



Lreview

Periodico di informazione
lavoristica e previdenziale

TeamSystem Labour review

Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 N.46), art. 1, comma 1, DCB Pesaro

n. 155

IN QUESTO NUMERO

Pag	2	Collegato lavoro
	7	Lavoro sommerso: nuova maxisanzione
	11	Contrattazione collettiva: rinnovi contrattuali settembre - ottobre 2010
	16	Giurisprudenza
	26	Opinioni e commenti: Licenziamento della lavoratrice madre
	29	Scadenziario: ultime scadenze gennaio 2011



HR SYSTEM Service

Il software per la Gestione delle Risorse Umane

HR System Service è il nuovo applicativo, completamente integrato con i programmi di gestione paghe di TeamSystem, per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane dell'azienda cliente dello Studio di Consulenza.

Il programma è modulare, scalabile e rapidamente attivabile dallo Studio, che può così fornire un servizio a valore ai propri clienti, aumentandone la fidelizzazione.

Principali aree gestionali:

- Recruiting e selezione del personale
- Anagrafica del personale e organigramma
- Registrazione Formazione
- Valutazione risorse umane ed analisi
- Portale risorse umane

www.teamssystem.com

TeamSystem
the way ahead for your business

TeamSystem
Labour review
Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

Editrice TeamSystem S.p.A.
Sede: Via Yuri Gagarin, 205 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Anna Maria Della Fera
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:
Valentina Lo Bartolo

S.E. o O.
Riproduzione
vietata

Stampa: Bieffe - Recanati (MC)



Novità normative

- Collegato lavoro - 2
- Lavoro sommerso: nuova massimizzazione - 7

Contrattazione collettiva

- Rinnovi contrattuali settembre - ottobre 2010 - 11

Giurisprudenza

- Costituzione del rapporto - *nota* - 16
- Crisi aziendali - 17
- Aspetti penali - 19
- Risarcimento del danno - 23

Opinioni e commenti

- Licenziamento della Lavoratrice madre - 26

Scadenziario

- Ultime scadenze gennaio 2011 - 29



COLLEGATO LAVORO

Legge n. 183 del 4.11.2010

Sulla Gazzetta Ufficiale del **9.11.2010**, n. 262, S.O. n. 243 è stata pubblicata la **Legge 4.11.2010, n. 183** recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (Collegato lavoro).

La nuova disciplina legislativa entra in vigore il **24 novembre 2010**, modificando numerose norme in materia di lavoro, come, ad esempio, le regole per gli arbitrati e la conciliazione, la disciplina sanzionatoria per il lavoro nero, la contribuzione figurativa, e così via.

Di seguito le principali innovazioni e modifiche legislative introdotte della Legge Delega.

Delega al Governo per la revisione della materia dei lavori usuranti (articolo 1)

L'articolo 1, della Legge n. 183 del 4.11.2010 prevede che il Governo abbia tre mesi di tempo, dalla entrata in vigore della Legge, per porre in essere uno o più decreti attuativi in materia di lavori usuranti, seguendo i principi della Legge Delega, fra cui la permanenza effettiva nelle attività usuranti per almeno sette anni negli ultimi dieci o per almeno metà della vita lavorativa, a partire dall'anno 2018.

La definizione dei lavori considerati usuranti consente a coloro che vi sono stati addetti di fruire del pensionamento di vecchiaia anticipato.

Misure contro il lavoro sommerso (articolo 4)

Con riferimento al settore privato, fatta eccezione dei lavoratori domestici, la mancata trasmissione della comunicazione di assunzione di un dipendente viene punita con la sanzione da **Euro 1.500,00 a Euro 12.000,00** oltre ad una sanzione di **Euro 150,00** per ogni giorno di lavoro irregolare.

La sanzione non si applica se sono stati effettuati adempimenti di natura previdenziale riferibili al lavoratore assunto in maniera irregolare.

In caso di lavoro "in nero" è previsto un **inasprimento delle sanzioni civili del 50%**, mentre è abrogato l'attuale minimo di Euro 3.000,00. Qualora il lavoratore sia stato impiegato "in nero" e successivamente regolarizzato, la sanzione si applica in misura **da Euro 1.000,00 a Euro 8.000,00** per ciascun lavoratore irregolare, oltre ad **Euro 30,00** per ogni giorno di lavoro effettivo.

E' in ogni caso possibile il pagamento della sanzione minima in ipotesi di diffida ad adempiere.

Gli organi deputati alla irrogazione delle sanzioni amministrative sono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza; l'Autorità competente a ricevere il rapporto di cui all'articolo 17 della legge **24 novembre 1981, n. 689** è la Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

Ne settore turistico, il datore di lavoro che non sia in possesso di alcuni dei dati anagrafici del lavoratore assunto può integrare la comunicazione entro tre giorni dalla instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera chiara e precisa l'identità del prestatore di lavoro e la tipologia contrattuale stipulata.

Orario di lavoro (articolo 7)

La nuova disciplina normativa prevede inasprimenti sanzionatori in ipotesi di violazioni di orario di lavoro, con specifico riferimento ai riposi giornalieri, settimanali ed alle ferie. Le nuove sanzioni sono divise in scaglioni, nei quali si considerano il numero dei lavoratori interessati e la recidiva della violazione.

Le sanzioni variano da un minimo di **Euro 100,00 ad un massimo di Euro 5.000,00**, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori o si è verificata in almeno cinque periodi giornalieri o settimanali.

Lavoro a tempo parziale nella PA (articolo 16)

Con specifico riferimento al lavoro a tempo parziale nelle Pubbliche Amministrazioni, in ambito di prima applicazione del **Decreto Legge 25.06.2008, n. 112** le Pubbliche Amministrazioni hanno sei mesi di



tempo dalla entrata in vigore della Legge Delega per sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, già adottati prima della entrata in vigore del Decreto Legge n. 112/2008.

Aspettativa nella PA (articolo 18)

I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali ed imprenditoriali. In detto periodo non si applica la disciplina relativa alle incompatibilità.

Trattamenti di disoccupazione (articolo 20)

Le disposizioni in materia di igiene ed infortuni del lavoro di cui alla **Legge 12.02.1955, n. 51**, che dispone la emanazione di norme generali e speciali per la prevenzione degli infortuni ed igiene del lavoro, non si applicano in relazione al lavoro a bordo del naviglio di Stato.

I provvedimenti del Giudice adottati in sede penale non pregiudicano eventuali azioni risarcitorie del lavoratore volte ad accertare la responsabilità civile derivante dalla violazione delle disposizioni del **D.P.R. n. 303 del 19.03.1956**.

Età pensionabile dei dirigenti medici del SSN (articolo 22)

I dirigenti medici del SSN possono chiedere il collocamento a riposo, in luogo del compimento dei 65 anni con l'opzione dell'ulteriore biennio, al maturare del 40esimo anno di effettivo servizio, esclusi i periodi di contribuzione figurativa.

In ogni caso il limite massimo del periodo di permanenza non può superare i 70 anni e la permanenza non può comportare l'aumento del numero dei dirigenti.

Congedi, permessi e aspettative (articolo 23)

Entro sei mesi dalla entrata in vigore della Legge n. 183/2010 il Governo avrà il compito di riordinare la disciplina in materia di congedi, aspettative, permessi, spettanti tanto ai lavoratori privati e pubblici, senza maggiori oneri per le finanze pubbliche.

In ogni caso dovranno essere definiti i presupposti e la tipologia di permessi e stabilito un coordinamento delle norme che li disciplinano.

Permessi per l'assistenza ai portatori di handicap (articolo 24)

Per quanto riguarda i permessi per l'assistenza ai portatori di handicap in situazione di gravità, al lavoratore dipendente vengono riconosciuti tre permessi mensili retribuiti coperti da contribuzione figurativa, purché si tratti di assistenza ad un familiare, parente o affine di secondo grado.

E' possibile fruire dei medesimi permessi per assistenza ad un parente o affine di terzo grado sempre che il loro coniuge, o i genitori manchino o siano deceduti, oppure siano ultrasessantacinquenni o anch'essi portatori di handicap. Il diritto all'assistenza non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per la stessa persona; invece, in ipotesi di assistenza ad un figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto viene riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Il lavoratore decade dal diritto qualora l'Inps o il datore di lavoro accertino il venir meno delle condizioni richieste per la loro fruizione.

Le Pubbliche Amministrazioni debbono comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, i dati relativi ai dipendenti che fruiscono dei detti permessi, dati che confluiranno in una apposita banca dati informatica, da istituirsi.

Certificati di malattia (articolo 25)

Anche i lavoratori privati, a partire dal nuovo anno, avranno l'obbligo di trasmettere dall'Inps in via telematica il certificato di malattia al datore di lavoro, come previsto già per i dipendenti pubblici.

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica costituisce, per il medico, illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del



licenziamento, ovvero per i medici in rapporto convenzionale con le aziende locali, la decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

Certificazione contratto di lavoro (articolo 30)

In tutti i casi in cui la disciplina di Legge prevede clausole generali, comprese le norme in materia di instaurazione e di recesso dal rapporto di lavoro, di esercizio dei poteri del datore di lavoro e di trasferimento di azienda, il controllo giudiziale deve limitarsi all'accertamento del presupposto di legittimità e non può attenere al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive, le quali spettano al datore di lavoro o al committente.

Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, il Giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Per quanto concerne i licenziamenti individuali, le valutazioni a parte del Giudice dovranno tenere conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo, contenute nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, ovvero nei contratti individuali di lavoro, ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del Decreto Legislativo **10.09.2003, n. 276** e successive modificazioni.

Viene inserita la modifica dell'articolo **75 del D.Lgs. n. 276/2003**, al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, secondo il quale le parti potranno chiedere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.

Conciliazione ed arbitrato (articolo 31)

Vengono modificate le norme del codice di procedura civile relative alla conciliazione ed all'arbitrato di cui agli articoli da 410 a 412-*quater* c.p.c.. Viene previsto, in particolare:

- il tentativo di conciliazione prima del procedimento giudiziale non sarà più obbligatorio, ma facoltativo, fatta eccezione per le controversie relative ai contratti certificati, per i quali il tentativo deve essere esperito presso le apposite commissioni;
- le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro vengono ampliate, con possibilità di divenire anche sedi di conciliazione e camere arbitrali;
- è prevista la possibilità di inserire clausole compromissorie nelle materie di cui all'articolo 409 c.p.c., qualora previsto da contratti o accordi collettivi, rinviando alle modalità di espletamento dell'arbitrato la soluzione di eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro;
- la clausola compromissoria deve essere certificata da una delle commissioni di certificazione; non può essere pattuita e sottoscritta prima della fine del periodo di prova, ovvero se non sono trascorsi almeno 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro e non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro;
- l'articolo 412 c.p.c. come novellato, prevede, con specifico riferimento alla clausola arbitrale per la risoluzione della controversia, che in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o anche al suo termine in ipotesi di esito negativo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordino, riconoscendo, quando possibile, il credito che spetti al lavoratore e possano accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla stessa commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

Decadenze e disposizioni sul lavoro a termine (articolo 32)

L'impugnazione del licenziamento con qualsivoglia atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, deve essere proposta entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento stesso o dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale, diviene inefficace se entro i successivi 270 giorni (9 mesi) non viene depositato il ricorso nella Cancelleria del Tribunale competente o non viene data comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di



conciliazione o arbitrato. In ipotesi di conciliazione o arbitrato senza esito positivo, il ricorso deve essere presentato al Giudice del Lavoro **entro 60 giorni** dal rifiuto o mancato accordo.

I termini, che sono perentori, introdotti dalla nuova Legge, sono applicabili anche alle seguenti ipotesi di invalidità del licenziamento:

- licenziamenti correlati alla risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto;
- licenziamenti legati alla legittimità del termine apposto al contratto;
- recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto, ex articolo 409, numero 3 c.p.c.;
- trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 c.c. con termine decorrente dalla ricezione della comunicazione di trasferimento;
- nullità del termine apposto al contratto di lavoro ex articolo 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368 del 26.03.2001, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

La nuova procedura prevista per l'impugnazione del licenziamento si applica anche ai seguenti contratti:

- contratti a tempo determinato in corso, stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001, con decorrenza dalla data di scadenza del termine;
- contratti a tempo determinato stipulati anche in base a norme precedenti al D.Lgs. n. 368/2001, già conclusi alla data di entrata in vigore della nuova disciplina normativa, con decorrenza dalla data medesima;
- cessione del contratto di lavoro, nell'ambito del trasferimento di azienda ex articolo 2112 c.c., con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- in ogni altro caso, tra cui anche l'ipotesi della somministrazione irregolare, ai sensi dell'articolo 27 del D.Lgs. n. 276/2003.

In tutti i casi, il comma 5 dell'articolo 32 della legge n. 183/2010 stabilisce che, in caso di conversione del contratto a termine, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità onnicomprensiva corrispondente alla misura di 2,5 fino a 12 retribuzioni globali di fatto, secondo i criteri dettati dalla Legge 15.07.1966, n. 604 tenuto conto delle dimensioni dell'impresa, del numero dei lavoratori impiegati, dell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro e delle condizioni contrattuali stabilite dalle parti.

Accesso ispettivo, potere di diffida, verbalizzazione unica (articolo 33)

La Legge delega definisce i contenuti minimi del verbale ispettivo di primo accesso, nonché quelli del verbale unico conclusivo.

La diffida ad adempiere, conseguente all'accertamento di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, da cui scaturiscano sanzioni amministrative, deve essere ottemperata entro 30 giorni dalla notifica ed entro i successivi 15 giorni deve essere pagata la sanzione in misura ridotta.

La regolarizzazione si intende perfezionata allorché il trasgressore consegna al servizio ispettivo la documentazione comprovante l'avvenuta messa in regola e il pagamento delle somme, comprensive delle sanzioni, previste.

Indicatore di situazione economica equivalente ISEE (articolo 34)

Viene modificata la disciplina dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

Colui che intende richiedere la prestazione sociale o assistenziale è tenuto a presentare un'unica dichiarazione sostitutiva, di validità annuale, concernente le informazioni necessarie per la determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente.

Successivamente l'Inps determina l'indicatore della situazione economica equivalente in relazione ai dati autocertificati dal soggetto richiedente la prestazione agevolata. All'Agenzia delle Entrate spetta il compito di verificare la veridicità dei dati della dichiarazione e vengono affidate alla Guardia di Finanza funzioni di controllo selettivo.



Indennizzi per aziende in crisi (articolo 35)

A coloro che sono in possesso dei requisiti anagrafici, viene riconosciuto un indennizzo pari al trattamento minimo di pensione previsto dalla gestione commercianti dell'Inps fino al conseguimento del pensionamento di vecchiaia.

Formazione (articolo 36)

Il Ministero del Lavoro prevede misure di sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, con accesso prioritario rispetto ad altri interventi, sulle risorse finanziarie del Fondo per la Formazione professionale.

Versamento delle ritenute previdenziali (articolo 39)

L'omesso versamento, nelle forme e nei tempi di legge, delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal committente sui compensi dei collaboratori coordinati e continuativi, con o senza modalità a progetto, iscritti alla Gestione separata, configura **ipotesi di reato punibile con la reclusione fino a tre anni e la multa fino ad Euro 1.032,00.**

La pena non si applica se il versamento è effettuato entro tre mesi dalla notifica della violazione.

Contribuzione figurativa (articolo 40 - 45)

Ai fini del calcolo della retribuzione annuale pensionabile e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o ad integrazione del reddito, i periodi di contribuzione figurativa, maturati a far data dal 1° gennaio 2005, sono accreditati in base alla retribuzione che al lavoratore sarebbe spettata nel caso di regolare svolgimento dell'attività nel mese in cui si colloca l'evento.

Nel caso in cui l'assoluta e permanente impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa derivi da infortunio sul lavoro, viene meno ogni limite di durata per l'accredito figurativo pensionistico per i periodi di inabilità al lavoro.

Il riconoscimento della contribuzione figurativa preclude, per il periodo di 22 mesi, il diritto al pagamento della indennità di malattia a carico dell'Inps.

Responsabilità civile di terzi nelle invalidità (articolo 41)

Qualora l'invalidità civile derivi dal fatto illecito di terzo, le pensioni, gli stipendi, gli assegni e le indennità accompagnatorie corrisposte all'invalido sono recuperate, dall'Ente erogatore, nei confronti del responsabile civile e della Compagnia di assicurazioni.

Comunicazione delle imprese di assicurazione all'Inps (articolo 42)

A partire dal 1° giugno 2010 il medico è tenuto a rappresentare nei certificati di malattia quando l'infermità sia imputabile alla responsabilità di terzi, al fine di consentire all'Ente erogatore la possibilità di esperire le azioni surrogatorie e di rivalsa nei confronti del responsabile.

Se il soggetto ha diritto all'indennità di malattia a carico dell'Inps, l'impresa di assicurazione, prima di provvedere al risarcimento del danno, è tenuta a darne immediata comunicazione all'Inps ai fini del recupero delle somme corrisposte.

Iscrizione e cancellazione nell'albo delle imprese artigiane (articolo 43)

A partire dal 1° gennaio 2010, gli atti ed i provvedimenti concernenti le variazioni di soggetti iscritti all'albo delle imprese artigiane, non sono opponibili all'Inps allorché siano decorsi tre anni del verificarsi dei relativi presupposti.

Pignoramenti e sequestri presso enti previdenziali (articolo 44)

Le disposizioni in materia di esecuzione forzata nei confronti di Pubbliche Amministrazioni sono applicabili anche ai pignoramenti mobiliari eseguiti presso Enti ed Istituti previdenziali, esercenti forme di previdenza ed assistenza obbligatorie.



Differimento di termini per l'esercizio di deleghe (articolo 46)

Il Governo ha 24 mesi per l'esercizio di alcune deleghe, già conferite dalla Legge **24 dicembre 2007, n. 247**, riguardanti le seguenti materie:

- revisione della disciplina degli ammortizzatori sociali;
- riordino della materia dei servizi per l'impiego, gli incentivi all'occupazione ed all'apprendistato;
- revisione della disciplina della occupazione femminile.

Soggetti autorizzati alla intermediazione nel lavoro e obbligo formativo (articolo 48)

La Legge Delega prevede la modifica del **D.Lgs. n. 276/2003**, ampliando la categoria dei soggetti che sono autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione, prevedendo che le Università possano inserire i *curricula* dei laureati nella Borsa continua del lavoro.

E' prevista la possibilità di assolvere all'obbligo di istruzione attraverso percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di formazione ed istruzione, demandando ad apposite intese tra Stato, Regioni e Parti sociali l'attuazione della norma.

Nel settore della cura e della assistenza alla persona possono essere stipulati contratti di collaborazione senza necessità di progetto, ai sensi dell'articolo **61**, comma **2** del **D.Lgs. n. 276/2003**, entro il limite massimo di 240 ore.

Collaborazioni coordinate e continuative (articolo 50)

Fatte salve le sentenze già definitive, qualora il committente abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipula di un contratto di lavoro subordinato ai sensi della disciplina transitoria sulla stabilizzazione, al prestatore di lavoro spetteranno soltanto un indennizzo di importo pari a 2,5 fino al massimo di 6 mensilità di retribuzione, anche nel caso in cui il committente abbia, altresì, offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro pregresso.

LAVORO SOMMERSO: NUOVA MAXISANZIONE

Ministero del Lavoro, Circolare n. 38 del 12.11.2010

Il Ministero del Lavoro, con Circolare **n. 38 del 12.11.2010** ha fornite le prime istruzioni operative sulla corretta applicazione della nuova disciplina relativa all'apparato sanzionatorio contro il lavoro sommerso, introdotto con l'articolo **4** della Legge **n. 183 del 4.11.2010 (Collegato Lavoro)**.

Natura giuridica della nuova sanzione

La Circolare chiarisce, innanzitutto, che la nuova misura sanzionatoria si va ad aggiungere e non sostituisce le sanzioni già previste dalla Legge nelle ipotesi di irregolare instaurazione del rapporto di lavoro (mancata consegna al lavoratore della documentazione concernente le informazioni relative alla instaurazione del rapporto di lavoro, omesse registrazioni, omesse comunicazione, e così via).

Il **presupposto oggettivo** per la individuazione del lavoro irregolare, cristallizzato nella nuova disciplina normativa, **consiste nell'impiego di lavoratori in assenza di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro** ai sensi dell'articolo **9-bis**, comma **2** del **D.L. n. 510 del 1.10.1996**, convertito nella Legge n. 608 del 28.11.1996 e sostituito da ultimo nell'articolo **1**, comma **1180** della Legge **n. 296 del 27.12.2006** (Finanziaria per il 2007).

In tale ipotesi, costituendo la mancata preventiva comunicazione al Centro per l'impiego l'indice rivelatore dell'impiego di lavoratori "in nero", nonché il presupposto applicativo della maxisanzione, non è soggetta alla specifica sanzione di cui all'articolo **19**, comma **3** della **Legge n. 276/2003**, siccome "assorbita" nella fattispecie più grave di cui all'articolo **4** della **Legge n. 183/2010**.



Tuttavia, detta sanzione (sanzione di cui all'articolo 19, comma 3 della **Legge n. 276/2003**) rimarrà ugualmente applicabile in tutti gli altri casi, diversi dal lavoro subordinato, in cui è prevista la comunicazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego (per le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, le associazioni in partecipazione, i tirocinii), nonché con riferimento a rapporti di natura subordinata, quando la mancata tempestiva comunicazione non dia luogo alla contestazione della maxisanzione.

Campo di applicazione

Il presupposto oggettivo per la applicazione della maxisanzione è costituito **dall'impiego di lavoratori subordinati alle dipendenze di lavoratori pubblici o privati, senza la preventiva comunicazione della instaurazione del rapporto di lavoro**, con esclusione dei lavoratori domestici.

Nessuna maxisanzione sarà consentita per i rapporti di lavoro instaurati con lavoratori autonomi, parasubordinati od occasionali, in qualunque modalità, anche a progetto, associati in partecipazione per i quali non sia stata effettuata, qualora normativamente prevista, la comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego (ferma restando la diversa sanzionabilità della omessa comunicazione).

Il Ministero del Lavoro sottolinea la differenza che sussiste tra il provvedimento in argomento ed il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale prevista dall'articolo 14 del **D.Lgs n. 81 del 9.04.2008**, che continua ad interessare la generalità dei rapporti di lavoro, anche di natura non subordinata, svolti senza regolarizzazione preventiva con documentazione certa e pubblica; ciò in quanto la natura, anche cautelare, del provvedimento di sospensione, prescinde dalla qualificazione giuridica del rapporto intercorrente fra il datore di lavoro e/o committente ed il lavoratore.

La maxisanzione, pertanto, trova applicazione con riferimento a tutte le prestazioni di lavoro di natura subordinata, **non formalizzate attraverso la preventiva comunicazione al Centro per l'Impiego**.

Per le altre tipologie di rapporto, per le quali non è prevista la comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego (ad esempio lavoro occasionale od accessorio rese dai soggetti di cui all'articolo 4, comma 1, n. 6 e 7 del **D.P.R. n. 1124 del 30.06.1965**), **il requisito della subordinazione è dato per accertato**, con conseguente applicazione della maxisanzione, nel caso in cui non siano stati assolti i diversi adempimenti nei confronti della PA, che provino la regolarità del rapporto.

In altri termini, è possibile che la maxisanzione trovi applicazione nelle seguenti ipotesi:

- a) **qualora non sia stata effettuata la comunicazione di cui all'articolo 23 del D.P.R. n. 1124/1965**, per le figure di cui all'articolo 4, comma 1, n. 6 e 7, del medesimo decreto (coniuge, parenti, affini, affiliati e affidati del datore di lavoro, che prestino con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera Manuela e non; soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società, anche di fatto, comunque denominata costituita od esercitata, i quali prestino opera manuale, oppure non manuale);
- b) **qualora non sia stata effettuata la comunicazione all'Inps o Inail connessa alle prestazioni di lavoro occasionale accessorio**.

Inoltre, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro dichiara di aver attivato una prestazione di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 2222 c.c., il personale ispettivo provvederà ad irrogare, comunque, la maxisanzione in assenza della documentazione utile ai fini della dimostrazione della pretesa autonomia del rapporto (iscrizione alla camera di Commercio, possesso di partita IVA, produzione di valida documentazione fiscale precedente all'accertamento).

Esclusioni e scriminanti

La maxisanzione non si applica in ipotesi di instaurazione di rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato nel rispetto dei relativi obblighi di natura documentale, fatti oggetto di differente qualificazione in chiave subordinata, da parte degli organi di vigilanza in sede di accertamento ispettivo.

In tali ipotesi, infatti, si tratta di errato inquadramento della fattispecie lavorativa, difettando il presupposto identificativo del lavoro sommerso.



Per le stesse motivazioni non è soggetto alla maxisanzione neppure il datore di lavoro che, antecedentemente al primo accesso in azienda da parte del personale ispettivo o di una eventuale convocazione per l'espletamento del tentativo di conciliazione monocratica, **regolarizzi spontaneamente e, integralmente, per l'intera durata, il rapporto di lavoro, avviato inizialmente senza una preventiva comunicazione obbligatoria di instaurazione.**

In osservanza dell'articolo **116**, comma **8**, lettera **b**), della **Legge n. 388 del 23.12.2000**, non si applica la maxisanzione se, entro il termine di 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi riferiti al primo periodo di paga (giorno 16 del mese successivo a quello di inizio del rapporto), il datore di lavoro, in assenza di verifiche o controlli, denuncia spontaneamente la propria situazione debitoria e versa gli importi dei contributi o premi dovuti per tutto il periodo di irregolare occupazione entro 30 giorni dalla denuncia, pagando la sanzione civile prevista e comunicando al Centro per l'Impiego la data di effettiva instaurazione del rapporto (ferma restando anche la sanzionabilità della tardiva comunicazione).

In linea con il nuovo approccio dell'azione ispettiva, volta a prevenire e a reprimere gli illeciti di natura sostanziale e ad ottenere la più celere regolarizzazione dei rapporti di lavoro, la maxisanzione non viene applicata, in forza della deroga espressa di cui al comma **4**, dell'articolo **3 del D.L. n. 12 del 22.02.2002**, come modificato dal Collegato lavoro, emerga, comunque, la volontà di non occultare il rapporto da parte del datore di lavoro, anche se trattasi di differente qualificazione del rapporto.

Pertanto, qualora il personale ispettivo riscontri l'impiego di lavoratori subordinati in assenza della preventiva comunicazione obbligatoria, l'unica documentazione che il Legislatore ritiene idonea ad escludere l'applicazione della maxisanzione è quella comprovante l'assolvimento degli obblighi di natura contributiva (DM10, E-Mens, Uniemens), anche per Gestioni previdenziali diverse dal Fondo Lavoratori dipendenti, prima dell'intervento ispettivo, a nulla rilevando, in genere, l'esibizione di altra documentazione (come ad esempio, il libro unico del lavoro, il contratto individuale di lavoro, la tessera personale di riconoscimento, la documentazione assicurativa e fiscale), ritenuta dal Legislatore non significativa dell'intenzione di non occultare il rapporto lavorativo.

Inoltre, come già precisato con la Circolare **n. 20 del 21.08.2008**, la maxisanzione non opera nei casi di ferie o di chiusura dei soggetti abilitati, se si sia provveduto ad inviare la comunicazione preventiva di assunzione a mezzo fax mediante il **Modello UniUrg**, a condizione che documenti al personale ispettivo l'affidamento degli adempimenti ad un soggetto abilitato e la chiusura dello stesso (resta fermo l'obbligo di trasmettere la comunicazione ordinaria nel primo giorno utile successivo alla riapertura degli uffici-studi).

Casi particolari

Il Ministero evidenzia alcune particolari fattispecie che rilevano ai fini dell'applicazione della maxisanzione.

A) Lavoratori domestici: per quanto riguarda tale categoria di lavoratori, l'esonero dalla applicazione della maxisanzione riguarda soltanto i prestatori addetti con continuità al funzionamento della vita familiare (cfr. Ccnl Lavoro domestico del 13.02.2007). L'esclusione non opera qualora il datore di lavoro impieghi il lavoratore domestico in altra attività imprenditoriale o professionale.

B) Lavoratori extracomunitari clandestini o privi del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, occupati irregolarmente: con riferimento a tali categorie di lavoratori, il delitto di occupazione di manodopera clandestina di cui all'articolo **22**, comma **12 del D.Lgs. n. 286 del 25.07.1998**, convive con la novellata maxisanzione, che si configura come fattispecie sanzionatoria aggiuntiva, atta a punire la fattispecie di lavoratori non regolarizzabili.

C) Lavoratori minorenni: la maxisanzione è applicabile nelle ipotesi di impiego di minori privi dei requisiti legalmente prescritti per l'ammissione al lavoro in qualsiasi forma, ai sensi della **Legge n. 977 del 17.10.1967**, come modificata dal **D.Lgs. n. 345 del 4.08.1999**).

D) Lavoratori in somministrazione: anche se la norma fa riferimento alla comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, non si può ritenere che le Agenzie di somministrazione - tenute ad effettuare la comunicazione entro il 20esimo giorno del mese successivo all'assunzione - siano sottratte alla applicazione della maxisanzione; come precisato nella Circolare **n. 13 del 9.04.2009**, il Ministero del Lavoro ribadisce che la regolare occupazione del lavoratore somministrato, in missione presso



l'utilizzatore, deve essere dimostrata con l'esibizione del contratto di lavoro o della comunicazione di invio in somministrazione; in mancanza opererà la maxisanzione.

E) Istituzioni scolastiche private: le Istituzioni scolastiche private, tenute a comunicare i rapporti entro il decimo giorno successivo alla instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2, comma 4 del **D.L. n. 147 del 7.09.2007**, convertito nella **Legge n. 176 del 25.10.2007**), si applica la maxisanzione qualora non siano in grado di attestare la regolarità della occupazione con la documentazione posta in essere per inserire nella organizzazione didattica o funzionale il lavoratore.

F) Lavoratori impiegati nel settore turistico: per quanto riguarda tale categoria di lavoratori, l'articolo 4, comma 2 della Legge n. 183/2010, consente ai datori di lavoro che non siano in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti ai lavoratori da assumere, di effettuare una comunicazione preventiva di assunzione "semplificata", da integrare entro il terzo giorno successivo a quello di instaurazione del rapporto; pertanto, la maxisanzione si applica soltanto se manca la preventiva comunicazione semplificata, dalla quale sia possibile evincere "la tipologia contrattuale e la identificazione del prestatore di lavoro", come prevede la norma di Legge.

G) Lavoratori assunti per eventi straordinari: per quanto concerne i lavoratori assunti per eventi straordinari o cause di forza maggiore, nelle quali non è obbligatoria la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, siccome l'evento è generalmente imprevedibile, la maxisanzione non opera se l'evento risulta imprevedibile in base alle concrete circostanze del caso, nelle quali sia riscontrabile la oggettiva impossibilità di conoscere anticipatamente numero e nominativi dei lavoratori da assumere, come precisato dal Ministero del Lavoro nella **Circolare n. 20/2008**.

Sanzioni

In base all'articolo 3, comma 3 del **D.L. n. 12/2002**, convertito nella **Legge n. 73 del 23.04.2002**, come modificato dall'articolo 4 della **Legge n. 183/2010**, sono previste due ipotesi di sanzione amministrativa:

- ❖ sanzione pecuniaria da Euro 1.500,00 ad Euro 12.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di Euro 150,00 per ogni giorno di lavoro effettivo, in caso di lavoro totalmente "in nero";
- ❖ sanzione pecuniaria da Euro 1.000,00 ad Euro 8.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di Euro 30,00 per ogni giorno di lavoro irregolare, nel caso in cui il datore di lavoro abbia regolarizzato soltanto successivamente il rapporto di lavoro e soltanto in parte, ovvero quando il datore di lavoro abbia fatto svolgere al lavoratore un periodo di lavoro parzialmente in nero, pur a fronte di un successivo periodo di regolare occupazione.

In entrambe le ipotesi, sia nella parte fissa che nella maggiorazione, opera il campo di applicazione della procedura di estinzione agevolata degli illeciti amministrativi, mediante il pagamento della sanzione in misura ridotta, ex articolo 16 della **Legge n. 689 del 24.11.1981**; pertanto, la sanzione irrogabile sarà, rispettivamente, pari ad Euro 3.000,00 per lavoratore oltre a Euro 50,00 di maggiorazione giornaliera e ad Euro 2.000,00 per lavoratore oltre a 10,00 Euro di maggiorazione giornaliera.

Sanzioni civili e previdenziali

Per quanto riguarda le sanzioni civili e previdenziali connesse all'evasione di premi e contributi riferiti a ciascun lavoratore irregolare, per entrambe le ipotesi sopra indicate si evidenzia che l'importo delle stesse è aumentato del **50%** ed è venuto meno il tetto minimo degli **Euro 3.000,00**; pertanto, il calcolo delle sanzioni civili va effettuato sulla base della disciplina dettata dall'articolo 116 della **Legge n. 388/2000** ed il risultante importo è aumentato del **50%**. La circolare ricorda che le sanzioni civili trovano applicazione esclusivamente nei casi in cui siano scaduti al momento dell'accesso ispettivo i termini per il pagamento dei contributi e dei premi con riferimento al periodo di lavoro irregolare accertato.

Le nuove modalità di calcolo degli importi delle sanzioni civili previdenziali trovano applicazione solo per gli accertamenti effettuati dopo l'entrata in vigore della Legge (cioè dal 24.11.2010).

Commenti a cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



RINNOVI CONTRATTUALI SETTEMBRE - OTTOBRE 2010 Servizi Assistenziali - Ipotesi di Accordo 28.09.2010

In data **28.09.2010**, le Parti Sociali Agidae con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori Uiltucs-Uil, Fisascat-Cisl, Fp-Cgil hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl del personale non medico, addetto agli istituti operanti nel campo sociale, per attività educative, assistenziali, di beneficenza, nonché di culto o religione dipendenti dell'Autorità Ecclesiastica.

Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (ottobre 2010; maggio 2011; aprile 2012);**
- **Elemento di garanzia retributiva (ottobre 2012).**

L'accordo, in primo luogo, riordina l'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale in tre distinte aree: **area socio-sanitaria, area socio-assistenziale-educativa ed area accoglienza, servizi attività artistiche, culturali e sportive.**

Nell'ambito della prima area (**socio-sanitaria**) rientrano le istituzioni che gestiscono servizi di tipo socio-assistenziale, previsti dalle disposizioni legislative regionali, quali ad esempio:

- istituti di assistenza domiciliare; casa albergo, case protette, case di riposo con reparto protetto, residenze sanitarie assistenziali, servizi per portatori di handicap, comunque denominati.

Nell'ambito della seconda area (**socio-assistenziale-educativa**) rientrano le istituzioni che perseguono finalità di culto, di religione, di assistenza e beneficenza, servizi per disagio sociale, comunque denominati, quali ad esempio:

- centri di aggregazione giovanile, case di prima accoglienza, servizi di animazione, comunità terapeutiche per tossicodipendenti, centri di psicoterapia per età evolutiva, centri culturali, ricreativi, sportivi.

Nell'ambito della terza area (**accoglienza, servizi attività artistiche, culturali e sportive**) rientrano le istituzioni quali ad esempio:

- le colonie marine e montane, case per ferie, accoglienza pellegrini, pensioni o patronati per studenti, case per esercizi spirituali, musei, biblioteche, catacombe, Uffici o centri retti da Parrocchie, Diocesi, Associazioni Ecclesiali, o rette da persone del Clero o Uffici del clero secolare o regolare, Onlus di matrice culturale cattolica, che gestiscono attività private sociali.

L'accordo razionalizza i sistemi di classificazione del personale distribuendo le declaratorie ed i profili professionali esistenti nelle tre distinte aree sopra indicate.

Gli importi mensili dei minimi tabellari, **con decorrenza ottobre 2010**, risultano così determinati:

Categorie	Dal 1.10.2010	Dal 1.05.2011	Dal 1.04.2012
F1	1.920,15	1.968,90	2.017,13
F2	1.821,86	1.868,53	1.914,30
E2	1.723,57	1.767,17	1.810,46
E1	1.625,26	1.666,79	1.707,62
D1	1.541,88	1.581,41	1.620,15
D	1.462,13	1.499,69	1.536,43
C2	1.424,48	1.460,82	1.496,61
C1	1.367,57	1.402,59	1.436,94
B2	1.322,54	1.356,29	1.389,51
A3	1.263,38	1.298,42	1.330,21
A2	1.223,79	1.257,73	1.288,52



A tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data **della stipula dell'accordo (28 settembre 2010)** verrà corrisposto un importo forfetario variabile, a titolo di garanzia retributiva (EGR) qualora entro il 30 di settembre 2012 non venga definito un accordo in tal senso.

L'importo verrà corrisposto con la retribuzione del mese di **ottobre 2012**, nelle seguenti misure:

Categorie	Importi
F2, F1	165
E2, E1, D1	140
D, C2, C1	125
B2, A3, A2	100

A partire dal **1° gennaio 2011** fino alla data di scadenza del contratto (**31 dicembre 2012**), verranno applicati a livello sperimentale premi annuali di merito e di efficienza con progressione economica, in ipotesi di raggiungimento degli obiettivi programmati con le modalità individuate dal Ccnl.

Il **premio annuale di merito (PAM)** verrà erogato al lavoratore che abbia conseguito un determinato risultato, che viene quantificato in punti :

- **Euro 150,00** con il conseguimento di 55 punti;
- **Euro 180,00** con il conseguimento di un minimo 56 punti ed un massimo di 65;
- **Euro 220,00** con oltre 65 punti.

Nei confronti dei lavoratori che per 3 anni consecutivi abbiano ottenuto il premio annuale di merito, l'emolumento verrà consolidato su base annua del **70%** della media triennale dei premi acquisiti. Il consolidamento verrà erogato in 13 quote mensili come elemento aggiuntivo personale di retribuzione.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono l'orario di lavoro, il lavoro a termine e la previdenza integrativa.

Lapidei - Piccola e Media Industria - Accordo 5.10.2010

In data **5.10.2010**, tra le Parti sociali Aniem con Filca-Cisl, Fillea-Cgil, Feneal-Uil è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl dei dipendenti delle piccole e medie imprese di lavorazione ed escavazione dei materiali lapidei. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (ottobre 2010; maggio 2011; marzo 2012; gennaio 2013);**
- **Elemento di garanzia retributiva (giugno 2011; giugno 2012).**

A tutti i lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato superiore a 6 mesi in forza al data **del 1° gennaio di ogni anno** viene corrisposto, a decorrere dal **1° gennaio 2011**, un importo annuo a titolo di elemento di garanzia retributiva di **Euro 150,00** ovvero un importo inferiore per tutti i lavoratori che sono privi di superminimi individuali o collettivi, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione. L'indennità viene corrisposta con la retribuzione del mese di giugno **in tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente**; la frazione di mese, qualora superiore a 15 giorni, viene considerata come mese intero.

L'importo, comprensivo dei riflessi sui vari istituti contrattuali e legali, diretti ed indiretti, non è utile ai fini della base di calcolo per la determinazione del TFR.

L'elemento di garanzia retributiva (EGR) è considerato ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto come parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.



La contrattazione integrativa, che si occupa di istituti e di materie diverse rispetto a quella di livello nazionale, disciplina istituti che sono espressamente riservati alla stessa dalla contrattazione nazionale. Delle materie di competenza della contrattazione territoriale, non può occuparsi la contrattazione aziendale; tutta la contrattazione di 2° livello avrà, comunque, **durata triennale** e non potrà svolgersi nell'anno solare di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Tra le materie di cui si occupa la contrattazione di 2° livello vi è anche il **premio di risultato**, che è legato a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati con le parti come, ad esempio, incrementi di produttività, miglioramento della competitività, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità redditività. **A partire dal 1° gennaio 2011** il premio di risultato stabilito dal Ccnl per le imprese che in precedenza non avevano previsto l'erogazione del premio di produzione, non verrà più corrisposto.

A seguito degli aumenti stabiliti con decorrenza **con decorrenza ottobre 2010, maggio 2011, marzo 2012, gennaio 2013**, gli importi mensili dei minimi tabellari, risultano così determinati:

Livelli	Dal 1.10.2010	Dal 1.05.2011	Dal 1.03.2012	Dal 1.01.2013
1	1.452,59	1.505,09	1.557,59	1.576,12
2	1.329,01	1.376,26	1.423,51	1.440,19
3	1.085,82	1.124,32	1.162,82	1.176,41
4	1.013,62	1.050,12	1.086,62	1.099,50
5	970,96	1.004,96	1.038,96	1.050,96
6	914,07	946,07	978,07	989,36
7	842,64	872,14	901,64	912,05
8	714,37	739,37	764,37	773,19

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono l'orario di lavoro, l'assistenza integrativa e la previdenza integrativa, nonché il lavoro a termine.

Scuole private - Religiose - Ipotesi di Accordo 28.10.2010

In data **28.10.2010**, tra le Parti sociali Agidae con Cisl-Scuola, Uil-Scuola, Flc-Cgil, Snals-Confsal, Sinasca è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo della parte economica e normativa del Ccnl del personale direttivo, docente, amministrativo e tecnico-auxiliario occupato negli istituti dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica (**durata 1.01.2010 - 31.12.2012**). Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (novembre 2010; settembre 2011; settembre 2012);**
- **Elemento di garanzia retributiva (ottobre 2012);**
- **Premio di professionalità (luglio 2010; luglio 2011; luglio 2012).**

A decorrere dal **mese di ottobre 2012**, con la retribuzione del predetto mese è prevista la corresponsione dell'Elemento di garanzia retributiva, in proporzione all'orario di lavoro svolto, qualora **entro il 30 settembre 2012** non venga definito un accordo nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa territoriale. L'elemento di garanzia retributiva viene corrisposto nei seguenti importi:

Livelli	Importi
6	150,00
5 e 4	130,00
3, 2 e 1	110,00



A tutti i lavoratori a tempo indeterminato è prevista una progressione economica orizzontale in presenza di determinati elementi, quali la presenza sul lavoro, il rispetto di *standards* di qualità, la partecipazione a corsi di formazione, ai quali il Ccnl correla l'attribuzione di determinati punteggi.

Al personale che raggiunga un determinato punteggio viene corrisposto, con la retribuzione del mese di luglio dell'anno di riferimento, un premio di professionalità, in base al seguente schema:

Punti	Importi
35	150,00
Da 36 a 50	180,00
Oltre 51	220,00

In ipotesi di contratto a tempo parziale, gli importi sopra indicati sono soggetti a riproporzionamento in base all'orario individuale. Al personale che per 3 anni consecutivi avrà ottenuto il risultato, il premio verrà consolidato su base annua il **70%** della media triennale dei premi acquisiti.

Il consolidamento verrà erogato in 13 rate mensili, come elemento aggiuntivo personale della retribuzione.

A seguito degli aumenti stabiliti con decorrenza con decorrenza novembre 2010, settembre 2011, settembre 2012, gli importi mensili dei minimi tabellari, risultano così determinati:

Livelli	Dal 1.11.2010	Dal 1.09.2011	Dal 1.09.2012
6	1.669,49	1.746,49	1.793,49
5	1.532,80	1.574,80	1.616,80
4	1.461,70	1.501,70	1.541,70
3	1.418,58	1.475,58	1.496,58
2	1.379,86	1.417,86	1.455,86
1	1.342,74	1.379,74	1.416,74

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono l'orario di lavoro, il mutamento di qualifica, la contrattazione integrativa, nonché il lavoro a termine.

Miniere Aziende Industriali - Accordo 19.10.2010

In data **19.10.2010**, tra le Parti sociali Assomineraria con Femca-Cisl, Uil-Uil, Filtem-Cgil è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo della parte economica e normativa del Ccnl dei dipendenti da aziende del settore minerario. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (novembre 2010; aprile 2011; aprile 2012);**
- **Una tantum (dicembre 2010).**

A tutti i lavoratori in forza al data della sottoscrizione dell'accordo (**19 ottobre 2010**) viene corrisposto, a copertura del periodo aprile-settembre 2010, un importo annuo a titolo di *una tantum* da corrispondersi con la retribuzione del mese di dicembre 2010 nei seguenti importi, indicati in tabella, distinti per le aziende che erogano la 13° mensilità e per quelle che erogano la 14° mensilità.

L'importo, non utile ai fini dei vari istituti contrattuali e legali, diretti ed indiretti, non è utile neppure ai fini della base di calcolo per la determinazione del TFR.



Livelli	Aziende con la 13° mensilità	Aziende con la 14° mensilità
1S	457	522
1	440	503
2	404	462
3	351	401
4	308	352
5	287	328
6	266	304
7	244	279
8	213	243

A seguito degli aumenti stabiliti con decorrenza **con decorrenza novembre 2010, aprile 2011, aprile 2012**, gli importi mensili dei minimi tabellari, risultano così determinati:

Livelli	Dal 1.11.2010	Dal 1.04.2011	Dal 1.04.2012
1S	1.398,81	1.467,29	1.532,58
1	1.356,39	1.422,32	1.485,19
2	1.237,19	1.297,71	1.355,42
3	1.079,08	1.131,64	1.181,75
4	950,48	996,66	1.040,70
5	877,51	920,51	961,51
6	808,01	847,83	885,79
7	735,05	771,68	806,60
8	660,29	692,14	722,51

L'accordo introduce le seguenti nuove figure professionali: esperto informatico (impiegato 3° livello), lavoratore addetto alle campionature di suoli, *stream*, biomassa, fitomassa ecotossicologiche (operaio 6° livello), addetto al servizio di prevenzione e di protezione (impiegato 3° livello), operatore informatico addetto alla installazione, configurazione e gestione di sistemi di archiviazione dei dati e coordinatore di altri lavoratori che svolgono analisi di notevole delicatezza e difficoltà (impiegato 5° livello).

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono l'orario di lavoro, le festività, i premi di produttività, il lavoro a termine ed in somministrazione, l'assistenza e la previdenza integrativa.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



Costituzione del rapporto

Assunzione a termine di disabili

Cass. Sez. Lav., 31 maggio 2010 n. 13285

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato di un disabile psichico sulla base di specifica previsione della convenzione stipulata tra l'impresa che assume e la P.A., ai sensi dell'articolo 11 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, non è richiesta l'indicazione, nel contratto di lavoro, delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine.



Note

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte affronta per la prima volta il tema della trasformazione del rapporto di lavoro a termine che si instaura con un disabile (nel caso un disabile di tipo psichico).

Il principio che viene sancito è quello secondo cui il rapporto di tipo lavoro a termine instaurato con un disabile, qualora non arrechi l'indicazione delle ragioni oggettive, produttive, organizzative, sostitutive, che sono richieste dalla Legge per la valida instaurazione di un rapporto a tempo determinato, non comporta l'inefficacia del termine apposto e la conseguente trasformazione in rapporto a tempo indeterminato.

Nel caso di specie, prevarrebbe, per il principio di specialità, la Legge n. 68 del 12.03.1999, che non prevede l'indicazione delle ragioni per le quali debba essere stipulato un contratto a termine e persegue lo scopo di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo di lavoro, attraverso un regime derogatorio della disciplina generale.

Infatti, il Legislatore permette alle imprese di poter instaurare con i soggetti disabili un rapporto di lavoro a termine senza avere l'obbligo di indicare le ragioni sottostanti al contratto a termine; in tal modo, si consente alle aziende di poter ricorrere a tale strumento contrattuale senza incorrere nel rischio della eventuale trasformazione del rapporto instaurato in rapporto a tempo indeterminato e, allo stesso modo, si concede al disabile di usufruire di possibilità lavorative con maggiore facilità.

Nel caso di specie, una Società assumeva a tempo determinato un disabile psichico nell'ambito di una convenzione con la PA, ai sensi dell'articolo 11 della Legge n. 68/1999.

Una volta risolto il contratto per scadenza del termine, il lavoratore adiva il Giudice del Lavoro, chiedendo dichiararsi la nullità del termine e l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, evidenziando che nella lettera di assunzione non erano state indicate le ragioni oggettive specifiche che giustificavano l'apposizione del termine. L'Azienda replicava adducendo la specialità del rapporto e l'inapplicabilità, nel caso di specie, della disciplina di cui al D.Lgs n. 368/2001;

il Tribunale rigettava la domanda del lavoratore, ma la sentenza veniva riformata completamente in appello, ove veniva dichiarata la nullità del termine e l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato.

Proponeva, pertanto, ricorso per cassazione l'Azienda datrice, avverso la sentenza del Giudice di appello, censurandola per violazione e falsa applicazione dell'articolo 1 del D.Lgs n. 368/2001 e dell'articolo 11 della Legge n. 68/1999; la ricorrente sosteneva la specialità delle disposizioni della Legge n. 68/1999, rispetto alla disciplina generale del contratto a termine prevista nel D.Lgs. n. 368/2001, specialità che sarebbe facilmente evincibile da tutta una serie di incentivi che il Legislatore ha approntato in favore dei datori di lavoro che provvedano all'assunzione di disabili, soprattutto quelli che si trovano in condizioni di particolare difficoltà, quali appunto gli invalidi psichici.

L'articolo 11 della Legge n. 68/1999, infatti, non a caso prevede che tra datori di lavoro e PA possano essere stipulate convenzioni finalizzate ad agevolare l'assunzione di disabili, in special modo quelli con particolari inabilità e che, a tal fine, possano essere stipulati contratti a tempo determinato, così implicitamente escludendo tale tipologia contrattuale dalla generale categoria del contratto a termine,



per ricondurlo alla specifica disciplina speciale dettata dalla Legge, finalizzata all'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti disabili.

Nel caso in esame, infatti, era stata la PA a suggerire alla Società l'opzione del contratto a termine, anziché quella del contratto a tempo indeterminato, come era nelle originarie intenzioni della azienda.

Pertanto, la Suprema Corte accoglie il ricorso, cassando la sentenza con affermazione del principio di diritto per il quale, nel caso di stipula di un contratto a termine con un soggetto disabile psichico, sulla scorta della specifica previsione contrattuale stipulata tra l'impresa che assume e la PA, ai sensi dell'articolo 11 della Legge 12.03.1999, n. 68, non è richiesta l'indicazione delle ragioni tecnico-produttive, sostitutive, organizzative che giustificano l'apposizione del termine.

Infatti, la ratio della disciplina della Legge n. 68/1999 è quella di incentivare l'ingresso nel mondo del lavoro di soggetti disabili, attraverso servizi di sostegni e di collocamento mirato, come prevede l'articolo 1, comma 1 della medesima Legge n. 68/1999.

Uno degli strumenti deputati a tale obiettivo è la previsione di convenzioni, di cui all'articolo 11, commi 1-3 della legge n. 68/1999, accordi che generalmente vengono stipulati tra il datore di lavoro e la PA, che contemplano un programma mirato al conseguimento degli obiettivi occupazionali, attraverso la previsione di tempi e modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare, in particolare, nei confronti di soggetti affetti da particolari disabilità.

Ad avviso della Suprema Corte, dunque, tale disciplina è speciale rispetto a quella del contratto a termine prevista nel D.Lgs. n. 368/2001, sia riguardo all'avviamento degli inabili che alla costituzione del rapporto di lavoro, e nell'ambito della quale deve ritenersi che anche la stipula del contratto a termine costituisca una ipotesi speciale rispetto a quelle considerate nelle regole generali della materia del contratto di lavoro a tempo determinato, così come la facoltà di una richiesta nominativa o di una durata del periodo di prova per un tempo maggiore rispetto a quello previsto dal contratto collettivo.

Pertanto, ad avviso della Suprema Corte non appare condivisibile l'applicabilità nel caso in esame delle causali giustificative del contratto a termine indicate nel D.Lgs. n. 368/2001, che prevede una disciplina generale rispetto a quella specifica di cui all'articolo 11 della Legge n. 68/1999, che costituisce deroga alla normale forma di contratto di lavoro e che deve essere stipulato e giustificato nei modi ivi indicati.

Crisi aziendali

Licenziamento collettivo e criteri di scelta dei lavoratori

Cass. Sez. Lav., 7 aprile 2010, n. 8237

In materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, occorre la rigorosa dimostrazione della sussistenza delle ragioni addotte e del nesso di causalità con il recesso; una volta fatto ciò, il datore di lavoro ha l'ulteriore onere di provare l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva, con riferimento alla organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento e anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici.

Rientrano in questo alveo le ipotesi di riassetto organizzativi, attuati per la più economica gestione dell'azienda, che, peraltro, non devono essere pretestuosi e strumentali, ma volti a fronteggiare situazioni sfavorevoli, non contingenti, che influiscano decisamente sulla normale attività produttiva imponendo un'effettiva necessità di riduzione dei costi.

In tema di giustificato motivo di licenziamento non è sindacabile, nei suoi profili di congruità e opportunità, la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro cui era addetta la dipendente licenziata, sempre che risulti l'oggettività e non la pretestuosità del riassetto organizzativo operato e della scelta della dipendente *de qua*.



La scelta operata sulla ricorrente non può considerarsi motivata dal fatto che si trattava della più giovane del comparto che presentava l'esubero e priva di carichi di famiglia...; in questo contesto la prova della non utilizzabilità della lavoratrice in altri settori si desume agevolmente dalla mancata qualifica specifica per passare all'unico settore veramente produttivo, quello dei programmatori, e trova riscontro forte nell'andamento aziendale, anche successivo.

Licenziamento collettivo e criteri di scelta **Cass. Sez. Lav., 18 marzo 2010, n. 6560**

In materia di licenziamenti collettivi (come sottolineato nella sentenza della Corte Costituzionale n. 268/1994), la determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (che si traduce in accordo sindacale), poiché adempie ad una funzione regolamentare dettata dalla legge, deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, sanzionato dalla Legge n. 300/1970, articolo 15, ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità, oltre a dover essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori. L'accordo sindacale previsto dall'articolo 5, comma 1 della Legge n. 223 del 23.07.1991, può adottare uno o più criteri di scelta in sostituzione di quelli legali, a condizione che i nuovi criteri adottati escludano qualsiasi discrezionalità del datore di lavoro.

Cessione di ramo d'azienda e mutamento delle condizioni di lavoro **Tribunale di Genova, 21 ottobre 2009, n. 1531**

Ove vengano stipulati accordi, con la presenza dei rappresentanti sindacali aziendali, mancando la prova di un loro ruolo di assistenza, tali accordi debbono essere definiti come contratti plurimi, contenenti tanti distinti contratti individuali conclusi dalla società datrice di lavoro con ognuno dei suoi dipendenti, né a tali accordi, ove riguardino esclusivamente la futura regolamentazione del rapporto, è applicabile l'articolo 2113 c.c.; per tale motivo, ove essi contenessero rinunce a diritti indisponibili dei lavoratori, sarebbero non già annullabili ex articolo 2113 c.c., bensì radicalmente nulli; è consentito al datore di lavoro di recedere unilateralmente dall'applicazione del Ccnl in corso, proprio di altro settore, applicazione derivata dalla implicita recezione del contratto da parte dello stesso datore, desumibile dalla costante e prolungata osservanza delle relative clausole contrattuali, sostituendolo con altro Ccnl proprio del settore di appartenenza.

Cessione di azienda e responsabilità della cessionaria **Tribunale di Nocera Inferiore, 5 marzo 2010, n. 347**

In caso di cessione di azienda, la cessionaria risponde dei debiti dell'azienda ceduta, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2560, comma 2, c.c., esclusivamente ove essi risultino dai libri contabili obbligatori. L'iscrizione nei libri contabili, difatti, si configura come elemento costitutivo della responsabilità dell'acquirente in relazione ai suddetti debiti, senza che essa possa essere surrogata da altre forme di conoscenza della situazione debitoria dell'azienda, eventualmente a disposizione dell'acquirente, atteso che l'articolo 2560 c.c., è norma di carattere eccezionale e perciò insuscettibile di interpretazione analogica.

Ammissione al passivo dei crediti di lavoro **Cass. Sez. Lav., 27 maggio 2010, n. 12964**



Il lavoratore, anche in sede fallimentare ed a maggior ragione, non perde il diritto di far valere autonomamente la regolarizzazione della propria posizione contributiva, nonché ad invocare il principio di tutela della integrità della retribuzione. In materia fallimentare, infatti, ove accanto al credito dell'Inps per contributi previdenziali non versati, si pone il corrispondente diritto del lavoratore, il quale in via prudenziale o in caso di inerzia dell'Inps, ben può vantare la corrispondente tutela giuridica invocata sulla base del principio dell'integrità della retribuzione, non decurtabile a titolo di rivalsa se non nei limiti rigorosi della reale sussistenza (nell'*an* e nel *quantum*) dell'obbligazione contributiva inadempita e per ottenere direttamente dallo stesso datore di lavoro la quantità di retribuzione non corrisposta, perché trattenuta, a quel titolo, oltre quei limiti.

In applicazione del suddetto principio, il curatore fallimentare, ove l'Inps non si sia insinuato al passivo, non è per certo tenuto al pagamento dei contributi previdenziali in favore dell'Istituto medesimo, rimasto inerte, né è consentito al curatore trattenere tali somme mediante accantonamenti in prevenzione, nemmeno previsti dalla normativa in materia; in tal caso, è dovuta al lavoratore la retribuzione nella misura lorda, proprio perché il curatore non è tenuto ad operare detrazioni e/o accantonamenti di sorta.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo **Tribunale di Treviso, 7 maggio 2010**

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il controllo giudiziale deve vertere in ordine alla effettività delle esigenze imprenditoriali, fermo restando che le suddette scelte sono insindacabili nel merito; il giudice deve pure verificare il nesso di causalità tra le dette esigenze ed il licenziamento.

Incombe, invece, al datore di lavoro la prova di non poter adibire il lavoratore ad una mansione diversa da quella per la quale era stato assunto, nel rispetto dei limiti dell'articolo 13 dello Statuto dei Lavoratori; detto onere probatorio, concernendo un fatto negativo, va assolto mediante la dimostrazione di correlativi fatti positivi e, comunque, il datore di lavoro non è neppure tenuto a passare il lavoratore a mansioni equivalenti, se esse portano un maggiore onere retributivo.

Aspetti penali

Sicurezza sul lavoro e delega di funzioni **Cass. Sez. IV Pen., 25 febbraio 2010, n. 7691**

La delega eventualmente conferita dal datore di lavoro, in tema di attuazione e controllo del rispetto da parte dei dipendenti della normativa antinfortunistica, richiede una inequivoca e certa manifestazione di volontà anche dal punto di vista del contenuto con conferimento al delegato, persona esperta e competente, di poteri di organizzazione, gestione e controllo adeguati agli incumbenti attribuiti, nonché autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.

Guida in stato di ebbrezza **Cass. Sez. IV Pen., 26 maggio 2010, n. 20093**

Non è confiscabile l'auto aziendale guidata dal legale rappresentante di una società, cui il veicolo sia intestato, qualora questi sia stato fermato in evidente stato di ebbrezza.



Successione di appalto nelle pulizie e diritti dei lavoratori licenziati **Cass. Sez. II Pen., 13 aprile 2010, n. 16733**

Non rientra nel paradigma del delitto di estorsione ex art. 629 c.p., né in quello di violenza privata ex art. 610 cp., la condotta dell'imprenditore che, aggiudicandosi un appalto di servizi con una Pubblica Amministrazione, subordina l'assunzione dei lavoratori licenziati dalla precedente impresa appaltatrice alla condizione che costoro rinuncino ad avanzare nei suoi confronti pretese retributive maturate nel corso del precedente rapporto, purché egli non risulti obbligato - per disposizione normativa, provvedimento amministrativo e clausola contrattuale - a subentrare nel rapporto di lavoro medesimo con continuità giuridica dello stesso, o comunque ad assumere ex novo detti lavoratori (con o senza accollo, totale o parziale, dei pregressi debiti retributivi).

Obblighi di informazione del datore di lavoro **Cass. Sez. IV Pen., 290 agosto 2010, n. 32144**

In caso di affidamento dei lavori di pulizia ad una impresa appaltatrice all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, il datore di lavoro committente è tenuto a fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui è destinato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività a qualsiasi lavoratore che operi all'interno del posto di lavoro, a qualsiasi titolo e qualunque sia la sua funzione, essendo irrilevante la durata della sua presenza e la diretta partecipazione al ciclo produttivo dell'impresa appaltante.

Scelte aziendali e responsabilità del datore di lavoro delegante **Cass. Sez. IV Pen., 15 settembre 2010, n. 33661**

Anche in presenza di delega correttamente conferita, il datore di lavoro ha in ogni caso l'obbligo di vigilare e di controllare che il delegato usi correttamente la delega, e non è comunque esonerato da responsabilità per tutto ciò che riguarda le scelte aziendali di fondo relative all'organizzazione delle lavorazioni.

Omissioni contributive **Cass. Sez. III Pen., 24 settembre 2010, n. 34612**

Il datore di lavoro risponde del delitto di omesso versamento di ritenute previdenziali ed assistenziali sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti di cui all'articolo 2, comma 1-*bis* della legge 11 novembre 1983, n. 638, qualora agisca con la sola consapevolezza che dalla condotta omissiva possano scaturire gli eventi tipici del reato (dolo generico), ovvero con l'accettazione del rischio che questi si verifichino (dolo eventuale).

Obblighi di sicurezza sul lavoro **Cass. Sez. III Pen., 7 ottobre 2010, n. 35946**

Commette il reato, già previsto prima dall'articolo 41 del D.Lgs. 15.08.1991, n. 277 e poi dall'articolo 49-*sexies* del D.Lgs. 19.09.1994, n. 626 e ora dall'articolo 192 del D.Lgs. 9.04.2008, n. 81, il datore di lavoro che omette di ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione al rumore nei luoghi di lavoro.



Tentata estorsione

Cass. Sez. II Pen., 11 ottobre 2010, n. 36276

Risponde del delitto di tentata estorsione il consulente del lavoro che, in concorso con il datore di lavoro, mediante reiterate minacce di licenziamento, poi attuato, tenti di costringere un lavoratore a sottoscrivere buste paga riportanti corrispettivi superiori a quelli effettivamente percepiti.

Controlli a distanza sui lavoratori

Cass. Sez. III Pen., 18 ottobre 2010, n. 37171

Il reato già previsto dall'articolo 4, comma 2 e 38 della legge 30 maggio 1970, n. 300 e ora dagli articoli 114, 171 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (violazione del divieto dei controlli a distanza sui lavoratori), è punibile anche a titolo di colpa.

Sindacato e costituzione di parte civile

Cass. Sez. I Pen., 9 settembre 2010, n. 33170

Le organizzazioni sindacali sono legittimate a costituirsi parte civile nei procedimenti penali per il delitto di omissione dolosa di cautele antinfortunistiche di cui all'articolo 437 c.p..

Frode contributiva

Cass. Sez. III Pen., 24 settembre 2010, n. 34617

Con riguardo al delitto di omissione o falsità in registrazione o denuncia obbligatoria, l'articolo 37 della legge 24 novembre 1981, n. 689 - nel prevedere al comma 2 che, "fermo restando l'obbligo dell'organo di vigilanza di riferire al pubblico ministero la notizia di reato, qualora l'evasione accertata formi oggetto di ricorso amministrativo o giudiziario, il procedimento penale è sospeso al momento dell'iscrizione della notizia di reato nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale, fino al momento della decisione dell'organo amministrativo o giudiziario di primo grado", al comma 3 che "la regolarizzazione dell'inadempienza accertata, anche attraverso dilazione, estingue il reato" e al comma 4 che "entro novanta giorni l'ente impositore è tenuto a dare comunicazione all'autorità giudiziaria dell'avvenuta regolarizzazione o dell'esito del ricorso amministrativo o giudiziario" - si riferisce alla sola fase delle indagini preliminari e non si applica alle fasi successive del giudizio penale.

Ingiuria al datore di lavoro

Cass. Sez. IV Pen., 29 settembre 2010, n. 35099

Commette il delitto di ingiuria in danno di una lavoratrice dipendente il datore di lavoro che, dopo aver effettuato rilievi negativi sulla condotta lavorativa della dipendente, e in seguito al rammarico espresso da tale dipendente, le abbia rivolto la frase "*sei una stronza se te la prendi*", senza che il richiamo al concetto del contesto lavorativo, quale circostanza attenuante o, addirittura, come causa esimente nei reati contro i diritti della persona di cui al titolo XII, capo II, del codice penale, possa tradursi in un'inammissibile abrogazione per desuetudine di norme penali poste a tutela della dignità umana, ancor maggiore quando è in gioco la dignità del lavoratore.



Impiego di dipendenti ai fini privati **Cass. Sez. VI Pen., 29 settembre 2010, n. 35150**

Non commette il delitto di peculato il Sindaco che, per fini personali, fa effettuare fotocopie da dipendenti comunali con impiego di materiale di cancelleria e fotocopiatrice dell'Ente.

Angiopatia da strumenti vibranti **Cass. Sez. IV Pen., 26 febbraio 2010, n. 7970**

Nel reato di lesione personale colposa consistente in una malattia professionale (angiopatia da strumenti vibranti), il perpetuarsi dell'esposizione del lavoratore alle vibrazioni contribuisce necessariamente ad aggravare la malattia ed a spostare in avanti la data di consumazione del reato, individuata in via definitiva soltanto dopo la visita specialistica del medico che certifica, oltre che l'insorgenza, l'entità della malattia professionale.

Mesotelioma da amianto ed omicidio colposo **Cass. Sez. IV Pen., 26 maggio 2010, n. 20047**

In caso di omicidio colposo consistito in un mesotelioma pleurico, occorso al lavoratore esposto ad amianto, la colpa dei responsabili aziendali deve essere valutata alla stregua dell'*homo eiusdem condicionis vel professionis*, e, cioè, dell'agente modello che adegua la propria condotta alle conoscenze disponibili nella comunità scientifica e che, se non dispone di queste conoscenze, adempie all'obbligo - se intende svolgere un'attività che comporta il rischio di eventi dannosi - di acquisirle o di utilizzare le conoscenze di chi ne dispone o, al limite, di segnalare al datore di lavoro, la propria incapacità di svolgere adeguatamente la propria funzione; pertanto, non può essere esclusa in relazione alla preparazione professionale degli agenti concreti sul presupposto che i medesimi non avevano la preparazione scientifica necessaria.

Quote associative spettanti al sindacato **Cass. Sez. II Pen., 20 aprile 2010, n. 15115**

Non commette il delitto di appropriazione indebita il datore di lavoro che ometta di versare le quote associative spettanti al sindacato, di appartenenza dei dipendenti associati.

Omissioni contributive e attenuante speciale di speciale tenuità del danno **Cass. Sez. III Pen., 28 aprile 2010, n. 16845**

L'attenuante del danno patrimoniale di speciale tenuità di cui all'articolo 62, n. 4 c.p. è applicabile al delitto di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti di cui all'articolo 2, comma 1-bis della legge 11 novembre 1983, n. 638, e per la valutazione dell'entità del danno, non è consentito ricorrere al criterio sussidiario di riferimento alle condizioni economiche del danneggiato, ma occorre accertare la speciale tenuità del danno sotto il profilo oggettivo.



Reato di intermediazione di manodopera **Cass. Sez. II Pen., 27 aprile 2010, n. 16381**

L'articolo 18, comma 1 primo periodo del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nel punire, in forza della modifica introdotta dall'articolo 4, comma 2 del D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, l'esercizio non autorizzato delle attività di intermediazione nella manodopera con la pena dell'ammenda di Euro 50,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata lavorativa, contempla un reato permanente; e, pertanto, qualora il rapporto di lavoro iniziato sotto il vigore del testo originario dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 276/2003, continui sotto il vigore del testo novellato, trova applicazione la più severa disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 251/2004 per tutto il periodo in cui il rapporto di lavoro si protrae sotto il vigore del testo novellato.

Risarcimento del danno **Demansionamento e risarcimento del danno** **Cass. Sez. Lav., 10 aprile 2010, n. 8893**

Nel caso di accertato demansionamento professionale del lavoratore in violazione dell'articolo 2103 c.c., il Giudice di merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione, se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del relativo danno, determinandone l'entità anche via equitativa, con processo logico-giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla quantità ed alla qualità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione ed alle altre circostanze del caso concreto.

Costituisce "credito di lavoro", nella sua ampia accezione, con conseguente applicabilità dell'articolo 429 c.p.c., in tema di rivalutazione monetaria ed interessi, non solo quello retributivo, ma ogni credito che sia in diretta relazione causale con il rapporto di lavoro e, quindi, anche il credito per il risarcimento dei danni cagionati al lavoratore dall'inadempimento della società datrice di lavoro, fra i quali deve essere ricompreso anche quello derivante dalla violazione degli obblighi di cui all'articolo 2103 c.c..

Risarcimento del danno per perdita di *chance* **Tribunale di Genova, 19 ottobre 2009, n. 1455**

Atteso che per perdita di *chance* deve intendersi la perdita di una possibilità attuale, configuratesi come lesione di un diritto e non di una mera aspettativa di fatto - evento peraltro riconducibile al concetto di danno emergente di cui all'articolo 1223 c.c. - ai fini della sua risarcibilità deve sussistere il nesso causale tra l'inadempimento della PA e la stessa perdita, il cui onere della prova è a carico del lavoratore danneggiato.

Risarcimento del danno da licenziamento e precetto degli importi dovuti **Cass. Sez. Lav., 28 aprile 2010, n. 10164**

Un titolo, anche di formazione giudiziale, non può considerarsi esecutivo se non quando consente la determinazione degli importi dovuti o perché già indicati nel proprio testo, o perché comunque determinabili agevolmente in base agli elementi numerici contenuti in quel testo, attraverso operazioni



aritmetiche elementari, oppure predeterminati per legge, senza fare ricorso ad elementi numerici ulteriori che non risultino dal testo della pronuncia.

Pertanto, è nullo il precetto intimato al datore di lavoro per il risarcimento in caso di licenziamento illegittimo se la sentenza, posta a base del precetto, condanna l'impresa a pagare al lavoratore un certo numero di mensilità, senza precisare l'importo di ciascuna di esse.

Danno da demansionamento e tassabilità del risarcimento

Cass. Sez. Lav., 19 marzo 2010, n. 6754

Le somme corrisposte per le perdite effettivamente subite dal lavoratore (cosiddetto danno emergente), che abbiano funzione di reintegrazione patrimoniale, non vanno assoggettate a tassazione ai fini Irpef.

In particolare, non sono imponibili le somme percepite dal lavoratore a titolo di risarcimento del danno da demansionamento.

Viceversa, concorrono alla formazione del reddito delle persone fisiche quegli indennizzi che hanno la funzione di reintegrare un danno concretatosi nella mancata percezione dei redditi (lucro cessante).

Mobbing e risarcimento del danno

Cass. Sez. Lav., 8 febbraio 2010, n. 2728

In tema di *mobbing* e risarcimento del danno, affinché risultino violate le disposizioni ex articolo 2087 c.c., è necessario l'effetto lesivo sull'equilibrio psico-fisico del lavoratore, che, dunque, deve riuscire a dimostrare l'intento persecutorio sotteso ad una serie di vessazioni, poste in essere in modo sistematico e prolungato, e la relazione causale fra la condotta ed il pregiudizio alla sua integrità (l'apprezzamento spetta alla fase di merito ed è incensurabile in sede di legittimità se ben motivato).

Responsabilità del creditore e quantificazione del danno

Cass. Sez. Lav., 7 aprile 2010, n. 8245

L'omesso cambiamento del rito, anche in appello, dal rito speciale del lavoro a quello ordinario o viceversa, non spiega effetti invalidanti sulla sentenza, che non è né inesistente, né nulla.

Risarcimento del danno da licenziamento illegittimo e detraibilità dell'*aliunde perceptum*

Cass. Sez. Lav., 12 aprile 2010, n. 8643

La condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno derivante dal licenziamento illegittimo, in una misura rapportata alla retribuzione globale di fatto, è una pronuncia che ha i caratteri di una condanna in futuro, ma possiede anche i requisiti della concretezza ed attualità.

Ne consegue che la stessa può essere ripresa in esame e modificata dal Giudice di appello solo in presenza e nei limiti segnati da eventuali specifici motivi di appello, salvo l'eventuale effetto espansivo sui capi dipendenti di una riforma della sentenza di primo grado, relativamente alla questione preliminare della legittimità del licenziamento.

Pertanto, il Giudice di appello non può detrarre l'*aliunde perceptum* senza uno specifico motivo di appello in tal senso.



Demansionamento e risarcimento del danno biologico **Cass. Sez. Lav., 28 aprile 2010, n. 10166**

In tema di demansionamento, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno non patrimoniale non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo.

Il risarcimento del danno biologico è subordinato alla lesione della integrità psico-fisica, da dimostrare dal punto di vista medico-legale. Il danno esistenziale, invece, non costituisce una autonoma categoria di danno risarcibile. Quindi, quando un lavoratore reclama un risarcimento del danno da demansionamento - o da inattività - rimangono quali voci di danno risarcibile o il danno biologico o il danno "*latu sensu*" non patrimoniale, inferto alla personalità o alla professionalità, da allegare e dimostrare nelle sue componenti fattuali, non essendo ravvisabile un danno "*in re ipsa*".

Mobbing e onere della prova del risarcimento del danno **Tribunale di Roma, Sez. II Lav., 3 marzo 2010, n. 75**

L'accertamento del diritto al risarcimento del danno da *mobbing*, che si prescrive ordinariamente in dieci anni, pretende la prova di una reiterazione nel tempo di condotte lesive, tali da far emergere la natura vessatoria degli atti da una serie di elementi, quali la frequenza, la sistematicità, la durata nel tempo, la progressiva intensità, la coscienza e la volontà di aggredire, disturbare, perseguitare, svilire la vittima, che ne riporta un danno alla salute psico-fisica.

Demansionamento e risarcimento del danno **Cass. Sez. Lav., 4 maggio 2010, n. 10713**

In caso di accertato demansionamento professionale del lavoratore in violazione dell'articolo 2103 c.c., il Giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in Cassazione se adeguatamente motivato, può desumere la sussistenza del relativo danno, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico-giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla quantità ed alla qualità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e dalle circostanze del caso concreto. Nel rito del lavoro il Giudice, nell'esercizio del potere conferito dall'articolo 432 c.p.c. di liquidare con valutazione equitativa la somma dovuta al lavoratore, è tenuto a dare congrua ragione del processo logico-giuridico attraverso il quale perviene alla liquidazione del *quantum debeatur*, indicando i criteri assunti alla base del procedimento valutativo.

La domanda del lavoratore di risarcimento del danno derivante da inadempienze contrattuali della parte datoriale, come nel caso di danno da demansionamento (articolo 2103 c.c.), si ricollega direttamente al rapporto di lavoro, dando luogo ad una controversia di lavoro disciplinata, quanto agli accessori del credito, dall'articolo 429 c.p.c., comma 2, a mente del quale interessi e rivalutazione del maggior danno, da diminuzione di valore del credito, hanno decorrenza dal giorno della maturazione del diritto.

A cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE MADRE

Decreto Legislativo n. 151 del 26.03.2001; Legge n. 183 del 4.11.2010 (Collegato Lavoro)

In materia di licenziamento della lavoratrice madre, una recente sentenza della Corte di Giustizia CE del **29.10.2009**, nella causa **C-68-08**, ha operato importanti puntualizzazioni in merito alla interpretazione di due direttive comunitarie, più in particolare, sugli articoli **10** e **12** della **Direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE** (concernente l'attuazione di misure volte al miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento), nonché sull'articolo **2** della **Direttiva 6 febbraio 1976, 76/207/CEE** (relativa al principio di parità tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro).

L'articolo **10** della **Direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE** impegna gli Stati membri ad adottare le misure atte a vietare il licenziamento delle lavoratrici madri, nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza ed il termine del congedo per maternità, tranne casi eccezionali, non correlati allo stato delle lavoratrici e ammessi dalle legislazioni e/ prassi nazionali;

l'articolo **12** della medesima Direttiva prevede, inoltre, che i Paesi membri debbano introdurre nel loro ordinamento giuridico interno, le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratrice che si ritenga lesa della mancata osservanza degli obblighi impartiti dalla Direttiva, di difendere i propri diritti per via legale e/o, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, mediante ricorso ad altre istanze competenti.

L'articolo **2**, della **Direttiva 6 febbraio 1976, 76/207/CEE** riguarda, invece, il principio di parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro, vietando qualsiasi forma di discriminazione (diretta o indiretta); tra questi vengono considerati anche gli eventuali trattamenti meno favorevoli riservati ad una lavoratrice per ragioni collegate alla gravidanza o alla fruizione del congedo per maternità.

Nel caso esaminato dalla Corte di Giustizia CE nella sentenza **29.10.2009**, nella causa **C-68-08**, una lavoratrice (assunta con contratto a tempo indeterminato), lamentava di essere stata licenziata dalla propria azienda proprio durante il periodo di gravidanza; la lavoratrice comunicava tempestivamente il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro, il quale, tuttavia, non forniva alcun riscontro, inducendo la lavoratrice a ricorrere al Giudice del Lavoro al fine di ottenere la dichiarazione di nullità del licenziamento. Con un secondo ricorso chiedeva al Giudice il risarcimento dei danni derivanti da licenziamento illegittimamente intimato.

La decisione della Corte di Giustizia, oltre a ribadire il principio di effettività della normativa comunitaria e la necessità del suo rispetto da parte degli Stati Membri, anche con specifico riferimento alle disposizioni relative alla tutela della lavoratrice madre, ha precisato l'obbligo per il giudice nazionale a procedere ad una attenta verifica, alla luce del principio comunitario di parità di trattamento, quanto agli strumenti di tutela giurisdizionale riconosciuti in concreto alla lavoratrice madre per opporsi al licenziamento nullo ed ottenere effettivo ristoro dei diritti violati.

Per quanto riguarda il primo profilo la Corte, sulla scorta degli articoli 10 e 12 della Direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, ha ritenuto che un termine di decadenza di 15 giorni (quello istituito dall'articolo 337-1 L, quarto comma del *Code de travail*) non pare idoneo a soddisfare tale condizione, circostanza, questa, che, tuttavia, spetta al giudice del rinvio di verificare;

per quanto concerne il secondo profilo, la Corte ha puntualizzato che, con riferimento al principio di parità di trattamento fra uomini e donne di cui alla Direttiva 6 febbraio 1976, 76/207/CEE, le modalità procedurali afferenti le azioni a disposizione, in caso di licenziamento di lavoratrici gestanti e puerpere, devono rispettare il principio di tutela giurisdizionale effettiva dei diritti conferiti ai singoli lavoratori dal diritto comunitario, circostanza che poi spetta concretamente al giudice del rinvio di verificare.

La decisione del Giudice comunitario ha rilevanti riflessi nell'ordinamento giuridico italiano; infatti, con la recentissima novella **4.11.2010, n. 183** (cosiddetto Collegato lavoro, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 262 del 9.11.2010, Suppl. Ord.) il Legislatore, all'articolo **32**, ha previsto che, fermo l'onere di contestazione del licenziamento da effettuarsi entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione dello stesso o dei motivi, ove non contestuale, i **lavoratori siano soggetti a termine di decadenza di 270**



giorni per l'impugnazione del licenziamento davanti al Giudice competente (o per la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato; in tale ultima ipotesi, entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo si dovrà, a pena di decadenza, proporre ricorso al giudice).

La norma ha stabilito che il termine previsto a pena di decadenza si applica **a tutti i casi di invalidità del licenziamento**; pertanto, sono sorti non pochi problemi interpretativi in ordine alla applicabilità della norma in questione alle ipotesi di licenziamento della lavoratrice madre, per le quali non era prevista alcuna forma di decadenza, né alcun onere di impugnazione entro termini prestabiliti.

Secondo alcuni commentatori della nuova disciplina, **il nuovo termine di 270 giorni**, previsto a pena di decadenza, si applicherebbe anche ai casi di licenziamento della lavoratrice madre, anche se non è chiaro quale sarebbe il *dies a quo* dovrebbe iniziarsi a computare il termine.

Per quanto riguarda la qualificazione giuridica del recesso esercitato nel periodo protetto, la Corte Costituzionale, con sentenza **8.02.1991, n. 61** ha sancito che lo stesso deve considerarsi radicalmente **nullo**; tale nuova interpretazione ha comportato un mutamento rispetto a quello che era l'indirizzo prevalente nella giurisprudenza di legittimità fino ad allora, a mente del quale il licenziamento veniva considerato affetto da inefficacia temporanea (Cass. S.U. 21.08.1990, n. 8535).

Con la pronuncia in argomento, infatti, la Consulta ha risolto il problema interpretativo dell'articolo **2 della Legge n. 1204 del 30.12.1971** (nel testo allora vigente), dichiarandone l'illegittimità costituzionale nella parte in cui non prevedeva la nullità del licenziamento intimato alla lavoratrice madre nel periodo di interdizione al lavoro indicato dalla norma stessa.

Con la pronuncia la Consulta metteva in risalto i principi di carattere costituzionale che sono sottesi alla nuova disciplina di Legge, che devono individuarsi nella necessità di impedire che l'assolvimento dei compiti connessi alla maternità ed alla cura del bambino, da cui deve trarre vantaggio l'intera comunità sociale, possa comportare per la lavoratrice conseguenze negative e discriminatorie, e dall'altro, nella volontà di lasciare spazi di operatività per i datori di lavoro tali da permettergli di porre in essere condotte suscettibili turbare, in un periodo molto delicato, la serenità psicologica della donna, anche in considerazione dei possibili rischi e delle ripercussioni psicologiche sullo sviluppo del bambino.

Le indicazioni della Corte Costituzionale sono state recepite dal Legislatore, che le ha cristallizzate nel comma **5 dell'articolo 54 del D.Lgs. n. 151/2001**, ove viene statuito che **il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di Legge** (commi 1, 2, 3 della medesima disposizione di cui all'articolo 54 del D.Lgs. n. 151/2001), **è nullo**. La nullità del rapporto comporta il diritto della lavoratrice al ripristino del rapporto, da considerarsi come mai interrotto, con conseguente diritto al pagamento delle retribuzioni maturate dopo il recesso illegittimamente intimato, oltre al risarcimento del danno.

Decreto Legislativo n. 151 del 26.03.2001

L'articolo **54 del TU n. 151/2001** prevede una regolamentazione specifica riguardo alla disciplina del divieto di licenziamento della lavoratrice madre, che, al fine di scoraggiare possibili passi elusivi, introduce un sistema di controllo delle dimissioni volontarie presentate dalle lavoratrici (o dai lavoratori), nel periodo di interdizione; tali dimissioni, ove rassegnate, sono sottoposte al controllo del Ministero del Lavoro competente per territorio (articolo **55 del D.Lgs. n. 151/2001**).

Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre opera dall'inizio della gravidanza fino al periodo di interdizione dal lavoro *post-partum*, ovvero fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto non opera soltanto in alcune ipotesi tassativamente indicate dalla Legge.

Ai sensi dell'articolo **54 del D.Lgs. n. 151/2001** il divieto di licenziamento opera in relazione **allo stato oggettivo di gravidanza (o puerperio)**; pertanto, anche in caso di mancanza di richiesta tempestiva di ripristino del rapporto e perfino in caso di inconsapevolezza da parte del datore di lavoro dello stato di gravidanza della lavoratrice, la invalidità del licenziamento comporta la necessità di ripristinare il rapporto (che deve ritenersi come se non fosse mai stato interrotto), con le relative conseguenze economiche.

Il D.Lgs. n. 151/2001 non prevede alcun limite temporale per la presentazione del certificato dello stato di gravidanza al datore di lavoro, a differenza di quanto prevedeva l'articolo **2, comma 2 della Legge n. 1204/1971** (abrogata) che esigeva che la lavoratrice, al fine di poter ripristinare il rapporto di lavoro



cessato a seguito di licenziamento nullo, dovesse presentare al datore di lavoro **idonea certificazione attestante lo stato di gravidanza entro 90 giorni dal licenziamento.**

In virtù dell'abrogazione della Legge n. 1204/1971 il termine di novanta giorni deve intendersi abrogato.

L'articolo 54, comma 3, lettere a), b), c) e d) del **D.Lgs. n. 151/2001** elenca alcune ipotesi tassative in cui non opera il divieto di licenziamento della lavoratrice madre (ipotesi già disciplinate dall'articolo 2, comma 3 della Legge n. 1204/1971).

Trattasi dei casi di colpa grave della lavoratrice, della cessazione dell'attività d'impresa, della risoluzione del rapporto per scadenza del termine e (nuova ipotesi introdotta dall'articolo 54, comma 3, lettera d) del D.Lgs. n. 151/2001, del caso di recesso per esito negativo del periodo di prova.

Come si accennava, le ipotesi ivi elencate sono tassative (v. sentenza Corte Costituzionale n. 61 del **8.02.1991**), con la conseguenza che in tutti gli altri casi il licenziamento intimato alla lavoratrice sarà nullo.

a) La colpa grave della lavoratrice

L'ipotesi della colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa di recesso da parte del lavoratore, nel caso in cui questa si trovi in periodo protetto, richiede una colpa più "qualificata" rispetto a quella generalmente prevista all'articolo 2119 c.c., sia dal punto di vista soggettivo, a causa delle condizioni psicofisiche in cui versa la lavoratrice, sia dal punto di vista oggettivo (v. Cass. 17.08.2004, n. 16060, nonché Cass. 21.09.2000, n. 12503).

Nell'individuare una nozione speciale di "colpa grave" rispetto a quella ordinaria di "giusta causa", di cui all'articolo 2119 c.c., i giudici dovranno valorizzare le condizioni psicofisiche della donna-lavoratrice, le quali, ove abbiano operato come fattori causali o concause di una determinata condotta, possono comportare anche l'esclusione della gravità della colpa. In questo senso, mentre è stato ritenuto legittimo il licenziamento fondato su gravi inadempienze della lavoratrice, è stato ritenuto, invece, illegittimo il licenziamento che sia stato intimato per omessa comunicazione del proprio stato di gravidanza al datore di lavoro al momento dell'assunzione da parte della lavoratrice.

b) La cessazione dell'attività

La seconda ipotesi derogatoria rispetto al divieto di licenziamento, riguarda le ipotesi di cessazione, da parte del datore di lavoro, dell'attività di impresa in cui sia addetta la lavoratrice madre.

Il licenziamento viene ritenuto giustificato non soltanto in ipotesi di cessazione totale, ma anche nel caso di cessazione e/o chiusura del reparto al quale la lavoratrice sia addetta, a condizione che lo stesso abbia autonomia funzionale e la lavoratrice non sia collocabile in altro reparto (v. Cass. 21.12.2004, n. 23684).

In tale ultima ipotesi ricade sul datore di lavoro l'onere della prova dell'impossibilità di reimpiegare la lavoratrice presso altri reparti aziendali.

c) Ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o scadenza del termine

L'ipotesi in questione comprende tutti i casi di assunzione a tempo determinato e/o a termine e che non sia in alcun modo riferibile ai casi di assunzione a tempo indeterminato; con lo spirare del termine apposto al contratto, l'esercizio del recesso da parte del datore di lavoro viene ritenuto ad ogni effetto legittimo.

d) Esito negativo della prova

L'esito negativo della prova quale causa giustificatrice del licenziamento intimato alla lavoratrice in periodo protetto, è subordinato a rigorose condizioni, che sono state messe in luce dalla giurisprudenza della Suprema Corte; sarà onere del datore di lavoro dimostrare e rendere conto dei motivi che lo abbiano indotto a risolvere il rapporto, tali da escludere, con ragionevole certezza, che la risoluzione non sia dipesa dallo stato di gravidanza o di puerperio della lavoratrice; la motivazione sul giudizio negativo della prova costituisce strumento che consente, da un lato, al giudice di indagare i motivi del recesso e, dall'altro, alla lavoratrice interessata di fornire la prova contraria.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



ULTIME SCADENZE GENNAIO 2011

Giovedì 20 Gennaio

- **Trasmissione della dichiarazione relativa alle operazioni effettuate nel trimestre precedente e contestuale versamento dell'IVA dovuta da parte degli Operatori commerciali extracomunitari identificati in Italia ai fini IVA, che effettuano prestazioni di servizi tramite mezzi elettronici; l'obbligo sussiste anche in caso di mancanza di operazioni**
-

Martedì 25 gennaio

- **Presentazione degli elenchi riepilogativi delle cessioni e degli acquisti intracomunitari di beni, delle prestazioni di servizi in ambito comunitario, resi nei confronti di o ricevuti da soggetti passivi stabiliti in altri stati membri da parte degli Operatori intracomunitari, con obbligo mensile e trimestrale per il IV trimestre 2010**
-

Mercoledì 26 Gennaio

- **Ultimo giorno utile per la regolarizzazione del versamento dell'acconto IVA relativo all'anno 2010 non effettuato (o effettuato in misura insufficiente) entro il 27 dicembre 2010 (ravvedimento) da parte dei Contribuenti IVA mensili e trimestrali**
-

Lunedì 31 Gennaio

- **Versamento dell'imposta totale o della prima rata sull'occupazione di spazi ed aree pubbliche (Tosap) da parte dei Soggetti che occupano spazi pubblici**
 - **Versamento della Tassa Annuale di Concessioni Regionali da parte dei Soggetti tenuti al pagamento della Tassa sulle Concessioni Regionali**
 - **Fatturazione degli imballaggi non restituiti nel corso dell'anno precedente da parte dei Soggetti IVA**
 - **Comunicazione integrativa dei dati delle operazioni intercorse nel trimestre luglio/settembre 2010 ovvero nei mesi da luglio a novembre 2010 (senza applicazione di sanzioni) da parte dei Soggetti passivi IVA che effettuano operazioni nei confronti di operatori economici aventi sede, residenza o domicilio negli Stati o territori individuati dal D.M. 4 maggio 1999 e D.M. 21 novembre 2001 (territori "black list")**
 - **Comunicazione delle cause che giustificano le anomalie o gli scostamenti relativi alla dichiarazione Modello UNICO 2010 da parte dei Contribuenti soggetti agli studi di settore**
-



UFFICIO OVUNQUE

In ufficio con un click

Ufficio Ovunque è l'innovativa soluzione TeamSystem che, utilizzando un browser Internet e senza necessità di alcuna installazione, consente ai clienti dello Studio un accesso sicuro, semplice ed immediato:

- **ai propri documenti generati dalle procedure gestionali** (situazioni contabili, elaborati fiscali, cedolini, F24, CUD, DM10, pratiche di assunzione, etc.)
- **direttamente agli applicativi** installati presso lo Studio, per compiere attività di compilazione prima nota, di elaborazione della contabilità, di fatturazione, di inserimento delle presenze, etc.
- **ad una serie di utili funzionalità**, quali la bacheca, la rubrica clienti/fornitori, un sistema di messaggistica interna, etc.

Ufficio Ovunque si rivolge agli Studi i cui Clienti desiderino un accesso alle informazioni che risiedono presso lo Studio, o ai clienti di piccole dimensioni che possono iniziare a gestire la propria azienda utilizzando un gestionale installato presso lo Studio, con minore investimento di tempo e denaro.

www.teamsystem.com

TeamSystem
the way ahead for your business