prospettava il passaggio dal 1° febbraio 2014, al CCNL TDS per tutte le associazioni ACLI. Pertanto l’accordo di armonizzazione appena firmato, rappresenta la risposta all’esigenza di omogeneizzare i diversi trattamenti normativi ed economici. Le parti stipulanti, hanno riconosciuto nel CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, lo strumento

utile per la disciplina dei rapporti di lavoro sorti nelle associazioni del sistema ACLI. Esse si propongono di raggiungere un progressivo riequilibrio di trattamento economico e normativo rispetto a quello garantito ai dipendenti delle realtà facenti capo all'ACLI operanti sul territorio che da sempre hanno applicato il CCNL TDS o che vi siano transitate negli ultimi anni.

Decorrenza ed efficacia

Gli effetti del presente accordo decorrono ed esplicano la propria efficacia a partire dal 1° febbraio 2014. In caso di diverse interpretazioni potrà essere attivata la Commissione Paritetica Nazionale, che ha il compito di monitorare costantemente l'attuazione della fase transitoria.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro normale applicato per le singole realtà facenti capo all'ACLI è fissato in 39 ore settimanali, ferme restando le possibili articolazioni previste dagli articoli 121 e seguenti del CCNL TDS.

Inquadramento del personale

Le parti concordano che l'inquadramento del personale avvenga sulla base della seguente tabella di classificazione. Nel caso di pregresso ultimo inquadramento nel CCNL TDS viene comunque riconosciuto l'originario inquadramento contrattuale qualora più favorevole. Il passaggio al CCNL TDS determina differenze retributive positive come indicato nella relativa colonna

CCNL Sistema Acli	CCNL TDS	Differenza Salariale
Q4	Q	502,34
Q3	Q	568,81
Q2	Q	635,28
Q1	Q	701,71
A4	1	289,76
A3	2	116,36
A2	2	197,73
A1	2	258,12
B5	3	86,85
B4	3	162,66
B3	4	77,39
B2	4	137,66
B1	4	197,92
C2	5	139,50
C1	5	176,75

Nella differenza salariale sono contenuti anche gli importi dell'indennità di funzione per i quadri e dell'elemento territoriale di euro 2,07 per tutti i livelli.

Indennità previgenti e nuovo trattamento economico

In linea generale, qualora il trattamento economico complessivo derivante dall'applicazione delle nuove tabelle di inquadramento sopra indicate risulti superiore a quello in godimento al 31 gennaio 2014 (comprensivo di qualsivoglia indennità, comunque denominata) sarà riconosciuto, in via onnicomprensiva e sostitutiva, il trattamento tabellare del CCNL TDS; nel caso, invece, in cui il trattamento economico complessivo derivante dalla applicazione delle nuove tabelle di inquadramento sopra indicate risulti inferiore a quello in godimento al 31 gennaio 2014 (comprensivo di qualsivoglia indennità, comunque denominata), la differenza tra i due importi verrà corrisposta con le seguenti modalità:

- per il 50% a titolo di elemento non assorbibile (che sarà individuato ai fini del prospetto di paga con la dicitura "ENA 2014");
- il restante importo a titolo di elemento assorbibile (che sarà individuato ai fini del prospetto di paga con la dicitura "EA 2014"); detto elemento sarà assorbibile da futuri miglioramenti economici di fonte collettiva intervenuti fino al 30/6/2015, e fino a concorrenza del suo 50% in forza di futuri miglioramenti economici di fonte collettiva che abbiano effetto in data successiva al 30 giugno 2015.

Una tantum anno 2013

Fatti salvi accordi differenti nel frattempo intervenuti su base aziendale ovvero territoriale, ai soli lavoratori i cui rapporti di lavoro erano regolati in base al CCNL del Sistema ACLI sarà riconosciuto un importo a titolo "Una tantum anno 2013" (rapportato al periodo di lavoro effettivamente prestato e riparametrato in base ad eventuali prestazioni a tempo parziale) pari a lordi 550,00 euro, su base annua. Tale importo sarà corrisposto:

- per il 60 per cento nel mese di ottobre 2014;
- per il restante importo nel mese di maggio 2015.

Indennità di funzione

Ai lavoratori con la qualifica di Quadro sarà riconosciuta l'Indennità Quadri nella misura prevista dal CCNL TDS da scomputarsi dall'importo complessivo in godimento al 31/1/2014 (comprensivo di qualsivoglia indennità, comunque denominata).

Indennità di cassa

Qualora il trattamento economico in atto al 31/1/2014 includesse l'indennità di disagio per cassa al lavoratore sarà riconosciuta l'indennità di maneggio denaro nella misura prevista dal CCNL TDS da scomputarsi dall'importo complessivo in godimento al 31/1/2014.

Assegni speciali

Dalla data di decorrenza del presente accordo i previgenti assegni speciali (di cui all'articolo 47 del CCNL del Sistema ACLI) sono caducati e non avranno più applicazione. In via transitoria, le parti convengono di erogare fino al 31 dicembre 2014 solo gli "*assegni scolastici annuali*" di cui al comma 2 del citato articolo 47, in attesa di regolamentare la materia attraverso successivi incontri.

Scatti di anzianità

Si concorda in materia di proseguire secondo il criterio di maturazione degli scatti previsto dal CCNL TDS e di congelare la componente distinta derivante dalla maturazione degli scatti di anzianità pregressa al 31 gennaio 2014, che sarà individuata ai fini del prospetto di paga con la dicitura "*CAP 2014*".

Previdenza complementare

Compatibilmente con la normativa generale, ferma restando la facoltà di iscrizione al Fondo Fon.Te. per i nuovi assunti e per il personale in essere al 1° febbraio 2014, i datori di lavoro di ambito aclista potranno mantenere in essere il rapporto convenzionale con i Fondi precedentemente attivati.

19) Coefficienti utili per la rivalutazione dei crediti di lavoro da liquidare nel mese di aprile 2014

Nel mese di aprile 2014 l'indice in base 2010 dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, considerato al netto dei prezzi dei tabacchi, è stato pari a 107,4; rispetto allo scorso mese di marzo la variazione è stata +0,2. Pubblichiamo qui di seguito la tabella dei coefficienti di rivalutazione dei crediti di lavoro maturati dal 1° gennaio 1990, o data successiva, e liquidati dal 1° al 30 aprile 2014.

COEFFICIENTI DI RIVALUTAZIONE MENSILE DEI CREDITI DI LAVORO													
COEFFICIENTI PER TRADURRE VALORI MONETARI DEI PERIODI SOTTOINDICATI IN VALUTA DEL MESE: APRILE 2014													
Anno	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	ANNO
1990	1,9384	1,9253	1,9179	1,9106	1,9052	1,8979	1,8908	1,8783	1,8678	1,8523	1,8404	1,8336	1,8872
1991	1,8203	1,8039	1,7990	1,7910	1,7846	1,7751	1,7720	1,7673	1,7595	1,7457	1,7336	1,7291	1,7735
1992	1,7158	1,7113	1,7040	1,6968	1,6882	1,6825	1,6797	1,6783	1,6727	1,6629	1,6533	1,6506	1,6829
1993	1,6447	1,6383	1,6351	1,6288	1,6225	1,6147	1,6085	1,6070	1,6055	1,5948	1,5873	1,5873	1,6143
1994	1,5783	1,5724	1,5695	1,5651	1,5593	1,5564	1,5521	1,5493	1,5450	1,5365	1,5310	1,5254	1,5532
1995	1,5199	1,5076	1,4956	1,4876	1,4785	1,4707	1,4695	1,4643	1,4605	1,4530	1,4442	1,4417	1,4741
1996	1,4400	1,4358	1,4317	1,4234	1,4179	1,4152	1,4179	1,4165	1,4125	1,4111	1,4071	1,4057	1,4195
1997	1,4030	1,4017	1,4004	1,3991	1,3951	1,3951	1,3951	1,3951	1,3924	1,3885	1,3846	1,3846	1,3945
1998	1,3807	1,3768	1,3768	1,3743	1,3717	1,3704	1,3704	1,3692	1,3679	1,3654	1,3641	1,3641	1,3710
1999	1,3628	1,3603	1,3578	1,3528	1,3504	1,3504	1,3479	1,3479	1,3442	1,3418	1,3369	1,3357	1,3490
2000	1,3345	1,3285	1,3249	1,3237	1,3201	1,3154	1,3131	1,3131	1,3108	1,3073	1,3015	1,3004	1,3160
2001	1,2946	1,2901	1,2890	1,2845	1,2811	1,2789	1,2789	1,2789	1,2778	1,2745	1,2723	1,2712	1,2810
2002	1,2658	1,2614	1,2582	1,2550	1,2528	1,2507	1,2497	1,2475	1,2454	1,2423	1,2392	1,2381	1,2505
2003	1,2329	1,2309	1,2268	1,2248	1,2237	1,2227	1,2197	1,2177	1,2147	1,2137	1,2107	1,2107	1,2207
2004	1,2087	1,2047	1,2038	1,2008	1,1989	1,1959	1,1950	1,1930	1,1930	1,1930	1,1902	1,1902	1,1972
2005	1,1902	1,1863	1,1844	1,1806	1,1787	1,1769	1,1740	1,1722	1,1712	1,1694	1,1694	1,1675	1,1767
2006	1,1648	1,1620	1,1602	1,1575	1,1538	1,1529	1,1502	1,1484	1,1484	1,1502	1,1493	1,1484	1,1538
2007	1,1476	1,1449	1,1431	1,1413	1,1378	1,1352	1,1326	1,1308	1,1308	1,1274	1,1231	1,1188	1,1344
2008	1,1154	1,1129	1,1071	1,1046	1,0988	1,0939	1,0891	1,0883	1,0907	1,0907	1,0947	1,0964	1,0985
2009	1,0988	1,0964	1,0964	1,0939	1,0915	1,0899	1,0899	1,0859	1,0891	1,0883	1,0875	1,0859	1,0911
2010	1,0843	1,0827	1,0803	1,0764	1,0756	1,0756	1,0717	1,0693	1,0724	1,0701	1,0693	1,0655	1,0744
2011	1,0613	1,0581	1,0540	1,0488	1,0478	1,0468	1,0437	1,0407	1,0407	1,0367	1,0357	1,0327	1,0455
2012	1,0287	1,0248	1,0209	1,0161	1,0170	1,0151	1,0142	1,0094	1,0094	1,0094	1,0113	1,0085	1,0154
2013	1,0066	1,0066	1,0047	1,0047	1,0047	1,0028	1,0019	0,9981	1,0019	1,0028	1,0056	1,0028	1,0036
2014	1,0009	1,0019	1,0019	1,0000									

20) Settore aereo. Chiarimenti dell'INPS

L'INPS, con il messaggio n. 4411/2014, ha provveduto a fornire le istruzioni operative per la gestione amministrativa delle domande per il finanziamento di interventi formativi per il mantenimento di brevetti, licenze o attestati di lavoratori collocati in CIGS/mobilità da un'azienda soggetta a procedura concorsuale per cessazione di attività. In particolare, ai fini dell'erogazione della citata prestazione integrativa, il lavoratore deve presentare un'unica domanda di ammissibilità/erogabilità, tramite delega all'associazione datoriale "Assaereo", compilando il modello di domanda "COD. SRI21". Il modello, compilato in ogni sua parte, sarà consegnato dal lavoratore alla predetta Associazione datoriale che lo inoltra direttamente al Comitato Amministratore del Fondo Speciale del trasporto aereo mediante il modello di domanda telematizzato "COD.SRI21", utilizzando la procedura "DiResCo" (Dichiarazione di Responsabilità

del Contribuente) disponibile sul sito dell'INPS (www.inps.it). L'istruttoria relativa alla domanda viene effettuata da parte del Sottocomitato del Fondo Speciale del Trasporto Aereo che successivamente provvede a trasmettere la proposta al Comitato Amministratore del Fondo stesso per l'adozione della delibera di ammissibilità/erogabilità (totale/parziale) o di reiezione del provvedimento. Le domande validate saranno liquidate dalle Strutture territoriali INPS competenti in base alla residenza del lavoratore. L'importo deliberato viene rendicontato nella "gestione rendicontazioni". Solo nel caso in cui l'importo della delibera di ammissibilità/erogabilità sia superiore a € 10.000, le strutture territoriali INPS, prima del pagamento, sono tenute ad effettuare la verifica di regolarità nei confronti di Equitalia. È inoltre opportuno precisare che le prestazioni integrative del Fondo del trasporto Aereo per interventi formativi relativi al mantenimento di brevetti, licenze o attestati, per effetto dell'articolo 6 del TUIR, devono ritenersi reddito assimilato al reddito di lavoro dipendente quindi, sono assoggettate alle aliquote previste all'articolo 11 del TUIR, con il riconoscimento delle detrazioni di cui agli articoli 12 e 13 del TUIR, qualora non siano già fruite su altra prestazione erogata da parte dell'Istituto.

21) Finanziamento del Fondo per le vittime dell'amianto: sono state fissate le aliquote dell'addizionale sui premi

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato in GU il Decreto Interministeriale con cui vengono stabilite le aliquote dell'addizionale sui premi versati per il finanziamento del Fondo per le vittime dell'amianto a partire dal 2013. In particolare, l'addizionale sui premi versati da parte delle imprese per il finanziamento del Fondo per le vittime dell'amianto, a decorrere dal 2013, è stata fissata nella misura del 1,17% per le voci di lavorazione di cui all'articolo 3, comma 3, del Decreto Interministeriale 12 gennaio 2011, n. 30 ("*3. Le imprese tenute al versamento dell'addizionale sui premi assicurativi all'INAIL, sono, secondo un principio di mutualità, quelle che attualmente svolgono le stesse attività lavorative che hanno comportato il riconoscimento dei benefici previdenziali di cui al comma 2 per un numero di lavoratori uguale o superiore a 2.000 soggetti, classificate secondo le vigenti tariffe dei premi, approvate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 dicembre 2000, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale 22 gennaio 2001, n. 17, alle seguenti voci: a) gestione Artigianato - voci di lavorazione 3630, 4100, 6111, 6112, 6113, 6212, 6311, 6411, 6421, 6422, 6581, 7271, 7272, 9200; b) gestione Industria - voci di lavorazione 3620, 4110, 6111, 6112, 6114, 6212, 6311, 6413, 6421, 6422, 6581, 7271, 7272, 7273, 9220; c) gestione terziario - voci di lavorazione 3620, 4100, 6100, 6211, 6310, 6410, 6420, 6581, 7200, 9220; d) gestione altre attività - voci di lavorazione 3620, 4100, 6100, 7100*") e nella misura dello 0,02% per le lavorazioni di cui all'articolo 3, comma 4 del citato Decreto Interministeriale ("*Le lavorazioni, oggetto di addizionale, di competenza del soppresso IPSEMA, si riferiscono alla gestione trasporto merci ed alla gestione trasporto passeggeri*"). La misura dell'addizionale così stabilita è confermata per gli anni successivi al 2013 salvo che le verifiche annuali apportate dall'INAIL non rilevino la necessità di idonee variazioni al fine di raggiungere l'onere annuo di finanziamento previsto dall'articolo 3 del Decreto Interministeriale 12 gennaio 2011, n. 30 ("*L'onere di finanziamento del Fondo, posto dall'articolo 1, comma 244, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, a carico delle imprese, è determinato in dieci milioni di euro annui per il 2008 e per il 2009 ed in sette milioni e trecentotrentatremila euro a decorrere dal 2010*").

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

22) INPS – Messaggio n. 4552 del 12 maggio 2014: chiarimenti sulle note di rettifica in materia di CIG, solidarietà e deroga

L'INPS, con il proprio Messaggio n. 4552 del 12 maggio u.s. ha provveduto a fornire chiarimenti in riferimento alle note di rettifica emesse nel caso in cui si manifestino differenze di importi relativi ai conguagli di cassa integrazione, solidarietà e deroga. Nel merito, per ogni autorizzazione e tipologia di CIG si considera come ore conguagliabili il monte delle ore autorizzate cui vanno sottratte quelle già conguagliate. In presenza di autorizzazione inesistente o anche scaduta la procedura considera essere uguale a "0" (zero) il totale delle ore conguagliate. Con riferimento alle autorizzazioni che sono state conguagliate con le denunce mensili, viene calcolato l'importo massimo conguagliabile che è corrispondente al valore del tetto massimo orario di CIG determinato annualmente moltiplicato per il numero delle ore conguagliabili. Nel caso in cui l'importo dichiarato nella denuncia individuale e aggregato per tipologia di CIG sia superiore al tetto massimo conguagliabile, la procedura di calcolo non modifica il conguaglio individuale ma provvede a generare automaticamente, a livello aziendale, un codice esclusivamente ad uso interno, per tipologia di CIG, avente il significato di eccedenza CIG. I codici istituiti per le diverse tipologie sono:

ECGO	eccedenza CIG ordinaria
ECGS	eccedenza CIG straordinaria
ECGD	eccedenza CIGS in deroga
ESOL	eccedenza SOLIDARIETÀ
EMSO	eccedenza maggiorazione SOLIDARIETÀ

I suddetti codici vengono evidenziati in nota di rettifica con importo a zero nella colonna "dichiarato" e l'eccedenza viene riportata nella colonna "calcolato".

Contributo addizionale

Per le autorizzazioni soggette a contributo addizionale, se l'importo dovuto è assente o inferiore, la procedura di calcolo non modifica l'eventuale conguaglio individuale, ma genera automaticamente, a livello aziendale, un codice ad uso esclusivamente interno. I codici istituiti per le diverse tipologie sono:

E310	contributo addizionale CIG ordinaria e ratei
E410	contributo addizionale CIG straordinaria e ratei
E412	contributo addizionale CIG in deroga

23) Suprema Corte di Cassazione, Sezione II Civile – Sentenza n. 9226 del 26 aprile 2014 - contratto di agenzia: configurabile la revoca tacita del diritto di esclusiva

Con la sentenza in rassegna la Seconda Sezione della S.C. si è, in particolare, soffermata sulle caratteristiche essenziali riferibili al contratto di agenzia, precisando quali sono le condizioni sufficienti per la configurazione della revoca anche tacita del diritto di esclusiva. A seguito dell'introduzione di un'azione diretta all'ottenimento di apposite provvigioni da parte di una società agente per un determinato periodo di svolgimento del contratto di agenzia intercorso con un'altra società, il Tribunale di prime cure adito dal ricorrente accoglieva la domanda per quanto di ragione. Sull'appello della committente, la Corte di seconde cure riformava parzialmente la sentenza impugnata, riconoscendo solo per un minimo importo la ragione di credito dedotta dall'originaria attrice. Su ricorso formulato da quest'ultima, la Corte di cassazione, rigettandolo, confermava la sentenza di secondo grado, condividendola sul piano giuridico. La sentenza segnalata riveste qualche interesse perché risulta incentrata sulla particolare questione relativa all'individuazione delle modalità di attuazione delle revoca del diritto di esclusiva originariamente concordato tra le parti, con la specificazione della possibilità di una sua conformazione in forma tacita. A tal proposito è stato affermato che il diritto di esclusiva costituisce un elemento naturale, non già essenziale, del contratto di agenzia, sicché esso può essere validamente oggetto di deroga ad opera della volontà delle parti, deroga che può desumersi anche in via indiretta, purché in modo chiaro ed univoco, dal regolamento pattizio del rapporto, ove in concreto incompatibile con il detto diritto. Pertanto, dalla pattuizione con cui le parti abbiano stabilito che il preponente ha diritto di nominare più agenti nella stessa zona è consentito desumere anche l'esclusione della provvigione per l'agente per le vendite concluse dallo stesso preponente, pure nell'ipotesi in cui sia stato convenuto un regime di esclusiva limitato agli affari trattati dagli agenti con determinati clienti, nominativamente indicati. In senso più generale, si asserisce, perciò, che il diritto di esclusiva previsto dall'articolo 1743 del Codice civile (*“Il preponente non può valersi contemporaneamente di più agenti nella stessa zona e per lo stesso ramo di attività, né l'agente può assumere l'incarico di trattare nella stessa zona e per lo stesso ramo gli affari di più imprese in concorrenza tra loro”*) è elemento non essenziale ma naturale del contratto di agenzia e, quindi, può essere derogato dalle parti in forza di clausola espressa ovvero di una tacita manifestazione di volontà, desumibile dal comportamento tenuto dalle stesse parti sia al momento della conclusione del contratto, sia durante la sua esecuzione, con la conseguenza che la deroga all'esclusiva in favore dell'agente comporta che a questo non spetta il diritto, sancito dall'articolo 1748 del Codice civile (*“Per tutti gli affari conclusi durante il contratto l'agente ha diritto alla provvigione quando l'operazione è stata conclusa per effetto del suo intervento. La provvigione è dovuta anche per gli affari conclusi dal preponente con terzi che l'agente aveva in precedenza acquisito come clienti per affari dello stesso tipo o appartenenti alla zona o alla categoria o gruppo di clienti riservati all'agente, salvo che sia diversamente pattuito. L'agente ha diritto alla provvigione sugli affari conclusi dopo la data di scioglimento del contratto se la proposta è pervenuta al preponente o all'agente in data antecedente o gli affari sono conclusi entro un termine ragionevole dalla data di scioglimento del contratto e la conclusione è da ricondurre prevalentemente all'attività da lui svolta; in tali casi la provvigione è dovuta solo all'agente precedente, salvo che da specifiche circostanze risulti equo ripartire la provvigione tra gli agenti intervenuti. Salvo che sia diversamente pattuito, la provvigione spetta all'agente dal momento e nella misura in cui il preponente ha eseguito o avrebbe dovuto eseguire la prestazione in base al contratto concluso con il terzo. La provvigione spetta all'agente, al più tardi, inderogabilmente dal momento e nella misura in cui il terzo ha eseguito o avrebbe dovuto eseguire la prestazione qualora il preponente avesse eseguito la prestazione a suo carico. Se il preponente e il terzo si accordano per non dare, in tutto o in parte, esecuzione al contratto, l'agente ha diritto, per la parte ineseguita, ad una provvigione ridotta nella misura*

determinata dagli usi o, in mancanza, dal giudice secondo equità. L'agente è tenuto a restituire le provvigioni riscosse solo nella ipotesi e nella misura in cui sia certo che il contratto tra il terzo e il preponente non avrà esecuzione per cause non imputabili al preponente. È nullo ogni patto più sfavorevole all'agente. L'agente non ha diritto al rimborso delle spese di agenzia“), alla provvigione per gli affari conclusi nella zona direttamente dal preponente.

24) Suprema Corte di Cassazione - Sezione VI Lavoro – Ordinanza n. 4236 del 21 febbraio 2014: la convocazione in orario lavorativo non rientra tra i diritti del lavoratore

Con l'ordinanza del 21 febbraio 2014, n. 4236 la sesta sezione Civile, sottosezione lavoro, è intervenuta in un complesso contenzioso tra datore di lavoro e lavoratore dando un chiarimento decisivo in merito alla questione contestata della fissazione della convocazione dell'audizione del lavoratore, nell'ambito di un procedimento disciplinare, al di fuori dell'orario di lavoro. Infatti, secondo i supremi Giudici, la pretesa di far svolgere l'audizione durante l'orario di lavoro non trova sostegno in alcuna norma di legge, né esistono previsioni in tal senso da parte del C.C.N.L. Ciò conferma il precedente orientamento giurisprudenziale secondo cui la convocazione in orario lavorativo non rientra tra i diritti del lavoratore, purché quella in orari diversi non si traduca, per le difficoltà della sua attuazione, in una violazione del diritto della difesa. In buona sostanza, la posizione assunta dalla Cassazione trova il proprio fondamento nella determinazione dei principi che devono regolare l'azione disciplinare del datore di lavoro e nell'esercizio del diritto di difesa del lavoratore. Quest'ultimo è libero di discoltarsi nelle forme da lui prescelte con la conseguenza che, ove il lavoratore eserciti il proprio diritto, chiedendo espressamente di essere sentito a difesa nel termine previsto dal comma 5 dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (*“In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa”*), il datore di lavoro ha l'obbligo della sua audizione, pena l'illegittimità del procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare. In un contesto di questo genere – come si legge nella sentenza -, assume particolare rilievo l'obbligo delle parti di conformare la propria condotta a buona fede e lealtà contrattuale. L'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro, nel suo complesso, e quindi anche con riguardo ai profili procedurali, dunque, deve essere valutato alla stregua di tali principi, non essendo individuabili, a priori, sulla base della norma sopra citata, specifici obblighi afferenti le modalità di audizione. Date queste premesse, la valutazione dell'operato del giudice di appello risulta dettata da una corretta applicazione di tali principi, avendo accertato che le modalità stabilite per l'audizione dei lavoratori – presso lo stesso ufficio in cui prestavano servizio, ma fuori dall'orario di lavoro – non avevano pregiudicato la pienezza dell'esercizio del diritto di difesa da parte degli stessi, risultando irrilevante, rispetto alla salvaguardia dell'organizzazione del datore di lavoro, l'eventuale incidenza su differenti esigenze, come quelle familiari, di amministrazione del tempo libero e similia. Al riguardo i giudici della Suprema Corte evidenziano che l'obbligo di accogliere la richiesta del lavoratore sussiste solo ove la stessa risponda ad un'esigenza difensiva non altrimenti tutelabile. Ciò che non risulta riscontrabile nella fattispecie in esame dove i lavoratori coinvolti non hanno allegato né provato circostanze specifiche, atte a rivelare un particolare disagio per le modalità e i tempi di fissazione dell'audizione, non potendo questo ritenersi in re ipsa per il solo fatto della non coincidenza delle modalità della convocazione con quelle richieste. Da qui la dichiarazione di infondatezza del motivo di ricorso.

25) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 9180 del 23 aprile 2014: somme corrisposte dal datore al lavoratore in adempimento di una transazione e assoggettamento a contribuzione obbligatoria.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 9180 del 23 aprile 2014, ha affermato che *"al fine di valutare se siano assoggettabili a contribuzione obbligatoria le erogazioni economiche corrisposte dal datore di lavoro in favore del lavoratore in adempimento di una transazione, spiega limitato rilievo la circostanza che tali somme siano pervenute al lavoratore in adempimento di un accordo transattivo, dovendosi valutare più approfonditamente non solo se manchi uno stretto nesso di corrispettività, ma se risulti un titolo autonomo, diverso e distinto dal rapporto di lavoro, che ne giustifichi la corresponsione, in quanto occorre tener conto sia del principio secondo il quale tutto ciò che il lavoratore riceve, in natura o in denaro, dal datore di lavoro in dipendenza e a causa del rapporto di lavoro rientra nell'ampio concetto di retribuzione imponible ai fini contributivi (ex art. 12 della legge n. 153 del 1969) sia della assoluta indisponibilità, da parte dell'autonomia privata, dei profili contributivi che l'ordinamento collega al rapporto di lavoro."* La Suprema Corte ribadisce inoltre il principio secondo cui *"in tema di obbligo contributivo previdenziale, la transazione intervenuta tra lavoratore e datore di lavoro è estranea al rapporto tra quest'ultimo e l'INPS, avente ad oggetto il credito contributivo derivante dalla legge in relazione all'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato"*.

26) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 9945 dell'8 maggio 2014: Decesso per eccessivo lavoro - risarcimento danni ai favore dei famigliari

Il datore di lavoro che attribuisce la responsabilità del decesso del dipendente alla sua condotta stacanovista e non all'eccessivo carico di lavoro, deve risarcire i danni patrimoniali e morali agli eredi (Corte di Cassazione 8/5/2014, n. 9945). Il caso riguarda la moglie di un lavoratore deceduto a seguito di un infarto, la quale ha avanzato richiesta di risarcimento danni patrimoniali e morali in capo alla società presso cui il marito lavorava, per gli eccessivi sforzi e ritmi di lavoro a cui l'uomo era stato sottoposto. A sostegno della richiesta, la donna deduceva che il coniuge, svolgendo mansioni di quadro, si era trovato ad operare, negli ultimi mesi del suo rapporto di lavoro, in condizioni di straordinario aggravio fisico, affermando tra l'altro, che l'impegno lavorativo era continuativo secondo una media di circa undici ore giornaliere, e che ciò aveva comportato il protrarsi dell'attività a casa e fino a tarda sera. La Corte d'appello, riformando la pronuncia di primo grado, ha accolto la domanda ed ha condannato la società al risarcimento dei danni in favore della moglie e della figlia, adducendo, inoltre, sulla base delle conclusioni del CTU medico - legale nominato in corso di giudizio, che l'infarto era correlabile, in via concausale, con indice di probabilità di alto grado, alle trascorse vicende lavorative. In aggiunta, la Corte di Cassazione, convenendo con il giudice di I e II grado, oltre a riconoscere il risarcimento dei danni patrimoniali e morali in capo agli eredi, ha ribadito che ciascuna azienda deve essere a conoscenza delle modalità attraverso le quali ciascun dipendente svolge il proprio lavoro, e deve considerarsi responsabile della mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore (articolo 2087 del Codice civile - *"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*).

27) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 9654 del 2 maggio 2014: è legittimo il licenziamento per avere aggredito il proprio superiore

Sussiste la giusta causa del licenziamento a carico del sottoposto che ha aggredito il dirigente, nonostante l'assoluzione ottenuta in sede penale, laddove tale condotta sia contraria al vivere civile ed impedisca la prosecuzione del rapporto contrattuale con il datore di lavoro (Corte di Cassazione sentenza n. 9654/2014). Il caso di specie riguarda il ricorso presentato da un dipendente licenziato per giusta causa dopo aver aggredito il proprio dirigente all'uscita dal posto di lavoro. All'accaduto ha fatto seguito una querela presentata dal dirigente conclusasi con sentenza del Giudice di pace di assoluzione dell'aggressore. Sia in giudizio di primo grado che in Appello è stata però confermata la giusta causa di licenziamento osservando che l'aggressione ai danni di un superiore gerarchico costituisce atto contrario alle norme della comune vita e del vivere civile ed è idonea a far venir meno il rapporto di fiducia tra le parti, considerando la non vincolatività in sede civile della sentenza di assoluzione. Infine il dipendente licenziato ha presentato un ulteriore ricorso respinto in Cassazione ritenendo che il giudicato di assoluzione in sede penale ha effetto preclusivo nel giudizio civile solo ove contenga un effettivo e specifico accertamento circa l'insussistenza o del fatto o della partecipazione dell'imputato e non anche nell'ipotesi in cui l'assoluzione sia determinata dall'accertamento dell'insussistenza di sufficienti elementi di prova circa la commissione del fatto o l'attribuibilità di esso all'imputato. Pertanto sussiste la giusta causa del licenziamento a carico del sottoposto che ha aggredito il dirigente, nonostante l'assoluzione ottenuta in sede penale, laddove detta condotta sia reputabile essere contraria al vivere civile e impedisca la prosecuzione del rapporto con il datore di lavoro.

28) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 9301 del 24 aprile 2014: non è dovuto alcun compenso all'autista dell'autobus per il ritorno al deposito a fine lavoro

Perché scatti il diritto ad usufruire della remunerazione relativa al tempo che viene impiegato da parte del lavoratore, alla fine del proprio turno di servizio, per rientrare nel luogo dove ha iniziato la sua prestazione lavorativa, è necessario che lo spostamento avvenga in conseguenza di una precisa direttiva emanata da parte dell'azienda. Non basta, cioè, che l'inizio e la conclusione della prestazione lavorativa avvengano in luoghi tra loro differenti: lo ha stabilito la Suprema Corte di Cassazione con la propria Sentenza n. 9301 del 24 aprile 2014, non riconoscendo a quattro autisti di autobus il diritto alla remunerazione del tempo impiegato per tornare al deposito a fine giornata. Il caso trae la propria origine da un ricorso presentato da 4 lavoratori, tutti dipendenti, quali conducenti di linea, dell'Azienda Napoletana Mobilità. Premesso che il luogo in cui iniziavano la prestazione lavorativa non coincideva con quello in cui essa aveva termine e che il tempo di viaggio impiegato per raggiungere, alla fine di ogni turno, il luogo di partenza non era stato mai retribuito dall'Azienda, tali lavoratori hanno richiesto al Tribunale che tale tempo di viaggio venisse considerato come lavoro effettivo, con il riconoscimento del diritto a percepire la metà della retribuzione ai sensi di quanto viene previsto dall'articolo 17, lettera c), R.D.L. 19 ottobre 1923 n. 2328, secondo cui *“si computa come lavoro effettivo (...) la metà del tempo impiegato per recarsi, senza prestare servizio, con un mezzo gratuito di servizio in viaggi comandati da una località ad un'altra per prendere servizio o fare ritorno a servizio compiuto”*. Il Tribunale adito ha respinto i ricorsi di primo grado, ma la Corte d'Appello di Napoli, su impugnazione dei lavoratori, in riforma della decisione assunta nel precedente grado di giudizio, ha ritenuto di dover accogliere le domande, condannando l'Azienda a corrispondere ai lavoratori le differenze retributive, osservando che la circostanza dedotta dagli stessi, secondo cui la mancata coincidenza del luogo di inizio con quello di cessazione del lavoro giornaliero non era determinata da disposizioni aziendali, ma costituiva una

loro libera scelta, tuttavia non valeva ad escludere l'applicabilità della norma sopra richiamata. Il presupposto di tale norma è infatti la separazione spaziale tra il luogo in cui ha inizio e quello in cui cessa la prestazione lavorativa, con la conseguente necessità dello spostamento del lavoratore dall'uno all'altro luogo, senza che occorra alcuna dimostrazione della connessione causale di questa separazione con le necessità aziendali. Il tribunale d'Appello riteneva dunque essere riduttiva l'interpretazione secondo la quale la norma si dovrebbe applicare solo nell'ipotesi in cui sia imposto obbligatoriamente al dipendente di raggiungere due diverse località per iniziare il proprio servizio ovvero per farvi ritorno a servizio compiuto. Ed infatti ciò che la norma presuppone per qualificare come comandato lo spostamento è unicamente la separazione dei luoghi ove ha inizio e termine la prestazione lavorativa giornaliera. Nella specie, essendo pacifica la circostanza che le modalità di svolgimento del lavoro prevedessero località differenti di inizio e termine della prestazione, non era necessaria ai fini dell'applicabilità della norma alcuna prova in ordine alla durata degli spostamenti effettuati dai dipendenti, essendo la stessa connessa alla distanza tra la località di inizio dell'attività lavorativa (c.d. deposito) e il posto di cambio ed al tempo mediamente necessario di percorrenza, dovendo ulteriormente ritenersi che il compenso reclamato competa unicamente in relazione a spostamenti compiuti oltre l'orario di lavoro giornaliero ed in relazione a turni in cui vi sia separazione fra luogo di inizio e termine della prestazione. Avverso questa sentenza proponeva ricorso per cassazione l'Azienda Napoletana Mobilità, deducendo che la norma in questione mira a ricompensare il tempo impiegato dal lavoratore per gli spostamenti, da una località ad un'altra, per prendere servizio, e il tempo impiegato per fare ritorno a servizio compiuto, spostamenti eseguiti nell'osservanza di disposizioni aziendali circa luoghi ed orari di lavoro impartite da parte del datore di lavoro, e perciò del tutto equivalenti a quelli "comandati". Nella specie l'Azienda non aveva mai imposto ai lavoratori un obbligo in tal senso, come dagli stessi ribadito nel ricorso in appello. Non erano infatti tenuti, una volta iniziata la prestazione lavorativa presso il c.d. deposito (luogo dove facevano capo per prendere visione degli ordini di servizio, per ottenere la dotazione necessaria per l'espletamento dello stesso e per quant'altro fosse necessario ai fini della prestazione), di far ritorno al luogo iniziale né, quando iniziavano la prestazione nel c.d. posto di cambio, dovevano far ritorno in tale ultimo posto. I lavoratori erano liberi di organizzare i loro spostamenti in base a scelte discrezionali, dettate esclusivamente da proprie comodità personali. Non derivando la non coincidenza del luogo di inizio della prestazione lavorativa con quello di cessazione della stessa da disposizioni aziendali, doveva escludersi che gli spostamenti dei lavoratori fossero "comandati" e quindi che potesse trovare applicazione la disposizione in esame, non potendosi tutelare un diritto soggettivo che non soddisfa un interesse giuridicamente apprezzabile in capo al lavoratore, quanto piuttosto eventuali scelte personali di comodo. La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso presentato dall'Azienda Napoletana Mobilità. L'articolo 17, lettera c), R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328, dispone che *"si computa come lavoro effettivo (...) la metà del tempo impiegato per recarsi, senza prestare servizio, con un mezzo gratuito di servizio in viaggi comandati da una località ad un'altra per prendere servizio o fare ritorno a servizio compiuto"*. La norma considera che, in base alle comuni più diffuse esigenze, il dipendente, al termine del lavoro, ripercorre la stessa strada che l'ha inizialmente condotto al lavoro ed abbia in tal modo interesse a concludere la prestazione nel luogo in cui l'ha iniziata. Quando ciò non avvenga a causa della programmazione aziendale, il tempo necessario allo spostamento dall'uno all'altro luogo assume la natura di tempo di lavoro, ed in tale forma è normativamente qualificato. Presupposti per l'applicabilità della norma in esame non sono l'uso del mezzo gratuito di servizio, né il fatto che il lavoratore si rechi al lavoro con un proprio mezzo ovvero con mezzi pubblici ovvero a piedi, bensì, da un lato, la non coincidenza del luogo di inizio con il luogo di cessazione del lavoro giornaliero, dall'altro che questa non coincidenza sia determinata non da una scelta del lavoratore, bensì, ed esclusivamente, da una necessità organizzativa interna aziendale: la necessità che il lavoro inizi in un determinato luogo e

cessi in altro luogo. Sulla base di questi presupposti, la norma è diretta a compensare il tempo che il dipendente impiega per recarsi dall'uno all'altro luogo; spostamento che assume tuttavia rilievo solo all'inizio ed alla cessazione del lavoro da prestare in azienda, posto che lo spostamento che avviene nel corso della giornata lavorativa ha il suo compenso nella retribuzione corrisposta. In altri termini il fondamento del diritto alla retribuzione supplementare è non solo l'esistenza di una separazione spaziale fra il luogo in cui ha inizio ed il luogo di cessazione della prestazione di lavoro ma anche che tale separazione non sia il prodotto di una scelta operata da parte del lavoratore, ma sia oggettivamente predeterminata dalla programmazione del lavoro aziendale, che inizia in un luogo e si conclude in altro luogo. Assunto questo che trova conferma sia nella chiara lettera (*"viaggi comandati"*) che nella ratio del citato articolo 17 R.D.L. n. 2328 del 1923, che attestano la necessità che le esigenze aziendali – a fronte delle quali si giustifica la richiesta del compenso rivendicato – vengano valutati da coloro che per le mansioni svolte hanno il compito, con l'assunzione di una propria personale responsabilità, di predeterminare la programmazione dei viaggi con modalità che ne consentano poi – in ragione della funzione di pubblico interesse dell'Azienda Napoletana – il doveroso controllo. Va al riguardo osservato che la Corte ha costantemente affermato il principio di diritto, secondo cui al fine di poter considerare – ai sensi dell'articolo 17 del R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328 – come lavoro effettivo la metà del tempo impiegato dal lavoratore dipendente di una società di pubblici servizi di trasporto in concessione per recarsi, *"senza prestare servizio, con un mezzo gratuito di servizio in viaggi comandati da una località all'altra per prendere servizio o fare ritorno a servizio compiuto"*, è necessario che non vi sia coincidenza del luogo di inizio con quello di cessazione del lavoro giornaliero e che tale circostanza sia determinata non da una scelta del lavoratore, bensì, in via esclusiva, da una necessità organizzativa aziendale, rimanendo irrilevante l'uso del mezzo gratuito di servizio da parte del lavoratore e che quest'ultimo si rechi al lavoro con un proprio mezzo ovvero con mezzi pubblici od anche a piedi. Concorrendo tali condizioni, il lavoratore può ottenere il riconoscimento del diritto previsto dalla suddetta norma (alla lett. c), il cui fondamento è insito nell'esigenza di compensare il tempo necessario al menzionato spostamento indotto dall'organizzazione del lavoro riconducibile all'azienda. Nella fattispecie in esame la Corte di merito, pur dando atto che gli stessi lavoratori hanno ammesso che la mancata coincidenza del luogo di inizio con quello di cessazione del lavoro giornaliero non era determinata da disposizioni aziendali, ma costituiva una loro libera scelta, ha tuttavia ritenuto che tale scelta non vale ad escludere l'applicabilità della norma in questione. Ma così facendo, la Corte territoriale non si pone in linea con i principi di diritto sopra affermati, richiamati dalla stessa Corte secondo cui il computo del tempo di viaggio ai fini indicati presuppone non solo che non vi sia coincidenza del luogo di inizio con quello di cessazione del lavoro giornaliero, ma che tale circostanza sia determinata non da una libera scelta del lavoratore, ma esclusivamente, da specifiche disposizioni aziendali. In altri termini, una volta accertato che gli spostamenti dei lavoratori, all'inizio e alla cessazione del lavoro da prestare in azienda, non erano imposti da esigenze organizzative aziendali e che i dipendenti non avevano interesse a concludere la prestazione nel luogo in cui questa era stata iniziata, viene meno il presupposto del *"viaggio comandato"*, e cioè del trasferimento inevitabile per l'organizzazione dei turni, derivante da disposizione aziendale. Diversamente ragionando, ogni separazione dei luoghi di inizio e termine della giornata lavorativa, non dipendente da *"viaggi comandati"* e non predeterminata dalla programmazione del lavoro aziendale ma dettata da scelte dei prestatori di lavoro riconducibili ad interessi personali degli stessi, dovrebbe rientrare nella previsione di cui all'articolo 17, lettera c), R.D.L. citato, in contrasto con la funzione di tale disposizione che è quella di compensare il tempo che il lavoratore impiega.

21 maggio 2014

Masismo 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