



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. 156

IN QUESTO NUMERO

Pag	2	Lavoro occasionale ed accessorio
	5	Autoliquidazione INAIL 2010/2011
	13	Contrattazione collettiva: rinnovi contrattuali ottobre - novembre 2010
	18	Giurisprudenza
	26	Opinioni e commenti: Conciliazioni presso le Direzioni Provinciali del Lavoro: nuove istruzioni
	29	Scadenziario: ultime scadenze febbraio 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

- Lavoro occasionale ed accessorio - 2
- Autoliquidazione INAIL 2010/2011- 5

Contrattazione collettiva

- Rinnovi contrattuali ottobre - novembre 2010 - 13

Giurisprudenza

- Aspetti previdenziali - *nota* - 18
- Sicurezza ed infortuni sul lavoro - 19
- Aspetti previdenziali - 23

Opinioni e commenti

- Conciliazioni presso le Direzioni Provinciali del Lavoro: nuove istruzioni - 26

Scadenziario

- Ultime scadenze febbraio 2011 - 29



LAVORO OCCASIONALE ED ACCESSORIO

Note Inail n. 6464 del 9.09.2010, n. 7969 del 4.11.2010, n. 8181 del 10.11.2010

Ministero del Lavoro Interpello n. 40 del 5.11.2010

Il Ministero del lavoro e l'Inail sono intervenuti con propri, separati provvedimenti per disciplinare alcuni aspetti del lavoro occasionale ed accessorio con particolare riguardo alle problematiche assicurative e l'aggiornamento dei modelli di comunicazione preventiva e di variazione dei dati che sono a carico del datore di lavoro, nonché la possibilità di ricorrere a tale tipologia contrattuale nell'ambito delle assunzioni nelle scuole materne private.

Profili assicurativi e relativi alle prestazioni

L'Inail, con la Nota del **9.09.2010, n. 6464**, a seguito di richieste di chiarimenti, ha regolato alcuni aspetti in materia di problematiche assicurative e di prestazioni.

Con particolare riferimento all'obbligo della comunicazione preventiva di lavoro occasionale accessorio, qualora la prestazioni siano eseguite in modo frazionato, ma ripetuto in un dato arco di tempo, ovvero in corrispondenza del fine settimana, a giorni alterni nella settimana o a settimane alterne nell'arco di uno o più mesi, l'Istituto chiarisce che, per il regolare svolgimento della prestazione di lavoro occasionale accessorio, la comunicazione che il committente è tenuto ad osservare all'Inail deve essere resa prima dell'inizio della prestazione e deve indicare l'intero periodo in cui si intende ricorrere a detta tipologie contrattuale da parte del prestatore, anche se estesa a più fine settimana, giorni alterni della settimana o settimane alterne nell'arco di più mesi.

Conseguentemente, non è necessario procedere ad ulteriori comunicazioni a seguito della chiamata del lavoratore, sempre che la stessa avvenga all'interno del periodo già segnalato; il committente è, pertanto, tenuto ad effettuare una sola comunicazione preventiva di lavoro occasionale e non una pluralità di comunicazioni, coerentemente con la normativa vigente e con il principio di semplificazione.

Nell'ipotesi in cui dovesse mutare il periodo complessivo di durata della prestazione occasionale accessoria (relativamente alle date di inizio e fine), oggetto della comunicazione preventiva, il committente potrà effettuare la comunicazione di variazione, con le stesse modalità.

In ordine alla possibilità di ricondurre il compenso per lavoro occasionale accessorio pari ad **Euro 10,00**, alla retribuzione minima contrattuale, ovvero alla prestazione eseguita, l'Inail esclude tale possibilità in assenza di una specifica norma di riferimento.

Trattasi, nel caso, di un compenso che è soggetto ad una disciplina speciale, esente da ogni imposizione fiscale, che non incide, come tale, sullo stato di disoccupazione o di inoccupato, e dà diritto all'accantonamento previdenziale presso l'Inps ed alla copertura assicurativa presso l'Inail, ed è totalmente cumulabile con i trattamenti pensionistici.

Dal punto di vista retributivo, non esiste alcun riferimento normativo che correli il valore dei buoni (pari ad Euro 10,00) ad un riferimento orario, conseguentemente la determinazione del compenso è lasciata alla autonomia delle parti, che potranno rapportarlo ad una unità temporale ovvero al raggiungimento del risultato.

Ne consegue che per il compenso non esiste un parametro di riferimento; tutto è rimesso all'accordo tra il prestatore ed il committente. Una volta eseguita la prestazione, il committente retribuirà il prestatore con un numero di buoni del valore corrispondente all'importo della prestazione concordato tra le parti.

Non essendo il valore del *voucher* legato ad un'ora di lavoro, le parti adotteranno un criterio legato al rapporto tra prestazione e retribuzione mediante i buoni, giornaliero o a *forfait* per l'intera prestazione.

Il *voucher* non è integrabile con somme di danaro, neanche a titolo di rimborso spese.

La prestazione comporta le seguenti problematiche, in particolare:

- **l'applicabilità alla fattispecie di lavoro occasionale accessorio dell'articolo 70, comma 1, del D.P.R. n. 1124/1965** che prevede la possibilità che l'Inail richieda al datore di lavoro di anticipare al lavoratore l'indennità per inabilità temporanea;



- **la gestione del committente che non sia titolare di Pat**, siccome la procedura Grai prevede l'indicazione obbligatoria di un "codice del datore di lavoro", che nella specie, non esiste;
- **l'esperibilità dell'azione di regresso ed attivazione dell'apposita "procedura riverse"** nei confronti del committente che, non avendo operato la comunicazione preventiva di lavoro occasionale accessorio, è tenuto a restituire all'Inail l'ammontare delle prestazioni liquidate al prestatore di lavoro che abbia subito un infortunio indennizzabile.

Per quanto concerne l'applicabilità dell'articolo **70 del D.P.R. n. 1124/1965**, a mente del quale il datore di lavoro può rifiutarsi di anticipare l'indennità per inabilità temporanea quando gli sia richiesto dall'Istituto, l'Inail ritiene che, data la particolarità di tale tipologia di lavoro, caratterizzata dal requisito della occasionalità e non dalla continuità del rapporto, l'Istituto non debba esercitare la facoltà prevista al primo comma dello stesso articolo.

Peraltro, ai lavoratori che effettuano le prestazioni in oggetto, è applicabile l'articolo **100 del D.P.R. n. 1124/1965 che garantisce l'erogazione di acconti sulla indennità temporanea assoluta con decorrenza dal ventesimo giorno da quello dell'infortunio**. Per quanto riguarda la problematica relativa all'inserimento di procedura Grai del codice identificativo del datore di lavoro per quelle fattispecie per le quali attualmente non è possibile - come nel caso di committente privato - l'Inail ha reso noto che sono in fase di valutazione i necessari interventi di modifica da apportare alla procedura informatica.

Per quanto riguarda, invece, la esperibilità della procedura "riverse", l'Inail richiama l'articolo **5, comma 2 del D.M. 12 marzo 2008**, in base al quale il beneficiario delle prestazioni occasionali di tipo accessorio, che non abbia adempiuto alla comunicazione di cui al comma **1** del medesimo articolo, è tenuto, qualora il prestatore di lavoro accessorio abbia subito un infortunio indennizzabile, a restituire all'Inail l'ammontare delle prestazioni liquidate.

In tale ipotesi non è possibile una azione di regresso nei confronti del datore di lavoro, siccome detto istituto riguarda soltanto le ipotesi di responsabilità del datore di lavoro nella causazione dell'evento lesivo; pertanto, non appare opportuno il ricorso alla "procedura riverse" per la gestione della fattispecie.

In tale ultima ipotesi l'istituto dovrà invitare il soggetto a restituire le prestazioni in argomento mediante apposita diffida, con eventuale segnalazione all'Avvocatura di sede per le proprie competenze.

Scuole materne private

Con l'Interpello **n. 40 del 5.11.2010** il Ministero del Lavoro risponde positivamente ad una istanza di interpello relativa alla possibilità di utilizzazione del lavoro occasionale accessorio all'interno di scuole private materne per la temporanea sostituzione del personale insegnante.

Preliminarmente, il Ministero richiama l'articolo **70, comma 1 del D.Lgs. n. 276 del 10/09/2003**, come modificato dalla Legge Finanziaria per il 2010, **n. 191/2009**, secondo il quale possono essere assunti con contratto di lavoro occasionale accessorio "nell'ambito di qualsiasi settore produttivo" e pertanto, anche nell'ambito delle scuole materne parificate:

- ❖ il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza **i giovani con meno di 25 anni** di età se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università;
- ❖ **i pensionati**;
- ❖ **i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito**, compatibilmente con quanto stabilito con l'articolo **19, comma 10 del D.L. n. 185/2008**, il quale subordina il diritto di percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale; i soggetti vanno individuati, pertanto, nei percettori di prestazione di integrazione salariale, di prestazioni comunque connesse con lo stato di disoccupazione, ordinaria, mobilità, trattamenti speciali di disoccupazioni edili;



- ❖ i prestatori titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con esclusione della possibilità di utilizzazione dei buoni presso il datore di lavoro a tempo parziale.

Il Ministero del Lavoro precisa che è possibile il ricorso a tale strumento anche da parte di scuole private materne per la temporanea sostituzione del personale insegnante, ferma in ogni caso la presenza dei titoli abilitativi previsti dalla disciplina del settore.

Comunicazione preventiva

L'Inail, con la **Nota 4.11.2010, n. 7969**, nell'obiettivo di semplificare gli adempimenti a carico del committenti in materia di lavoro occasionale di tipo accessorio, ha reso noto che:

- è stata adeguata la tabella dei codici di lavoro occasionale accessorio ai nuovi tracciati concordati con l'Inps, in relazione alle diverse tipologie di committente;
- sono stati rielaborati i nuovi modelli di fax che i committenti dovranno utilizzare, con effetto immediato, per effettuare la comunicazione preventiva prestazioni occasionali di tipo accessorio.

L'Istituto ha reso noto, altresì, che sono in fase di rilascio di produzione:

- le nuove funzionalità applicative finalizzate a consentire l'inserimento e l'invio in un'unica soluzione di più denunce di lavoro occasionale accessorio relative ad un committente specifico, nonché a ricercare e correggere, a cura degli utenti del Contact Center, su richiesta dell'utente, denunce scartate per la presenza di dati erronei o incompleti;
- il manuale utente aggiornato, relativo alle denunce di lavoro occasionale accessorio trasmesse ai committenti/utenti esterni, tramite l'applicativo realizzato in Punto cliente ed il manuale utente aggiornato, realizzato per gli operatori del Contact Center integrato Inps/Inail.

Al fine di uniformare le modalità di gestione del lavoro occasionale accessorio presso l'Inail alla procedura adottata dall'Inps e monitorarne la gestione, l'Istituto raccomanda alle Direzioni Regionali e Provinciali di dare massima pubblicità alle istruzioni contenute nella Nota, in particolare:

- ribadisce l'obbligo per i committenti di lavoro occasionale accessorio di avvalersi con effetto immediato soltanto dei nuovi modelli di fax predisposti per la comunicazione preventiva e la variazione dei dati relativi a tale tipologia lavorativa, curando di compilare tutti i campi dei nuovi modelli di fax con la massima attenzione, al fine di evitare la trasmissione di informazioni incomplete e illeggibili;
- ribadisce, altresì, l'obbligo per i committenti di lavoro occasionale accessorio, anche in caso di procedura gestita dall'Inps, di effettuare sempre la comunicazione preventiva all'Inail mediante Contact Center Inps/Inail al numero di fax gratuito Inail 800.657657, presso il sito [www.inail.it/sezione "Punto cliente"](http://www.inail.it/sezione/Punto_cliente), con indicazione dei propri dati anagrafici ed del codice fiscale, il luogo di svolgimento, le date presunte di inizio e di fine della prestazione occasionale di tipo accessorio e l'attività che dovrà essere svolta;
- ribadisce, altresì, l'obbligo per i committenti di lavoro occasionale accessorio di indicare nella comunicazione preventiva prestazioni di durata non maggiore di trenta giorni di calendario, date presunte di inizio e di fine della prestazione.

Con le Note del **10.11.2011 n. 8181** e del **15.11.2010** l'Istituto ha fornito ulteriori chiarimenti in materia di semplificazione degli adempimenti a carico i committenti di lavoro occasionale accessorio.

In particolare, con la Nota del **10.11.2010, n. 8181**, in ordine al rilascio di una prossima produzione di nuove funzionalità e rilascio di un manuale aggiornato, ha reso noto che sono rilasciati:



- nuove funzionalità applicative, finalizzate a consentire l'inserimento e l'invio in un'unica soluzione di più denunce di lavoro occasionale accessorio relative ad un committente specifico, nonché a ricercare e correggere, a cura degli utenti del Contact Center, su richiesta dell'utente, denunce scartate per la presenza di dati erranei o incompleti;
- il manuale utente aggiornato, relativo alla denunce di lavoro occasionale accessorio trasmesse dai committenti/ utenti esterni tramite l'applicativo realizzato in Punto cliente (Internet) ed il manuale utente aggiornato realizzato per gli operatori del Contact Center integrato Inps/Inail (Intranet).

Inoltre, con analogia decorrenza, la base-dati concordata con l'Inps, è costituita dalla tabella dei codici di lavoro occasionale accessorio allegata alla **Nota n. 7969/2010**; con riferimento all'obbligo per i committenti di indicare nella comunicazione preventiva prestazioni di durata non maggiore di trenta giorni di calendario (date presunte di inizio e di fine della prestazione) la **Nota n. 8181** precisa che il periodo della prestazione per il quale viene effettuata la comunicazione preventiva non può essere superiore a trenta giorni e che in tutti i casi in cui il periodo supera i trenta giorni, sarà necessario effettuare una nuova comunicazione preventiva allo scadere dei trenta.

A modifica di quanto affermato nelle Note con riferimento ai trenta giorni, basato su esigenze connesse alla procedura informatica, l'Inail con la Nota del **15.11.2010** ha ritenuto opportuno eliminare tale limite temporale e precisare che la comunicazione che il committente deve effettuare prima dell'inizio della prestazione può ricomprendere l'intero arco temporale nel quale si intende fare ricorso al lavoro accessorio del prestatore considerato, senza limitazione a trenta giorni.

E' fatto salvo l'obbligo di comunicare all'Inail eventuali variazioni sopravvenute relativamente al periodo di lavoro effettivo, qualora lo stesso venga a cessare anticipatamente rispetto alla data originariamente indicata, oppure abbia inizio in data successiva a quella inizialmente comunicata.

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2010/2011

D.P.R. n. 1124 del 30.06.1965; Nota Inail n. 8920 del 10.12.2010

Il **16 febbraio 2011** scade il termine per l'autoliquidazione dei premi assicurativi e degli eventuali contributi associativi, nonché per denunciare all'Inail le retribuzioni relative all'anno scaduto, ovvero entro il **16 marzo 2011** per chi si avvale della procedura telematica.

Ai fini dell'assolvimento dei predetti adempimenti l'Istituto provvede a comunicare alle aziende assicurate entro il 31 dicembre 2010 il prospetto contenente le "basi di calcolo premi" per la determinazione del premio e la modulistica per la dichiarazione delle retribuzioni erogate.

Le aziende ricevono, a tal proposito, entro il 31 dicembre 2010 il Modello 20SM con i dati relativi all'assicurazione in corso e l'oscillazione del tasso di premio che le stesse dovranno applicare per l'anno 2011. Il tasso del premio è determinato dall'Inail in base ai criteri indicati all'articolo **22** delle modalità tariffarie (**D.M. 12.12.2000**) in materia di oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico dopo i primi due anni di attività.

Tale oscillazione è correlata all'andamento infortunistico e comporta l'aumento o la riduzione del tasso medio di tariffa in percentuale variabile, in relazione al tasso specifico ed alla dimensione della singola azienda (**fino ad un massimo del 35% per le aziende con oltre 500 lavoratori anno**) ed è cumulabile con la norma premiale (**ulteriore sconto del 10% o del 5% dei premi assicurativi rispettivamente per le aziende fino a 500 ed oltre 500 lavoratori-anno**), prevista per le aziende in regola con gli adempimenti contributivi ed assicurativi che investano in sicurezza (**articolo 24 delle modalità tariffarie**). Tale beneficio può essere riconosciuto per l'anno 2010 mediante presentazione di apposita domanda, anche per via telematica, alla competente sede dell'Inail con utilizzo del nuovo modello indicato



dall'Istituto - versione 2010, come indicato nella **Nota Inail 20.10.010**, scaricabile dal sito Internet dell'Istituto entro il 31 gennaio 2011 (per la regolazione del premio-autoliquidazione 2011-2012).

L'Istituto ritiene, comunque, utile qualsiasi domanda presentata in qualunque modalità entro il predetto termine presso qualunque sede dell'Istituto.

Nel caso di domanda presentata a mezzo del Servizio Postale la data di spedizione vale come data di presentazione.

Nell'autoliquidazione in scadenza il 16 febbraio 2011 si può applicare la norma premiale relativa alla domanda presentata entro il 31 gennaio 2010, se accettata.

Il provvedimento di oscillazione, con l'indicazione delle retribuzioni, del numero degli eventi che hanno comportato una inabilità temporanea, permanente e morte, nonché i relativi oneri, del numero dei lavoratori-anno, del tasso specifico aziendale di ciascun anno e del triennio o del minore periodo interessato, è inviato dall'Inail al datore di lavoro, entro il 31 dicembre 2010 ed avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di spedizione.

Il modello di notifica contenente i dati sopra descritti è il Modello **"20SM"**.

Il datore di lavoro, se rileva inesattezze od omissioni può presentare ricorso alla sede dell'Istituto o al Presidente del Consiglio di Amministrazione dello stesso.

Le principali novità

Rispetto alla autoliquidazione dello scorso anno si segnalano le seguenti novità:

- la **denuncia delle retribuzioni** (Modello 10.3.1) richiede una informazione in più, riguardante le imprese artigiane che intendono accedere, in sede di autoliquidazione 2011/2012, alla riduzione dei premi disposta dall'articolo 1, commi 780 e 781 della **Legge n. 296/2006** (Finanziaria per il 2007);
- per i **part-time in edilizia in eccesso** rispetto al limite contrattuale, occorre denunciare, ai fini dei premi assicurativi, la retribuzione virtuale di cui all'articolo 29, del **D.L. n. 244/1995**;
- **vengono fornite istruzioni per l'applicazione dei benefici previdenziali per le PAT** con sede lavori a campione d'Italia e per **gli sconti nel settore agricolo** (zone montane e svantaggiate) per cooperative e loro consorzi;
- **viene predisposto un nuovo modello OT24** (oscillazione premio per prevenzione) contenente alcune novità orientate ad una più chiara definizione delle tipologie ammissibili al beneficiario;
- **vengono forniti chiarimenti in merito ai benefici contributivi** previsti per i soggetti in possesso dei requisiti del DURC (Nota Inail 10.12.2010).

Fasi dell'autoliquidazione

Gli adempimenti relativi al calcolo e al versamento dei premi assicurativi debbono essere effettuati autonomamente da parte del datore di lavoro. Con la procedura di autoliquidazione egli provvede a:

- 1) **denunciare**, per ogni posizione assicurativa, **le retribuzioni relative ai soggetti assicurati** nell'anno trascorso (per l'autoliquidazione 2010-2011: **anno 2010**);
- 2) **determinare**, sulla base delle retribuzioni denunciate, **l'importo della regolazione del premio** per l'anno trascorso (saldo: per l'autoliquidazione 2010-2011: **anno 2010**) e **a calcolare**, sulla base delle stesse retribuzioni o sulla base delle retribuzioni presunte dichiarate dall'azienda entro il 16 febbraio (comunicazione motivata), **l'importo della rata anticipata** per l'anno corrente (per l'autoliquidazione 2010-2011: **anno 2011**);
- 3) **provvedere, con un unico versamento, a pagare gli importi dovuti**, che derivano dalla somma algebrica degli importi a titolo di regolazione (saldo per l'autoliquidazione 2010-2011: **anno 2010**) e di rata (anticipo per l'autoliquidazione 2010-2011: **anno 2011**), calcolati per ciascuna posizione assicurativa.



La procedura dell'autoliquidazione interessa anche gli eventuali contributi associativi posti a carico del datore di lavoro, riscossi dall'Inail, che, tuttavia, debbono essere calcolati e versati in maniera autonoma.

Termini per la presentazione

Il termine per l'autoliquidazione 2010/2011 cade il **16 febbraio 2011**, ovvero al **16 marzo 2011** se la trasmissione dell'autoliquidazione avviene in via telematica.

Entro la predetta data il datore di lavoro dovrà espletare i seguenti adempimenti:

- **versare i premi dovuti a mezzo modello F24** - sezione Inail - o **versare la prima rata** qualora il datore abbia optato per la rateazione del premio in 4 rate, barrando l'apposita casella nella dichiarazione delle retribuzioni (recante la dicitura "SI");
- **trasmettere all'Inail la dichiarazione delle retribuzioni (modelli 10.3.1 e 11.3.1 supplementare)**. Qualora la denuncia retributiva sia trasmessa in via telematica il termine è fissato al **16 marzo 2011**, fermo restando l'obbligo di effettuare il pagamento entro il **16 febbraio 2011**.

Ai fini della denuncia delle retribuzioni afferenti all'anno 2010, i datori di lavoro dovranno utilizzare i modelli **10.3.1** (modulo per la dichiarazione delle retribuzioni) e **11.3.1** (modulo supplementare), che ha la funzione di evidenziare le retribuzioni parzialmente esenti qualora gli appositi spazi nel modulo base non fossero sufficienti. Tali modelli sono rimasti inalterati rispetto a quelli degli anni precedenti, con eccezione di un'informazione aggiuntiva, da parte delle imprese artigiane, di essere in possesso dei requisiti necessari per accedere in sede di autoliquidazione 2011/2012 alla riduzione dei premi di cui all'articolo 1 commi 780 e 781 della Legge n. 296/2006.

Composizione della dichiarazione

L'instestazione del modulo **10.3.1** (campi da 1 a 13 e da 47 a 53) contiene:

- **l'indicazione dell'anno** cui si riferisce la dichiarazione (2010);
- **l'indicazione dell'azienda** con i relativi dati identificativi (codice fiscale, sede e denominazione sociale, codice ditta e codice controllo, sede competente dell'Inail);
- **l'indicazione della posizione assicurativa territoriale (Pat)** e il **codice controllo**;
- **il rischio coperto** ed il **periodo delle retribuzioni** da denunciare.

Il modulo si suddivide poi in quattro sezioni di seguito illustrate.

1) PRIMA SEZIONE relativa alle **retribuzioni complessive, quote di retribuzione parzialmente esenti e retribuzioni silicosi/asbestosi**.

Campo 14 - Retribuzioni complessive - in questo campo si espone l'ammontare complessivo delle retribuzioni erogate ai dipendenti e l'ammontare complessivo dei compensi erogati ai lavoratori parasubordinati (collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori a progetto ecc.), nel rispetto dei minimali e dei massimali previsti, delle retribuzioni virtuali e delle retribuzioni (convenzionali o di ragguglio) dei soci, familiari, associati in partecipazione e coadiuvanti nelle aziende non artigiane nella misura del 100%, anche per soggetti interessati dai sconti contributivi parziali.

Non debbono, invece, essere indicate le retribuzioni corrisposte agli apprendisti, al titolare, ai collaboratori familiari ed ai soci di aziende artigiane, ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (soltanto nella PA), ove ancora presenti, e con contratto di inserimento con esenzione totale del premio (dal 2007 la contribuzione minima dovuta per tale contratto è quella in percentuale prevista per gli apprendisti, pari al da versare all'Inps);

Campo 15 - Quote di retribuzione parzialmente esenti - in questo campo si espone l'ammontare complessivo delle quote di retribuzione parzialmente esenti da contributi, quali, ad esempio, quelle relative



ai contratti di formazione e lavoro nella PA, ai contratti di inserimento, agli assunti con Legge n. 407 del 29.12.1990, cioè disoccupati e in Cigs da almeno 24 mesi. Le istruzioni Inail precisano che tale campo non deve essere compilato qualora le imprese fruiscano dell'esenzione al 100%.

Campo 16 - Retribuzioni specifiche asbestosi e silicosi - in questo campo si espone l'ammontare complessivo delle retribuzioni dei dipendenti esposti, nella misura del 100%, ai rischi di silicosi ed asbestosi, anche per i soggetti con esenzione parziale del premio, già comprese nel Campo 14.

2) SEZIONE SECONDA relativa alle retribuzioni soggette a sconto.

Tale sezione è divisa in due parti, la prima riferita alla regolazione del premio per l'anno 2010 e l'altra riferita alla rata di premio anticipato per l'anno 2011.

Regolazione del premio (anno 2010) primi 3 righi - in questa parte si debbono indicare le retribuzioni soggette a sconto con i relativi codici con riferimento alle seguenti situazioni (v. **Nota Inail 10.12.2010**):

- **edili (agevolazione dell'11,50%, confermata per l'anno 2010 dal D.M. 4.10.2010) per gli operai con orario di lavoro a 40 ore settimanali, codice tipo 1**, nonché **i soci delle cooperative di produzione e lavoro**, sempre che svolgano lavorazioni edili. Ai fini dell'applicazione dello sconto e dell'indicazione della relativa misura per il 2011 si deve attendere l'apposito decreto ministeriale;
- **autotrasportatori per conto terzi, codice tipo 2** (lo sconto è del **14,50%** per regolazione 2010);
- **pesca costiera, acque interne e lagunari, codice tipo 3** (sconto del **80%** fissato dal 2009 dalla Legge Finanziaria, articolo 2, comma 2 della **Legge n. 203/2008**);
- **reimpiego di dirigenti** ai sensi della Legge n. 266 del 7.08.1997, da parte delle imprese che occupano meno di 250 dipendenti, **codice tipo 4** (sconto del **50%**);
- **inserimento lavorativo di disabili, codice tipo 5** per lo sconto del **50%** e **codice tipo 6** per lo sconto al **100%** (l'applicazione del beneficio interessa soltanto le aziende che entro il 31.12.2007 abbiano stipulato con gli Uffici competenti una apposita convenzione che preveda l'inserimento di lavoratori disabili con riferimento alla normativa di cui alla Legge n. 247/2007);
- **contratti a termine stipulati in sostituzione di lavoratori in congedo** per maternità-paternità e parentale, attivati da aziende con meno di 20 dipendenti, **codice tipo 7** (sconto del **50%**).

Rata di premio (anno 2010) successivi tre righi - per la parte in questione ci si riporta a quanto esposto alla parte precedente, fatta eccezione per lo sconto edili.

3) TERZA SEZIONE relativa al dettaglio delle quote di retribuzione parzialmente esenti.

In questa parte sono indicate in maniera dettagliata le quote di retribuzione parzialmente esenti dal premio assicurativo (già comprese nella 1° sezione) con il relativo codice identificativo. I codici in questione sono:

- **A, B e F** per i contratti di formazione e lavoro (utilizzabili soltanto nella PA);
- **A, D e F** per i contratti di inserimento, con lo sconto rispettivo del 25% (codice A), applicazione della regola *de minimis* (codice B), 40% (codice D) e 50% (codice F), compresi i dipendenti assunti da imprese non operanti nel Mezzogiorno, imprese operanti in zone ad alto tasso di disoccupazione, da imprese turistiche o commerciali con meno di 15 dipendenti, con contratto a tempo indeterminato e disoccupati da almeno 24 mesi, purché non assunti in sostituzione di licenziati o sospesi;

Qualora i campi non fossero sufficienti si deve utilizzare del modulo supplementare **11.3.1**.

4) QUARTA SEZIONE relativa al dettaglio delle retribuzioni esenti al 100%.

In questa sezione sono indicate le retribuzioni esenti al 100% dal premio assicurativo con il relativo codice identificativo: tale codice è indicato con **C** per i contratti di inserimento (per i quali si versa all'Inps il contributo previsto per gli apprendisti) ad esenzione totale e di dipendenti disoccupati o in Cigs di cui all'articolo 8, comma 9 della **Legge n. 407/1990**.



Rateazione e firma

Nel caso in cui l'azienda intenda rateizzare il premio dovuto in quattro rate di uguale importo deve barrare la casella "Rateazione ai sensi della **Legge n. 449/1997** - articolo **59**, comma **19** - e della **Legge n. 144/1999** - articolo **55**, comma **5**.

L'Inail con **Note del 8.11.2007** e **10.12.2010** ha precisato che con decorrenza dell'autoliquidazione 2007/2008, la manifestazione espressa una prima volta sia da considerare tacitamente rinnovata anche per gli anni successivi, in particolare:

- il datore di lavoro che intenda continuare ad avvalersi della rateazione ed abbia già espresso tale volontà espressa nella precedente autoliquidazione è **esonero dall'obbligo di barrare la casella "SI"** nel modulo di dichiarazione delle retribuzioni;
- il datore di lavoro che intenda avvalersi per la prima volta della rateazione **deve barrare la casella "SI"** nel modulo di dichiarazione delle retribuzioni;
- il datore di lavoro che intenda revocare la suddetta modalità, versando il premio in un'unica soluzione **deve barrare la casella "NO"** nel modulo di dichiarazione delle retribuzioni.

In ogni caso se non viene barrata alcuna casella si intende rinnovato quanto dichiarato nella precedente autoliquidazione. Nel caso in cui nel 2010 la Sede dell'Inail abbia revocato il codice rateazione in relazione a qualsiasi tipo di variazione, la stessa è tenuta a comunicare al datore di lavoro che, per avvalersi della rateazione nuovamente, occorrerà barrare **la casella "SI"** nel modulo di dichiarazione delle retribuzioni.

Nell'apposito spazio deve essere apposta la firma del responsabile della impresa; le timbrature non sono ammesse; dovrà essere apposta la firma in ogni foglio se la compilazione risulta composta da più fogli.

Istruzioni operative

In assenza di retribuzioni da denunciare è in ogni caso necessario indicare nella dichiarazione **"0"**.

In ipotesi di Pat ponderate, le retribuzioni vanno dichiarate suddivise voce per voce in base alla percentuale di ponderazione. In caso di insorgenza in corso d'anno del rischio di asbestosi o silicosi, di riclassificazione o di modificazione dell'oscillazione del tasso, occorrerà effettuare la denuncia delle retribuzioni per singolo periodo.

Nell'ipotesi in cui i campi riservati alla identificazione del rapporto assicurativo non fossero prestampati o i dati prestampati fossero errati, l'azienda non deve intervenire sul modulo, ma deve inviare apposita comunicazione di variazione alla sede Inail.

La retribuzione imponibile da prendere come riferimento è quella definita a norma dell'articolo **12** della Legge **n. 153** del **30.04.1969**, così come modificato dal D.Lgs. **n. 314** del **2.09.1997**, nonché da specifiche disposizioni di legge, nel rispetto dei minimali (normativi e contrattuali) e dei massimali, e la retribuzione virtuale nel settore edile. **In ipotesi di nuova attività iniziata nel corso del 2010**, il premio anticipato dovuto per l'anno in corso (2011) deve essere determinato sulla base delle retribuzioni presunte riportate nella sezione **"rata"** della comunicazione relativa alle basi di calcolo dei premi.

I dati retributivi debbono essere indicati **con arrotondamento all'unità di euro**, tenendo conto delle prime due cifre decimali; fino a 49 centesimi si arrotonda per difetto all'unità di euro inferiore e sopra i 50 all'unità di euro superiore.

Soggetti esonerati dalla dichiarazione

Le aziende artigiane che nel 2010 non hanno occupato lavoratori dipendenti e/o collaboratori o abbiano occupato solamente dipendenti con qualifica di apprendista, sono esonerate dalla dichiarazione delle retribuzioni, purché nel medesimo anno non abbiano pagato all'Inail un premio anticipato per i dipendenti.

Le aziende artigiane senza dipendenti per le quali dalla basi di calcolo risulta una rata anticipata 2010, comprensiva del premio artigiani e premio dipendenti, le aziende artigiane che abbiano occupato



solamente dipendenti con qualifica di apprendista che intendono richiedere la rateazione in 4 rate, per la prima volta, devono manifestare tale volontà barrando l'apposita casella "SI" relativa alla rateazione.

Le istruzioni precisano, infine, che le aziende artigiane senza dipendenti, per usufruire della riduzione contributiva di cui all'articolo 1, commi 780 e 781 della Legge n. 296/2006, debbono presentare la dichiarazione delle retribuzioni barrando l'apposita casella.

Calcolo del premio: autoliquidazione 2010/2011

Sono interessate al calcolo del premio tutte le aziende che occupano dipendenti, comprese quelle individuali ed artigiane (queste ultime anche senza dipendenti).

I premi dovuti all'Inail sono determinati con applicazione del tasso di premio, che viene comunicato dall'Istituto, sulle retribuzioni imponibili denunciate con le seguenti particolarità:

- **Anno di inizio attività nel 2010 (posizione assicurativa di nuova emissione)** - la somma dovuta è data **dal premio anticipato per l'anno 2011**, determinato sulla base delle retribuzioni presunte esposte nella sezione "rata" della comunicazione dell'Istituto, relativa alle base di calcolo dei premi, valore, questo, determinato sulla scorta delle indicazioni fornite dai datori di lavoro nella denuncia di inizio lavori, **sommato al saldo del periodo assicurativo 2010**;
- **Anno di inizio attività precedente al 2010** - la somma dovuta è data **dal premio anticipato per l'anno 2011**, determinato sulla base delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel 2010, **sommato al saldo relativo all'intero anno 2010**. L'Inail nelle istruzioni per la guida alla autoliquidazione 2009 ha precisato che la compensazione tra regolazione passiva (credito azienda) e rata anticipata dell'anno in corso (debito azienda) può essere effettuata anche se la rata anticipata per l'anno di regolazione non sia stata interamente versata; I disposizione si ritiene applicabile anche per l'autoliquidazione 2010-2011.

La somma algebrica delle somme a credito e di quelle a debito scaturite dall'autoliquidazione delle singole posizioni assicurative determina **l'ammontare complessivo dell'importo da pagare** con il modello F24 entro il prossimo **16 febbraio 2011**.

In tale modello la sezione da compilare è quella relativa "sezione altri enti previdenziali ed assicurativi Inail" con i seguenti accorgimenti:

- nello spazio "n. di riferimento" occorre indicare "**902011**";
- nello spazio "causale" occorre indicare la lettera "**P**";
- l'ammontare da versare deve essere indicato **in centesimo di euro o in un'unità di euro**; in assenza di centesimi occorre indicare i due zeri dopo la virgola.

Importi a credito da compensare

a) Qualora il saldo finale dell'autoliquidazione **evidenzi un credito** a favore del datore di lavoro, il credito medesimo può essere utilizzato in tutto o in parte in compensazione di eventuali scoperture Inail, e, in caso di ulteriore credito residuo, questo può essere utilizzato a saldo di quanto dovuto ad altre amministrazioni; **prima riga**: occorre indicare il numero di richiesta del premio di autoliquidazione da compensare, inserendo l'importo nel campo "importi a credito compensati"; **riga successiva**: occorre indicare il numero di richiesta del debito preesistente ed il relativo importo nel campo "importi a debito versati".

b) Qualora si intenda compensare **quanto dovuto con l'autoliquidazione con crediti progressi**, ed il risultato **evidenzi un debito**, è necessario compilare due righe della sezione Inail del modello F24, esponendo nella prima il numero di richiesta del credito preesistente da compensare (esposizione nel campo "importi a credito compensati") e nella seconda il numero di richiesta del debito riferito al premio di autoliquidazione ed il relativo importo (esposizione nel campo "importi a debito versati").



Saldo finale da autoliquidazione

c) il saldo finale da autoliquidazione a credito per il datore di lavoro deve essere utilizzato, in tutto o in parte, per compensare eventuali **debiti pregressi per premi ed accessori** Inail, purché non iscritti a ruolo esattoriale;

d) il credito Inail per premi ed accessori può essere utilizzato per pagare i contributi associativi alle associazioni di categoria titolari di apposita convenzione con l'Istituto; non è, invece, possibile utilizzare un credito relativo a contributi associativi per pagare un premio Inail, né effettuare compensazioni tra contributi associativi;

e) prima di effettuare qualsiasi compensazione il datore di lavoro deve effettuare una verifica presso la Sede Inail circa **l'effettiva sussistenza del credito stesso**.

Rateazione

Con l'**articolo 59, comma 19**, della Legge n. 449 del 27.12.1997, modificato dall'**articolo 5, comma 55** della Legge n. 144 del 17.05.1999, è stata introdotta la possibilità per i datori di lavoro di effettuare il pagamento dei premi dell'autoliquidazione Inail in quattro diverse rate, di uguale importo, con le seguenti scadenze: **16 febbraio, 16 maggio, 16 agosto e 16 novembre 2011**.

Pertanto, i datori di lavoro, che abbiano optato per la rateazione nel pagamento dei premi, debbono effettuare il pagamento della quarta ed ultima rata entro la data del **16 novembre 2011**.

Sui versamenti successivi al primo si debbono calcolare gli interessi nella misura che viene fissata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con apposito decreto. In attesa del comunicando valore si applica il tasso di interesse legale che, dal 1.01.2011, è della misura del **1,50% (D.M. 7.12.2010)**.

Qualora l'azienda intenda rateizzare il debito in un numero di rate diverso, è tenuta a presentare domanda motivata alla sede Inail territorialmente competente, versando una rata provvisoria corrispondente all'importo calcolato per le successive rate, in relazione al numero di quelle richieste.

Competente a decidere sulla rateazione di pagamento dei premi è:

- il **Dirigente di sede** per l'autorizzazione delle rateazioni **fino all'importo di Euro 258.000,00** e per un numero di rate non superiori alle 12 mensilità (premi iscritti e non iscritti a ruolo);
- il **Dirigente regionale** per l'autorizzazione delle rateazioni **di importo superiore a Euro 258.000** ovvero per un numero di rate superiori alle 12 mensilità.

Si precisa che per le somme non iscritte a ruolo l'autorizzazione può essere concessa fino ad un massimo di 24 rate, senza necessità dell'autorizzazione ministeriale ed eccezionalmente da 24 a 36 ovvero 60 previa autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali; per le somme iscritte a ruolo, fino a 60 rate, con provvedimento motivato senza necessità dell'autorizzazione ministeriale per cui è richiesta una garanzia fideiussoria (v. **Circolare Inail n. 60/2008**);

- il **Dirigente regionale**, in via definitiva, sulle richieste di riesame inoltrate dai datori di lavoro contro i provvedimenti di reiezione o di accoglimento parziale adottati dal Dirigente della Sede.

In caso di silenzio protratto oltre 20 giorni da parte dell'Istituto dalla presentazione della proposta di rateazione del debito, l'istanza si intende accettata con la rateazione richiesta dal datore di lavoro.

Riduzione della retribuzione presunta

In ipotesi di fondata presunzione di flessione occupazionale nel corso dell'anno 2011, con conseguente riduzione dell'ammontare complessivo delle retribuzioni, il datore di lavoro ha la possibilità di ridurre la retribuzione presunta come base di calcolo della rata di premio anticipata.

In tal caso deve presentare entro il termine perentorio del 16 febbraio 2011 - termine previsto per l'autoliquidazione Inail - apposita comunicazione che precisi per ciascuna lavorazione (voci di rischio) l'importo sul quale sarà calcolato il premio anticipato (indicando le eventuali quote di retribuzione parzialmente esenti).



E', altresì, possibile effettuare la rideterminazione del premio speciale degli artigiani per i soggetti che abbiano cessato nel corso dell'anno precedente la loro attività, qualora tale variazione non sia stata ancora recepita dall'Istituto.

Contributi associativi

Con l'autoliquidazione debbono essere determinati anche gli eventuali contributi associativi dovuti all'Inail da parte del datore di lavoro. I contributi in questione debbono essere calcolati in modo autonomo e i risultati relativi non possono essere compensati con i premi Inail.

Norma premiale

In sede di regolazione del premio 2010 è necessario tenere presente anche la eventuale riduzione del premio (5% o del 10%, a seconda del numero dei lavoratori anno presi in considerazione), quale norma premiale autorizzata dall'Inail, in considerazione dell'investimento effettuato dalle aziende per la sicurezza e per il miglioramento delle condizioni di lavoro con eliminazione delle fonti di rischio.

Per la fruizione della norma premiale anche per l'anno 2011 (autoliquidazione 2011-2012), occorre presentare apposita istanza a mezzo del modello unificato **OT/24** versione 2006, entro la data del 31 gennaio 2011. E' possibile presentare tale istanza anche "on line".

Lavoratori in mobilità

La riduzione contributiva di cui all'articolo 8, comma 2 della Legge n. 223 del 23.07.1991, prevista per l'assunzione di lavoratori in mobilità, non è applicabile ai premi dovuti all'Inail per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, essendo espressamente esclusa dall'articolo 68, n. 6 della Legge 23.12.2000, n. 388, norma di interpretazione autentica della predetta disposizione e, pertanto, dotata di efficacia retroattiva (v. Cass. 5.06.2004, n. 10713).

Durc e benefici contributivi

L'Inail con la **Nota 10.12.2010** ha precisato in materia di Durc che per quanto riguarda l'adempimento degli obblighi contributivi ed assicurativi da parte delle imprese che usufruiscono dei benefici contributivi e dello sconto edile, le Sedi dovranno verificare d'ufficio la regolarità anche presso l'Inps.

Per l'applicazione dello **sconto dell'11,50%** l'Inail precisa che è necessario inviare all'Inail **entro il 16 febbraio 2011** il modello di autocertificazione allegato alla Nota dell'Istituto **16.12.2009** per adempiere all'obbligo previsto dall'articolo **36-bis**, comma 8, della Legge n. 248/2006.

Le sedi debbono acquisire la documentazione afferente l'assenza di condanne penali nel quinquennio - consistente nell'autocertificazione da parte del datore di lavoro - provvedendo ad effettuare, nel contempo, verifiche a campione presso il Casellario Giudiziale.

Sanzioni

La violazione dell'obbligo di comunicare all'Inail nei termini previsti l'ammontare delle retribuzioni erogate nel periodo assicurativo è punita con la sanzione amministrativa di **Euro 770,00** (Euro 250,00 misura ridotta; Euro 125,00 misura minima), se la omessa o tardiva comunicazione non determina una liquidazione del premio inferiore al dovuto.

Commenti a cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



RINNOVI CONTRATTUALI OTTOBRE – NOVEMBRE 2010 Dirigenti - Agenzie marittime ed aeree - Accordo 5.10.2010

In data **5.10.2010**, tra le Parti sociali Federagenti e Manageritalia è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo della parte economica e normativa del Ccnl dei dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (gennaio 2010; gennaio 2011);**
- **Una tantum (gennaio 2011; giugno 2011).**

La retribuzione dei dirigenti assunti o nominati tali successivamente al **5 ottobre 2010** non potrà essere inferiore ad **Euro 3.000,00**.

Ai dirigenti compete, inoltre, un aumento retributivo sulla retribuzione mensile di fatto pari a:

- **Euro 100,00 mensili a decorrere dal 1° gennaio 2010;**
- **Euro 150,00 mensili a decorrere dal 1° gennaio 2011.**

Tali aumenti sono assorbiti, fino a concorrenza, delle somme concesse da aziende successivamente al 31 dicembre 2008 a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali.

Le competenze arretrate e gli eventuali conguagli spettanti ai dirigenti in servizio al **5 ottobre 2010**, dovranno essere erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio, entro il mese di **novembre 2010**.

A tutti i dirigenti assunti o nominati prima del **1° gennaio 2009** ed in forza al data della sottoscrizione dell'accordo (**5 ottobre 2010**) viene corrisposto, a copertura del periodo **1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2009**, un importo annuo di **Euro 800,00** a titolo di *una tantum* da corrispondersi con le seguenti modalità:

- **Euro 400,00 con la retribuzione del mese di gennaio 2011;**
- **Euro 400,00 con la retribuzione del mese di giugno 2011.**

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

Ai dirigenti assunti nel periodo predetto in forza al data della sottoscrizione dell'accordo (**5 ottobre 2010**) l'*una tantum* verrà corrisposta pro quota in ragione dei mesi di anzianità di servizio maturata durante il suddetto periodo.

L'indennità potrà essere assorbita, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse da aziende **successivamente al 31 dicembre 2008** a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici.

L'accordo disciplina, infine, le aliquote contributive che sono dovute al Fondo Mario Negri, le quali risultano incrementate nella seguente maniera:

Contributo	Dal 1.01.2009	Dal 1.01.2010
Azienda	11,35	11,65
Dirigente	1,00	1,00
Integrativo azienda	1,78	1,80

Il contributo ordinario a carico dell'azienda, fermo l'aumento dei contributi integrativo nelle misure sopra indicate, è stato elevato nella seguente misura percentuale sulla retribuzione convenzionale annua:



- 3,60% dall'anno 2009;
- 3,90% dall'anno 2010.

Le forme di contribuzione ridotta previste dal **Ccnl del 3 agosto 2004** in via sperimentale per dirigenti di prima nomina o neoassunti a tempo indeterminato fino al 31 dicembre 2006, sono state confermate anche per le assunzioni o neomomie effettuate a tempo indeterminato nel triennio 2009-2011.

Dirigenti Magazzini generali - Accordo 6.10.2010

In data **6.10.2010**, tra le Parti sociali Assologistica e Manageritalia è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl dei dirigenti delle imprese di logistica, magazzini generali, terminal operators portuali, interportuali e aeroportuali. Le novità incidenti sul cedolino sono:

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

La retribuzione dei dirigenti assunti o nominati tali successivamente al **6 ottobre 2010** non potrà essere inferiore ad **Euro 2.700,00 dal 1° gennaio 2010 e ad Euro 3.000,00 dal 1° gennaio 2011**.
Ai dirigenti compete, inoltre, un aumento retributivo sulla retribuzione mensile di fatto pari a:

- **Euro 100,00 mensili a decorrere dal 1° gennaio 2010;**
- **Euro 150,00 mensili a decorrere dal 1° gennaio 2011.**

Ai dirigenti assunti o nominati dal 6 ottobre al 31 dicembre 2010 hanno diritto esclusivamente all'aumento previsto **dal 1° gennaio 2011**.

Tali aumenti sono assorbiti, fino a concorrenza, delle somme concesse da aziende successivamente al 31 dicembre 2008 a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali.

Le competenze arretrate e gli eventuali conguagli spettanti ai dirigenti in servizio al **6 ottobre 2010**, dovranno essere erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio, entro il mese di **novembre 2010**.

A tutti i dirigenti assunti o nominati prima del **1° gennaio 2009** ed in forza alla data della sottoscrizione dell'accordo (**6 ottobre 2010**) viene corrisposto, a copertura del periodo **1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2009**, un importo annuo di **Euro 800,00** a titolo di *una tantum* da corrispondersi con le seguenti modalità:

- **Euro 400,00 con la retribuzione del mese di novembre 2010;**
- **Euro 400,00 con la retribuzione del mese di aprile 2011.**

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

Ai dirigenti assunti nel periodo predetto in forza alla data della sottoscrizione dell'accordo (**5 ottobre 2010**) l'*una tantum* verrà corrisposta pro quota in ragione dei mesi di anzianità di servizio maturata durante il suddetto periodo.

L'indennità potrà essere assorbita, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse da aziende **successivamente al 31 dicembre 2008** a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono l'assistenza integrativa al Fondo Maria Besusso e la previdenza integrativa al Fondo Mario Negri, per i quali non è previsto alcun aumento contributivo per il biennio 2009-1010.



L'accordo prevede che le forme di contribuzione ridotta previste dal Ccnl 29 giugno 2004 in via sperimentale per i dirigenti nominati o assunti a tempo indeterminato fino al 31 dicembre 2006, vengano confermate anche per le assunzioni e/o nomine effettuate nel corso del 2011.

Comunicazione - Aziende Artigiane - Ipotesi di Accordo 25.10.2010

In data **25.10.2010** tra le Parti sociali Cna Comunicazione e terziario avanzato, Confartigianato Federazione Comunicazione, Casartigiani, Clai con Fistel-Cisl, Slc-Cgil, Uilcom-Uil è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl dei dipendenti delle aziende artigiane della comunicazione. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **minimi tabellari (novembre 2010; settembre 2011; agosto 2012);**
- **indennità *una tantum* (marzo 2011; marzo 2012).**

Sono conglobati nell'unica voce "retribuzione tabellare" la paga base, ex indennità di contingenza, l'Edr (elemento distinto della retribuzione).

A seguito degli aumenti stabiliti dall'accordo con decorrenza **novembre 2010, settembre 2011, agosto 2012**, i nuovi valori dei minimi retributivi sono così determinati:

Livelli	Dal 1.11.2010	1.09.2011	1.08.2012
1°A	1.956,33	1.998,48	2.027,35
1°B	1.705,73	1.742,48	1.766,98
2°	1.600,17	1.634,64	1.657,62
3°	1.500,78	1.533,11	1.554,66
4°	1.392,56	1.422,56	1.442,56
5°bis	1.273,82	1.301,26	1.319,55
5°	1.217,90	1.244,14	1.261,63
6°	1.146,87	1.171,58	1.188,05

A tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data **della stipula dell'accordo (25 ottobre 2010)** viene corrisposto un importo forfetario a titolo di *una tantum* di **Euro 125,00**, suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, considerando la somma già erogata di **Euro 115,00 nell'anno 2009**.

L'importo verrà assoggettato a riproporzionamento in relazione al periodo di servizio militare, assenza facoltativa *post partum*, *part-time*, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

Viene prevista la corresponsione in due *tranches* di rispettivi :

- **Euro 65,00 con la retribuzione di marzo 2011;**
- **Euro 60,00 con la retribuzione del mese di marzo 2012.**

L'importo dell'indennità è comprensivo dei riflessi sui vari istituti contrattuali e legali, diretti ed indiretti, e non è utile ai fini della determinazione del TFR.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di *una tantum*, pertanto, dovranno essere detratte da questa fino a concorrenza. In considerazione di ciò tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione del mese di **novembre 2010**.

Il contratto collettivo nazionale si applica alle seguenti imprese operanti nei settori indicati dal Ccnl:



- **imprese artigiane** come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di imprese artigiane;
- **microimprese non artigiane** come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di queste;
- **piccole e medie imprese, consorzi di imprese**, che abbiano e mantengano le caratteristiche delle imprese artigiane.

Le declaratorie dei livelli n. 5 e n. 6 relativi alla classificazione del personale sono modificate:

- **il livello 5** presuppone una formazione professionale per l'acquisizione di un determinato grado di qualificazione; vi rientrano gli impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata esperienza e preparazione; la permanenza in detto livello è fissata per 24 mesi (12 per i lavoratori provenienti dall'apprendistato), con eccezione degli addetti al magazzino e dei lavoratori che svolgono semplici e generiche operazioni complementari; dopo il suddetto periodo i lavoratori sono inquadrati nel livello **5-bis**;
- **il livello 6** presuppone che i lavoratori che non siano in possesso di alcuna qualificazione, o che siano addetti ad attività che non esigono particolare esperienza, preparazione o pratica; la permanenza in tale livello è fissata per 12 mesi, ad eccezione degli addetti alle pulizie e dei lavoratori di manovalanza comune; dopo il suddetto periodo i lavoratori sono inquadrati nel livello **5**.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono la bilateralità, l'apprendistato professionalizzante, l'assistenza integrativa ed il lavoro a termine, con relativi patti in deroga.

Cemento - Piccola e Media industria - Accordo 5.11.2010

In data **5.11.2010**, tra le Parti sociali Aniem con Filca-Cisl, Feneal-Uil, Fillea-Cgil è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo della parte economica e normativa del Ccnl dei dipendenti delle piccole e medie imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte. Le novità incidenti sul cedolino sono:

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

A tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello riguardante **il premio di risultato o altri istituti retributivi** comunque soggetti a contribuzione, e che nel corso dell'anno precedente non abbiano percepiti altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione, verrà corrisposto, in un'unica soluzione, un importo annuo a titolo di **elemento di garanzia retributiva** da corrispondersi con la retribuzione del mese di **giugno 2012**, di **Euro 120,00**, ovvero di importo inferiore in caso di trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl. L'importo, quantificato considerando i riflessi dei vari istituti contrattuali e legali, diretti ed indiretti, non è utile ai fini della base di calcolo per la determinazione del TFR.

La somma viene corrisposta pro quota in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati, anche in modo non consecutivo, nel corso dell'anno precedente. La frazione superiore a 15 giorni è considerata come mese intero ad ogni effetto.

L'istituto non è previsto per le aziende che facciano ricorso agli ammortizzatori sociali. A livello aziendale è prevista la possibilità di riconoscere l'elemento retributivo ai lavoratori a tempo determinato superiore a 6 mesi ed alle diverse tipologie di lavoro subordinato.

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



Aree	Livelli	Dal 1.10.2010	Dal 1.03.2011	Dal 1.01.2012
Direttiva	3	1.531,23	1.591,23	1.639,23
	2	1.370,81	1.424,52	1.467,49
	1	1.254,15	1.303,29	1.342,60
Concettuale	3	1.188,52	1.235,09	1.272,35
	2	1.144,78	1.189,64	1.225,53
	1	1.086,44	1.129,01	1.163,07
Specialistica	3	1.020,82	1.060,82	1.092,82
	2	977,08	1.015,37	1.046,00
	1	940,61	977,47	1.006,96
Qualificata	2	882,27	916,84	944,50
	1	845,82	878,96	904,47
Esecutiva	1	730,70	759,27	782,13

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono l'orario di lavoro, le festività, il premio di risultato, la banca ore, l'assistenza e la previdenza integrativa, la contrattazione integrativa.

Gomma e Plastica - Aziende industriali - Accordo 29.10.2010

In data **29.10.2010**, tra le Parti sociali Federazione gomma-plastica con Femca-Cisl, Uilcem-Uil, Filcem-Cgil sono stati sottoscritti gli accordi per l'indicazione di "linee guida" relativamente al premio di risultato e per la regolamentazione di una particolare fattispecie di "lavoro a turni" per i dipendenti delle industrie della gomma, dei cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche. Le novità dell'accordo sono:

- **Premio di risultato;**
- **Lavoro a turni.**

Al fine di incentivare la diffusione a livello di contrattazione aziendale dei premi di risultato, come previsto dall'articolo **25** del Ccnl del **18 marzo 2010**, le Parti stipulanti hanno dettato le "linee guida" per proporre modelli utili di premio di risultato in relazione alle concrete esigenze delle aziende del settore.

Nella previsione di detto emolumento contrattuale, le Parti aziendali dovranno individuare in primo luogo gli obiettivi di miglioramento della competitività da perseguire nel triennio di validità dell'accordo stesso e definire nel dettaglio i parametri cui riferirsi (quali ad esempio, il miglioramento della qualità dei beni prodotti, miglioramento dell'utile di fatturato, riduzione dell'assenteismo ecc.).

Gli obiettivi potranno essere misti, ovvero non unici e differenziati, ovvero diversi per uffici o reparti o unità produttiva, nonché per qualifica o livello del lavoratore.

Quanto al premio di risultato lo stesso è variabile e alle Parti competerà di valutare le somme retributive correlate, proporzionalmente al raggiungimento dell'obiettivo e stabilire le scadenze di pagamento.

L'accordo aziendale dovrà stabilire che il premio è onnicomprensivo degli effetti sulla retribuzione indiretta e differita e sul TFR.

Nei casi di attività lavorativa programmata su 17 o più turni settimanali, a causa della coincidenza di due festività annuali nell'anno 2011 (quella del 25 aprile e quella del lunedì dell'Angelo) verranno attribuite 2 giornate di riposo; non risulta necessario, pertanto, con la retribuzione del mese di aprile 2011, attribuire 1/25 di retribuzione mensile in aggiunta, trattandosi di uno spostamento del giorno festivo, come previsto dall'articolo 15, comma 2 del Ccnl 18 marzo 2010.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



Aspetti previdenziali

Assegni per il nucleo familiare per figli naturali
Cass. Sez. Lav., 18 giugno 2010 n. 14783

In materia di assegni familiari, la normativa in materia richiede la condizione di figlio naturale riconosciuto, non necessariamente l'inserimento nella famiglia legittima.

Il concetto di nucleo familiare delineato dal legislatore in questa sede va al di là della famiglia configurata dal matrimonio e ricomprende anche i figli nati fuori dal matrimonio, legalmente riconosciuti, anche se non inseriti nella famiglia legittima.



Note

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte affronta il tema relativo alla corresponsione degli assegni familiari spettanti ai figli nati fuori dal matrimonio e legalmente riconosciuti.

Il principio che viene sancito è quello secondo cui il diritto alla percezione dell'assegno per il nucleo familiare non soltanto prescinde dall'inserimento del figlio naturale dalla famiglia legittima, ma anche dalla sua convivenza con il soggetto che richiede la prestazione, in quanto unico requisito costitutivo del diritto del genitore naturale all'assegno è che egli provveda al mantenimento del figlio non convivente.

Nel caso di specie, un lavoratore convivente da molti anni con una donna da cui ha avuto tre figli legalmente riconosciuti e conviventi a loro carico, ma ancora unito in matrimonio con altra donna dalla quale non si è mai legalmente separato, chiedeva all'Inps la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per i tre figli minori a proprio carico.

L'Inps respingeva la domanda sul presupposto che i tre figli erano estranei al nucleo familiare sorto con il matrimonio ancora in essere con la moglie legittima.

I giudici di primo e secondo grado riconoscevano il diritto del lavoratore a percepire gli assegni per il nucleo familiare per i figli naturali legalmente riconosciuti e conviventi, sebbene nati al di fuori del matrimonio.

Contro tale decisione ricorreva, pertanto, l'Inps in cassazione ribadendo l'insussistenza del diritto sulla scorta delle ragioni già indicate nel suo provvedimento di diniego.

La Suprema Corte perviene ad enunciare il principio di diritto sintetizzato in epigrafe, con una pronuncia che assume notevole rilevanza in materia di diritti riconosciuti alla famiglia di fatto e di diritti correlati alla percezione dell'assegno per il nucleo familiare.

La questione cui viene dato rilievo preminente dalla Corte di legittimità non è tanto il vincolo matrimoniale, che non costituisce neppure un presupposto essenziale per il riconoscimento del diritto all'assegno, ma il significato che si intende attribuire al concetto di "nucleo familiare"; tale nozione si ricava dall'articolo 2, comma 6 della Legge n. 153/1988, il quale sancisce che il nucleo familiare "è composto dal coniuge, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato, e dai figli equiparati, ai sensi dell'articolo 38 del D.P.R. 26.04.1957, n. 818, di età inferiore a 18 anni".

Sulla scorta delle superiori premesse, la Suprema Corte perviene ad affermare che la prestazione in argomento deve essere legittimamente riconosciuta anche in favore dei figli naturali, nati fuori dal matrimonio, non inseriti nella famiglia legittima.

L'articolo 38 del D.P.R. 26.04.1957, n. 818, infatti, non a caso sancisce l'equiparazione tra i figli della famiglia legittima e quelli naturali legalmente riconosciuti, intendendosi per tali quelli riconosciuti da entrambi i genitori, anche se già uniti in matrimonio con altre persone all'epoca del concepimento, nei modi previsti dall'articolo 254 c.c. ovvero nell'atto di nascita o con apposita dichiarazione resa davanti all'Ufficiale di Stato civile, ad un Notaio, in un atto pubblico o con un testamento.



Lo status di figlio naturale legalmente riconosciuto deve ritenersi, requisito ex se sufficiente ai fini del riconoscimento del diritto alla prestazione, non assumendo alcun rilievo la circostanza del mancato inserimento del figlio naturale all'interno della famiglia legittima.

Ciò a maggior ragione in considerazione del fatto che la "convivenza" non costituisce un requisito necessario ai fini del riconoscimento del diritto all'assegno per il nucleo familiare, rappresentando soltanto un elemento idoneo a comprovare presuntivamente il requisito della "vivenza a carico"; ne segue che ai fini dell'attribuzione del beneficio è requisito sufficiente e bastevole il fatto che il richiedente contribuisca abitualmente al mantenimento del figlio minore.

Infatti, la ratio della disciplina degli assegni per il nucleo familiare è diversa da quella degli "assegni familiari", che hanno presupposti e finalità completamente diverse (così Cass. 7.04.2000, n. 4419).

Pertanto, ad avviso della Suprema Corte, non osta al riconoscimento del diritto la circostanza che i figli naturali, legalmente riconosciuti dal richiedente, non siano stati inseriti, né facciano parte della famiglia legittima, o che i due genitori non siano legati da vincolo di coniugio; né è previsto dalla legge che il figlio naturale di cui si richiede l'assegno sia convivente con il genitore richiedente (Cass. 20.12.2000, n. 15978). Secondo la Suprema Corte, dunque, tale disciplina consente di riconoscere in capo al lavoratore in questione il diritto all'assegno per il nucleo familiare, a prescindere dall'inserimento del figlio naturale nella famiglia legittima e dalla convivenza con quest'ultimo, siccome unico requisito fondante il riconoscimento del diritto è la contribuzione continuativa ed effettiva al suo mantenimento.

Nel caso di specie, peraltro, si trattava di figli naturali riconosciuti da un lavoratore ed il requisito della contribuzione al mantenimento non era neppure un fatto contestato fra le parti in contesa, sicché nessun impedimento giuridico si frapponeva al riconoscimento del diritto all'assegno.

Sicurezza ed infortuni sul lavoro

Sicurezza del lavoro e responsabilità del datore

Cass. Sez. Lav., 7 giugno 2010, n. 13673

La responsabilità del datore di lavoro di cui all'articolo 2087 c.c. è di natura contrattuale.

Ne consegue che, ai fini del relativo accertamento, incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, oppure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro elemento, mentre grava sul datore di lavoro – una volta che il lavoratore abbia provato le suddette circostanze – l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo.

La responsabilità dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore discende o da norme specifiche o, quando queste non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all'articolo 2087 c.c., la quale impone all'imprenditore l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, si rendano necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.

Decesso del lavoratore e responsabilità del datore

Cass. Sez. Lav., 6 maggio 2010, n. 13672

La brevità del periodo di sopravvivenza alle lesioni, se esclude l'apprezzabilità ai fini risarcitori del deterioramento della qualità della vita in ragione del pregiudizio della salute, ostando alla configurabilità di un danno biologico risarcibile, non esclude, viceversa, le conseguenze catastrofiche delle lesioni



subite e patite, sofferenza, il diritto al cui risarcimento, sotto il profilo del danno morale, risulta pertanto già entrato a far parte del suo patrimonio al momento della morte, e può essere conseguentemente fatto valere *iure hereditatis*.

Malattia professionale e risarcimento del danno Tribunale di Treviso, 3 marzo 2010

La lesione fisica o psichica è soltanto il substrato del danno biologico, ma non si identifica con quest'ultimo.

Il danno biologico, invece, non si identifica con la minore funzionalità organica conseguente alla lesione psico-fisica, tale da comportare per il danneggiato la perdita di specifiche potenzialità.

Lavoratori esposti all'amianto e rivalutazione contributiva Corte Costituzionale, 4 ottobre 2010, n. 290

Non è fondata la questione di legittimità costituzionale (sollevata in riferimento agli articoli 3, primo comma e 2 della Costituzione) dell'articolo 13, comma 7, della Legge 27 marzo 1992, n. 257 (Norme relative alla cessazione dell'impiego dell'amianto), come modificato dall'articolo 1-bis del decreto legge 5 giugno 1993, n. 169 (Disposizioni urgenti per i lavoratori del settore dell'amianto), convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 agosto 1993, n. 271, nella parte in cui nega che spetti l'erogazione del beneficio della rivalutazione contributiva ai lavoratori affetti da malattia cagionata da esposizione all'amianto che si trovassero in pensione al momento della entrata in vigore della Legge n. 257/1992 (28 aprile 1992). Va, infatti, applicato il principio secondo cui "l'estensione di agevolazioni a categorie di soggetti non contemplate dalla disciplina di favore può ritenersi costituzionalmente necessitata solo ove, accertata la piena omogeneità delle situazioni poste a raffronto, lo esiga la *ratio* della disciplina invocata quale *tertium comparationis*", mentre il giudice rimettente pone a confronto le posizioni di due pensionati, categoria questa, esclusa *in re ipsa* dal novero dei beneficiari della suddetta rivalutazione, che non ha natura compensativa della malattia.

Part-time verticale e trattamento pensionistico Corte di Giustizia Europea C-395/08, C-396/08 del 10 giugno 2010

La disciplina italiana sul trattamento pensionistico prevista per i lavoratori a tempo parziale, di tipo verticale ciclico, è sfavorevole rispetto a quella concernente gli altri lavoratori.

Il principio di non discriminazione scaturente dalla Direttiva n. 97/81, che l'Italia ha fatto propria ed attuata con il D.Lgs. n. 61/2000, fa sì che l'anzianità contributiva necessaria per l'individuazione della data relativa al diritto della pensione debba essere calcolata, per chi è a tempo parziale, come se avesse lavorato a tempo pieno. Da ciò discende che debbano essere prese in considerazione, in via integrale, anche i periodi di non lavoro.

Sicurezza del lavoro e responsabilità del Cda Cass. Sez. IV Pen., 4 novembre 2010, n. 38991

La Suprema Corte, nel definire i lineamenti che caratterizzano la posizione di garanzia in materia di tutela e di sicurezza sul lavoro, ha confermato un orientamento già espresso in precedenti sentenze, in



base al quale è intrasferibile mediante delega il dovere di vigilanza sul generale andamento della gestione che grava sull'intero consiglio di amministrazione.

Infatti, in strutture aziendali complesse, la delega di funzioni esclude la riferibilità di eventi lesivi ai deleganti se sono frutto di occasionali disfunzioni; quando, invece, sono determinate da difetti strutturali aziendali e del processo produttivo, permane la responsabilità dei vertici aziendali e quindi di tutti i componenti del consiglio di amministrazione.

Diversamente opinando, sostengono i giudici di legittimità, si violerebbe il principio del divieto di totale derogabilità della posizione di garanzia, il quale prevede che pur sempre a carico del delegante permangono obblighi di vigilanza e di intervento sostitutivo.

Pertanto, anche in presenza di una delega gestoria specifica, ad uno o più componenti del Cda gli ulteriori componenti del consiglio conservano posizione di garanzia in ordine alla vigilanza non sugli aspetti minuti della gestione, ma sul generale andamento della stessa che non riguarda, pertanto, l'adozione di una singola misura di sicurezza o l'intervento di un singolo settore produttivo, ma la complessiva gestione aziendale della sicurezza.

Pertanto, la Suprema Corte ha confermato la condanna degli amministratori relativamente a tre decessi avvenuti per fibrosi polmonare, mentre ha ritenuto che non è stato provato il nesso causale tra le inadempienze e l'evento mortale per gli otto dipendenti morti di tumore alla pleura, disponendo così il rinvio ad altra sezione della Corte di Appello di Torino, che dovrà nuovamente giudicare tenendo conto che il giudice non gode di nessuna discrezionalità ed è, pertanto, tenuto a motivare la scelta tra tesi scientifiche contrastanti.

Sicurezza del lavoro ed organo di vigilanza Cass. Sez. III Pen., 12 luglio 2010, n. 26758

La prescrizione prevista dagli articoli 20 e ss. del D. Lgs. n. 758/1994 non ha natura obbligatoria.

Il contravventore non ha un diritto a ricevere la prescrizione volta alla regolarizzazione, essendo tenuto in ogni caso a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

La regolarizzazione non consiste nella mera eliminazione della condotta penalmente rilevante, ove a carattere permanente, ovvero nella reiterazione della stessa se si tratta di reato istantaneo, bensì nell'adempimento secondo specifiche modalità della norma violata.

Qualora l'organo di vigilanza non abbia ritenuto di impartire la prescrizione non si determina l'improcedibilità dell'azione penale.

Pubblico impiego ed infortuni sul lavoro: individuazione del responsabile Cass. Sez. IV Pen., 27 settembre 2010, n. 34804

Nelle pubbliche amministrazioni il datore di lavoro va individuato nel dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero nel funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.

Il potere gestionale si deve accompagnare a poteri di decisione e di spesa.

La titolarità di poteri gestionali comporta l'assunzione del ruolo di datore di lavoro, a prescindere anche da atti formali di individuazione dei singoli soggetti gravati dall'obbligo di garanzia.



Sicurezza del lavoro e responsabilità dell'assistente al cantiere **Cass. Sez. IV Pen., 3 novembre 2010, n. 38691**

La qualifica di preposto deve essere riconosciuta con riferimento alle mansioni effettivamente svolte nell'impresa a prescindere da formali qualificazioni giuridiche.

Assume ruolo di preposto chiunque ricopre una posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori, così da poter impartire loro ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire.

Ai fini della prova dell'assunzione di siffatto ruolo, o comunque di supremazia rispetto ad altri lavoratori, non è richiesto un elemento probatorio documentale o formale.

Infortunio sul lavoro e concorso di cause **Cass. Sez. Lav., 27 ottobre 2010, n. 21793**

In materia di infortuni sul lavoro, il ruolo causale dell'attività lavorativa non è escluso da una preesistente condizione patologica del lavoratore, la quale, anzi, può rilevare in senso contrario, in quanto può rendere più gravose e rischiose attività solitamente non pericolose e giustificare il nesso tra l'attività lavorativa e l'infortunio.

Infortunio sul lavoro e risarcimento del danno **Cass. Sez. Lav., 5 novembre 2010, n. 22561**

L'articolo 74 del D.P.R. n. 1124/1965, nel prevedere la corresponsione da parte dell'Inail di una rendita rapportata al grado di inabilità allorché sia accertato che dall'infortunio è derivata una inabilità permanente tale da ridurre l'attitudine al lavoro in misura superiore al 10%, configura una ipotesi di esonero civile per i danni di natura patrimoniale occorsi al lavoratore infortunato o tecnopatologico, versandosi in ipotesi di danno coperto dalla suddetta assicurazione obbligatoria.

Pertanto, la possibilità per il lavoratore di agire nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento del cosiddetto danno differenziale, riguarda non l'ulteriore danno patrimoniale asseritamente subito, bensì esclusivamente il danno non patrimoniale o morale (di cui all'articolo 2059 c.c.) ed il danno alla salute o biologico (sia pure limitatamente alle fattispecie sottratte *ratione temporis* all'applicazione dell'articolo 13 del D.Lgs n. 38/2000, che ha esteso la copertura assicurativa obbligatoria al danno biologico).

Sicurezza nei cantieri temporanei **Corte di Giustizia Ue, Sez. V, 7 ottobre 2010, C-224/2009**

L'articolo 3 della Direttiva del Consiglio 24 giugno 1992, 92/57/Cee, riguardante le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili osta, al n. 1 ad una normativa nazionale che, nel caso di un cantiere di lavori privati non soggetti a permesso di costruire e nel quale sono presenti più imprese, consenta di derogare all'obbligo incombente sul committente o sul responsabile dei lavori di nominare un coordinatore per la sicurezza e la salute al momento della progettazione dell'opera o, comunque, prima dell'esecuzione dei lavori e, al n. 2, ad una normativa nazionale che preveda l'obbligo per il coordinatore della realizzazione dell'opera da redigere, nella medesima ipotesi, un piano di sicurezza e di salute nel solo caso in cui intervengano più imprese, e che non assuma come criterio a fondamento di tale obbligo i rischi particolari, quali contemplati all'Allegato II di detta direttiva.



Responsabilità ex articolo 2087 e onere della prova **Cass. Sez. Lav., 14 ottobre 2010, n. 21203**

Ai fini dell'individuazione della responsabilità del datore di lavoro per violazione degli obblighi di cui all'articolo 2087 c.c., incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare il fatto costituente l'inadempimento ed il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento ed il danno, mentre la colpa del datore di lavoro è oggetto, ai sensi dell'articolo 2128 c.c., di una presunzione che è possibile vincere con la prova di avere adottato tutte le cautele necessarie ad evitare il danno.

Infortunio sul lavoro e responsabilità del datore **Tribunale di Bari, 12 ottobre 2010, n. 11979**

Il lavoratore, il quale agisca per il riconoscimento del danno differenziale da infortunio sul lavoro, deve allegare e provare l'esistenza dell'obbligazione lavorativa, l'esistenza del danno ed il nesso di causalità tra quest'ultimo e la prestazione (mentre non ha l'onere di provare specifiche omissioni del datore di lavoro in relazione alle specifiche norme antinfortunistiche), laddove il datore di lavoro deve invece provare la dipendenza del danno a causa a lui non imputabile e cioè di aver adempiuto interamente all'obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure e le cautele per evitare il danno.

Infortunio sul lavoro e responsabilità del datore **Tribunale di Bari, 28 ottobre 2010, n. 13242**

Ai fini del diritto al risarcimento del danno ex articolo 2087 c.c., la parte ricorrente ha l'obbligo di allegare e provare il fatto costituente l'inadempimento ed il nesso di causalità materiale intercorso tra l'inadempimento ed il danno, non essendo, per contro, esonerata dall'onere di provare la colpa del datore di lavoro, che si presume; infatti, applicandosi l'articolo 1218 c.c., una volta provato l'inadempimento – consistito nell'inesatta esecuzione della prestazione di sicurezza – nonché la correlazione tra tale inadempimento ed il danno subito, la prova che tutto era stato approntato ai fini dell'osservanza del precetto del suddetto articolo 2087 c.c. e che gli esiti dannosi dovevano imputarsi ad un evento imprevisto ed imprevedibile deve essere fornita dal datore di lavoro.

Aspetti previdenziali

Sgravio contributivo e verifica incremento occupazionale **Cass. Sez. Lav., 14 giugno 2010, n. 14200**

In tema di sgravi contributivi previsti dall'articolo 14 della legge 2 maggio 1976, n. 183, per stabilire se sussista il relativo diritto occorre fare riferimento all'azienda in senso oggettivo, senza tenere conto delle eventuali variazioni intervenute nella titolarità dell'impresa, con la conseguenza che, in caso di formale costituzione di una nuova società, i suddetti benefici competono o meno a seconda che si tratti di una società effettivamente nuova o, piuttosto, di una impresa solo derivata (sia pure parzialmente) da una impresa preesistente, assumendo rilevanza determinante, a tal fine, sia la presenza di significativi elementi di permanenza della preesistente struttura aziendale (o di parte di essa) o, comunque, di



elementi aziendali funzionalmente collegati), sia la sussistenza di una sostanziale continuità nell'esercizio dell'impresa.

Grandi invalidi sul lavoro e assegno ai superstiti Corte Costituzionale, 20 luglio 2010, n. 284

E' costituzionalmente illegittimo l'articolo 7, primo comma, della legge 5 maggio 1976, n. 248 (Recante provvidenze in favore delle vedove e degli orfani dei grandi invalidi sul lavoro deceduti per cause estranee all'infortunio sul lavoro e la malattia professionale) nella parte in cui non prevede che l'Istituto assicuratore, nel caso di decesso dell'assicurato, debba avvertire i superstiti della loro facoltà di proporre domanda per ottenere l'assegno speciale di cui all'articolo 1 della stessa legge nel termine decadenziale di centottanta giorni dalla data dell'avvenuta comunicazione (analogamente a quanto stabilito dalla Corte in relazione alla domanda di rendita).

Versamento dei contributi previdenziali e adempimento del terzo Tribunale di Bergamo, 3 febbraio 2010, n. 99

L'evento previsto e sanzionato dall'articolo 116, comma 8 della Legge n. 388/2000 consiste nell'omesso o ritardato pagamento dei debiti contributivi.

La *ratio* della disposizione è, infatti, quella di tutelare la regolare percezione dei contributi da parte degli istituti previdenziali, con la conseguenza che risulta del tutto indifferente che l'adempimento degli stessi provenga dal soggetto a ciò deputato o da un terzo, a condizione che il versamento sia regolare e tempestivo. L'articolo 116, comma 8 della Legge n. 388/2000 risponde alla *ratio* di tutela della regolare percezione dei contributi da parte degli istituti previdenziali; risulta, quindi, del tutto indifferente che l'adempimento provenga dal soggetto obbligato o da un terzo, fintanto che il versamento dei contributi sia regolare e tempestivo.

Omesso versamento dei contributi e sanzioni amministrative Cass. Sez. Lav., 14 giugno 2010, n. 14197

L'articolo 116, comma 12, della Legge n. 388/2000, che ha abolito tutte le sanzioni relative a violazioni in materia di previdenza e assistenza obbligatoria, non opera retroattivamente, in quanto in materia di illeciti amministrativi l'adozione del principio di legalità, di irretroattività e del divieto di applicazione dell'analogia, risultante dall'articolo 1 della Legge n. 689/1981, comporta l'assoggettamento della condotta alla legge del tempo del suo verificarsi, con conseguente inapplicabilità della disciplina più favorevole.

Doppia iscrizione previdenziale del socio amministratore di società Tribunale di Catania, 29 ottobre 2010, n. 4741

Il soggetto che nell'ambito di una società commerciale (SRL) svolge unicamente l'attività di socio amministratore ha l'obbligo di iscriversi soltanto alla Gestione Separata Inps, mentre colui che svolge anche attività di socio lavoratore ha l'obbligo di richiedere l'iscrizione alla gestione competente in relazione all'attività svolta con abitualità e prevalenza, essendo incompatibile la coesistenza di due contemporanee iscrizioni per uno stesso soggetto.



L'articolo 12, comma 11, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge n. 122/2010, pur formalmente definito quale norma di interpretazione autentica, si applica soltanto ai periodi contributivi successivi alla sua entrata in vigore.

Clandestini e versamento contributi Inps Cass. Sez. Lav., 5 novembre 2010, n. 22559

Se in sede di ispezione viene accertata la presenza in azienda di lavoratori extracomunitari privi del regolare permesso di soggiorno, il datore di lavoro è tenuto non solo a pagare le sanzioni previste dall'articolo 22, comma 12 del TU sull'immigrazione, ma anche a corrispondere la retribuzione ed a versare i contributi all'ente previdenziale.

Anche se la disciplina del permesso di soggiorno ha come finalità principale quella di tutelare lo straniero, una sua violazione influisce anche sulle norme poste a tutela del prestatore di lavoro e contenute nell'articolo 2126 c.c..

Ciò comporta che se il contratto viene dichiarato nullo, il cittadino straniero clandestino ha comunque diritto alla retribuzione ed al conseguente versamento nei suoi confronti dei contributi all'Istituto previdenziale.

Parità di trattamento e diritti pensionistici Corte di Giustizia Ue, Sez. IV, 29 luglio 2010, C-577/08

L'articolo 4 della Direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/Cee, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e donne in materia di sicurezza sociale, osta ad una normativa nazionale ai sensi della quale il calcolo delle pensioni di fine lavoro e di vecchiaia dei lavoratori (frontalieri) di sesso femminile si basi, per lavoratori identici o per lavori di pari valore, su retribuzioni giornaliere fittizie o forfetarie inferiori a quelle dei lavoratori (frontelieri) di sesso maschile.

Contributo di solidarietà e pensionati Cass. Sez. Lav., 4 giugno 2010, n. 13653

Il contributo di solidarietà del due per cento previsto dalla Legge n. 144/1999 si applica, a decorrere dal 1° ottobre 1999, soltanto sulle prestazioni integrative contemplate dai soppressi fondi per la previdenza integrativa dell'assicurazione generale obbligatoria, per le quali sia realizzata la fattispecie costitutiva del relativo diritto e, quindi, ove sussistano tutti i presupposti voluti dalla legge e dalle disposizioni regolamentari, tra i quali va ricompresa l'intervenuta cessazione dal servizio, dovendosi, invece, escludere l'applicabilità del suddetto contributo a carico dei lavoratori ancora in servizio dopo la suddetta data.

A cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



CONCILIAZIONI PRESSO LE DIREZIONI PROVINCIALI DEL LAVORO: NUOVE ISTRUZIONI Ministero del Lavoro, Nota n. 3428 del 25.11.2010

Il Ministero del Lavoro, con la **Nota n. 3428 del 25.11.2010** ha fornito i primi chiarimenti operativi in ordine alle novità introdotte con la **Legge 4.11.2010, n. 183** (Collegato lavoro), in vigore **dal 24.11.2010**, con specifico riferimento al tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 c.p.c..

In primo luogo occorre osservare che il **tentativo di conciliazione da obbligatorio, diviene facoltativo**.

Come previsto dall'articolo **31**, comma **2** della **Legge n. 183/2010** e dall'articolo **80**, comma **4** del **D.Lgs n. 276/2003**, l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione rimarrà con esclusivo riferimento **ai contratti certificati**; in tali casi il tentativo di conciliazione deve essere svolto con le modalità descritte dall'articolo 410 c.p.c. nel testo novellato dal Collegato lavoro ed in conformità ai regolamenti delle Commissioni di certificazione, presso la Sede medesima che ha emanato il provvedimento di certificazione.

Inoltre il tentativo è obbligatorio non soltanto nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, ma anche, in ragione della efficacia giuridica della certificazione ai sensi dell'articolo **79** del **D.Lgs. n. 276/2003**, nei confronti dei terzi interessati, che intendano agire in giudizio per impugnare l'atto di certificazione.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo **75** del **D.Lgs. n. 276/2003**, la certificazione si estende non soltanto ai contratti di lavoro e di appalto (articolo **84** del **D.Lgs. n. 276/2003**), bensì a tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta una prestazione di lavoro, direttamente o indirettamente.

Pertanto, come precisato dal Ministero del Lavoro nell'interpello **n. 81/2009**, potrà essere certificato il contratto di somministrazione, tra un'agenzia ed un utilizzatore, siccome oggetto del contratto è la fornitura di forza lavoro.

L'articolo **410 c.p.c.**, come novellato, introduce per il tentativo di conciliazione numerose innovazioni, sia nel settore pubblico sia in quello privato, in particolare, per il ruolo delle Direzioni Provinciali del Lavoro, presso le quali si trova la Commissione Provinciale di conciliazione.

Composizione delle Commissioni

Con la **Legge n. 183/2010** muta la composizione della Commissione Provinciale di conciliazione plenaria che sarà composta di norma dal Direttore o da altro funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro che la presiede, nonché da quattro rappresentanti dei lavoratori e altrettanti dei datori di lavoro; muta, conseguentemente, anche la composizione delle Sottocommissioni ridotte a tre membri, il Presidente più un rappresentante per i lavoratori e uno per i datori di lavoro.

Con specifico riferimento alle Parti sociali, la rappresentatività delle Organizzazioni Titolari a nominare i commissari non è più da verificarsi su base nazionale, ma a livello territoriale.

Pertanto, dovranno essere costituite nuove Commissioni e Sottocommissioni e quelle esistenti secondo la vecchia composizione potranno operare soltanto in regime di *prorogatio*.

Ai sensi dell'articolo **3**, comma **2** del **D.L. n. 293/1994**, la Commissione Provinciale di conciliazione in regime di *prorogatio* può adottare esclusivamente gli atti di ordinaria amministrazione, nonché gli atti indifferibili ed urgenti con indicazione specifica dei motivi di urgenza ed indifferibilità.

Il Ministero del Lavoro precisa che per quanto concerne la trattazione delle istanze già presentate ed incardinate presso la Commissione o Sottocommissioni, deve ritenersi senza dubbio attività di ordinaria amministrazione e, contemporaneamente, urgente e indifferibile, stante la riforma del tentativo di conciliazione. Ai sensi dell'articolo **4**, comma **1** del **D.L. n. 293/1994**, entro il periodo di proroga, gli organi amministrativi scaduti debbono essere ricostituiti.

Pertanto, i Direttori delle Direzioni provinciali del Lavoro debbono procedere nel più breve tempo possibile a richiedere alle Organizzazioni Sindacali e alle Associazioni dei datori di Lavoro maggiormente rappresentative sul piano territoriale, la designazione dei propri rappresentanti, un componente effettivo ed uno supplente, che saranno chiamate a formare la Commissione e le Sottocommissioni, provvedendo entro e non oltre il giorno **8 gennaio 2011** ad emanare il decreto direttoriale di ricostituzione della Commissione Provinciale di conciliazione.



Nuova procedura di conciliazione

La procedura per l'attivazione del tentativo di conciliazione avanti alla Commissione Provinciale del Lavoro viene completamente modificata.

La richiesta di conciliazione, sottoscritta in originale dall'istante (lavoratore, datore di lavoro o committente) deve essere consegnata a mano o a mezzo di raccomandata AR o a mezzo posta elettronica certificata alla Direzione Provinciale del Lavoro, e spedita con le stesse modalità alla Controparte; qualora le Parti raggiungano una intesa preventiva, la richiesta deve essere presentata congiuntamente con le medesime modalità.

Rimane esclusa la possibilità dell'invio delle istanze a mezzo fax, per scelta espressa del Legislatore.

Per quanto riguarda la delega, le disposizioni rimangono invariate, nel senso che la delega a conciliare e transigere deve essere rilasciata davanti ad un Notaio o ad un funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro; inammissibile è, pertanto, la delega con autentica di un funzionario del Comune o dall'avvocato che rappresenta ed assiste la Parte.

La richiesta di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende il decorso del termine di decadenza per la durata del tentativo di conciliazione e **per i 20 giorni** successivi alla conclusione dello stesso.

La richiesta di conciliazione deve contenere a pena di nullità, ai sensi dell'articolo **410**, comma **6** c.p.c.:

- la generalità di entrambe le parti;
- l'indicazione del luogo della conciliazione che deve essere quello dove è sorto il rapporto, quello dove ha sede l'azienda o la sua dipendenza cui è addetto il lavoratore, quello dove il lavoratore prestava la sua opera alla fine del rapporto;
- l'indicazione del luogo ove debbono essere fatte comunicazioni;
- l'esposizione dei fatti e delle ragioni che li sostengono.

I funzionari della Direzione dovranno verificare la sussistenza dei presupposti richiesti per la valida formulazione della richiesta, e, se del caso, richiedere che gli stessi vengano integrati, qualora siano parzialmente omessi, mentre la totale mancanza degli elementi indicati rende la richiesta improcedibile, salvo che la controparte si costituisca, presentando le proprie memorie.

L'Ufficio è comunque tenuto ad informare il ricorrente, se necessario, della necessità di integrare le proprie richieste e l'istanza presentata.

Successivamente alla presentazione della istanza, viene attivata la seguente procedura:

- ❖ **entro 20 giorni dalla richiesta** può aversi l'eventuale deposito della memoria della controparte contenente le rispettive difese e controdeduzioni;
- ❖ **entro 10 giorni dal deposito** della memoria di controparte, o comunque nei 10 giorni successivi, i funzionari della Dpl provvedono a convocare le Parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione o Sottocommissione;
- ❖ **entro 30 giorni dalla convocazione** delle Parti si deve svolgere il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione o Sottocommissione (articolo 410 comma 7 c.p.c.).

Con il consenso del ricorrente, il tentativo di conciliazione può svolgersi anche se la costituzione di questi sia intempestiva e, cioè, dopo il termine di venti giorni.

La mancata adesione della **controparte allo scadere dei 20 giorni**, determina la possibilità di promuovere il ricorso in via giudiziale; in ipotesi di impugnativa del licenziamento o in tutti gli altri casi in cui trova applicazione l'articolo **6** della **Legge n. 604/1966** come modificato dalla riforma legislativa, decorrono i **60 giorni** per la presentazione del ricorso in Tribunale, termine previsto a pena di decadenza. La mancata adesione della Controparte non comporta l'obbligo per la Direzione Provinciale di procedere alla Comunicazione al ricorrente. Una volta espletato il tentativo, se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale di conciliazione sottoscritto dalle Parti e dalla Commissione (o Sottocommissione) nel suo complesso; il Giudice su istanza di parte dichiara esecutivo il verbale.



Qualora non si raggiunga l'accordo, la Commissione (o Sottocommissione) formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le Parti (articolo 411, comma 2, c.p.c.).

Il Giudice, nel giudizio successivo, può tenere conto del comportamento delle Parti qualora la proposta formulata sia rifiutata senza una adeguata motivazione.

Disciplina transitoria

In assenza di disposizioni di carattere transitorio nella **Legge n. 183/2010**, il Ministero ha fornito le seguenti indicazioni che sono valesi fino **all'8 gennaio 2011** con riferimento alle istanze presentate presso le Direzioni Provinciali del Lavoro fino alla data di entrata in vigore del Collegato lavoro, alle quali si applicano le procedure previste dalla disciplina vigente **prima del 24.11.2010**.

Per quanto riguarda le istanze presentate prima del 24.11.2010 (presentate nelle forme e nei modi della disciplina previgente), le Commissioni, sia che abbiano provveduto a convocare le Parti prima del 24.11.2011, sia nell'ipotesi in cui debbano procedere a fissare la data della predetta convocazione, sono tenute ad informare le Parti sulla intervenuta non obbligatorietà del tentativo di conciliazione e della possibilità di portare a termine la conciliazione con una transazione che avrà l'efficacia degli accordi disciplinati ai sensi dell'articolo 2113 c.c..

Per quanto riguarda, invece, i collegi del settore pubblico, in considerazione dell'abrogazione degli articoli **65 e 66 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165**, il Ministero del Lavoro indica le seguenti soluzioni:

- a) per quanto riguarda i collegi già costituiti, **operanti alla data del 24.11.2010**, il Presidente deve comunicare agli arbitri ed alle Parti che abbiano proposto il tentativo di conciliazione in base alla previgente disciplina che, per effetto dell'abrogazione degli articoli 65 e 66 del D.Lgs. n. 165/2001, il collegio cessa la propria attività di diritto, e pertanto, se le Parti intenderanno continuare l'esame della controversia (con tentativo facoltativo) dovranno trasferirla avanti alla Commissione Provinciale del lavoro (o alla Sottocommissione) con il preventivo consenso di entrambi i soggetti interessati;
- b) per quanto riguarda le controversie del pubblico impiego non ancora portate all'esame del collegio, anche se il tentativo di conciliazione è stato richiesto con il vecchio rito e gli arbitri sono stati **nominati alla data del 24.11.2010**, deve essere comunicato che non è più possibile applicare la vecchia procedura ed il tentativo dovrà essere svolto avanti alla Commissione Provinciale del lavoro (o alla Sottocommissione), qualora le Parti manifestino espressamente la volontà di voler procedere;
- c) per quanto riguarda le controversie del pubblico impiego richieste, ma per le quali **non è ancora terminata la fase prodromica alla costituzione del Collegio alla data del 24.11.2010**, è necessario informare per iscritto gli interessati che la procedura è cambiata e che qualora manifestino per espresso la volontà di voler procedere, il tentativo dovrà effettuarsi presso la Commissione Provinciale del lavoro;
- d) per quanto riguarda le richieste di costituzione del collegio arbitrale ai sensi degli articoli 65 e 66 del D.Lgs. n. 165/2001, relative alle **controversie presentate dopo il 24.11.2010** le stesse verranno archiviate, con avvertimento che l'istante ha la possibilità di avvalersi della procedura facoltativa di conciliazione secondo il nuovo rito.

L'ultimo comma dell'articolo **410** cpc stabilisce che colui che rappresenta alla Commissione di Conciliazione la P.A. può incorrere in responsabilità amministrativa o contabile soltanto nei casi di dolo o di colpa grave e tale disposizione deve intendersi riferita anche al Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro ovvero al funzionario dallo stesso delegato che presiede la Commissione o Sottocommissione.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



ULTIME SCADENZE FEBBRAIO 2011

Venerdì 25 Febbraio

- **Presentazione elenchi intrastat delle cessioni e/o acquisti e prestazioni di servizi** intracomunitari effettuati nel mese precedente da parte degli Operatori intracomunitari con obbligo mensile
-

Lunedì 28 Febbraio

- **Scade il termine per comunicare all'Anagrafe tributaria i dati** relativi ai soggetti con i quali sono stati intrattenuti rapporti di natura finanziaria, relativamente ai nuovi rapporti, alle modifiche ed alle cessazioni relative al mese precedente da parte degli Intermediari Finanziari
 - **Presentazione della comunicazione dati Iva per l'anno 2010** da parte dei Contribuenti Iva tenuti a presentare la comunicazione annuale dei dati Iva, nonché Intermediari abilitati alla trasmissione telematica delle dichiarazioni.
 - **Versamento della imposta di registro sui contratti di locazione di fondi rustici** posti in essere nell'anno precedente e, per quelli non formati per atto pubblico o scrittura privata autenticata, scade il termine di presentazione all'Ufficio delle entrate di una denuncia in doppio originale relativa ai contratti in essere nell'anno precedente, con allegata l'attestazione del pagamento effettuato da parte dei Titolari di contratti di locazione di fondi rustici
 - **Versamento della 1^a rata bimestrale in base alla dichiarazione** presentata entro il 31 gennaio 2011 al netto dell'acconto versato da parte dei Soggetti autorizzati a corrispondere l'imposta di bollo in maniera virtuale
 - **Consegna certificazione degli utili e dei proventi ad essi equiparati** corrisposti e delle ritenute effettuate nel 2010 da parte dei Sostituti di imposta
 - **Consegna CUD e certificazione dei compensi corrisposti** e delle ritenute effettuate nel 2010 da parte dei Sostituti di imposta
 - **Versamento dell'imposta dovuta su premi ed accessori incassati nel mese di gennaio 2011**, e degli eventuali conguagli dell'imposta dovuta sui premi ed accessori incassati nel mese di dicembre 2010 al netto dell'acconto versato da parte delle Imprese di assicurazione
-



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