



**L**review

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. 157

## IN QUESTO NUMERO

Pag	2	Modello 730/2011
	4	Minimali e Massimali INPS 2011
	11	Contrattazione collettiva: rinnovi contrattuali novembre-dicembre 2010
	17	Giurisprudenza
	27	Opinioni e commenti: Assenza ingiustificata e provvedimenti disciplinari
	29	Scadenziario: ultime scadenze marzo 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](http://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

---

- Modello 730/2011 - 2
- Minimali e Massimali INPS 2011- 4

## Contrattazione collettiva

---

- Rinnovi contrattuali novembre - dicembre 2010 - 11

## Giurisprudenza

---

- Licenziamento individuale - *nota* - 17
- Costituzione del rapporto - 18
- Aspetti penali - 20
- Trattamento retributivo - 24

## Opinioni e commenti

---

- Assenza ingiustificata e provvedimenti disciplinari - 27

## Scadenziario

---

- Ultime scadenze marzo 2011 - 29



## MODELLO 730/2011

Agenzia delle Entrate, Provvedimento del 17.01.2011

L'Agenzia delle Entrate, con proprio provvedimento **17 gennaio 2011**, ha approvato unitamente alle relative istruzioni, i modelli 730/2011, più in particolare:

- **il modello 730/2011**, relativo alla dichiarazione semplificata dei redditi prodotti nell'anno 2010 che i contribuenti, ove si avvalgano dell'assistenza fiscale, debbono presentare nell'anno 2011;
- **il modello 730-1**, concernente la destinazione dell'otto per mille dell'Irpef e la scelta della destinazione del cinque per mille dell'Irpef;
- **il modello 730-2**, per il sostituto di imposta e 730-2 per il Caf e per il professionista abilitato, concernenti la ricevuta dell'avvenuta consegna della dichiarazione da parte del contribuente;
- **il modello 730-3**, concernente il prospetto di liquidazione relativo all'assistenza fiscale prestata;
- **il modello 730-4 e 730-4 integrativo**, concernenti rispettivamente la comunicazione la bolla di consegna e la ricevuta del risultato contabile al sostituto di imposta;
- **la bolla** per la consegna dei modelli 730 e/o 730-1.

Il **modello 730/2011** può essere presentato al proprio sostituto di imposta se quest'ultimo ha comunicato entro il 15 di gennaio di voler prestare assistenza fiscale, oppure ad un Caf dipendenti, o ad un professionista abilitato (consulente del lavoro, dottore commercialista, ragioniere o perito commerciale). In ipotesi di contratto di lavoro a tempo determinato inferiore all'anno il contribuente può rivolgersi:

- **al sostituto di imposta**, se il rapporto dura almeno da aprile a luglio 2011;
- **ad un Caf dipendenti o ad un professionista abilitato** se il rapporto di lavoro dura almeno da giugno a luglio 2011 e conosce i dati del sostituto di imposta che effettuerà il conguaglio.

### Presentazione del Modello 730/2011 al sostituto di imposta

Il contribuente che si avvale dell'assistenza fiscale del proprio sostituto di imposta deve presentare **entro il 2 maggio 2011** (siccome il 30 aprile è sabato ed il 1° maggio è festivo);

- **il modello 730/2011** debitamente compilato;
- **il modello 730-1** per la scelta della destinazione dell'8 per mille dell'Irpef e del 5 per mille dell'Irpef anche se non compilato, nell'apposita busta chiusa. Può essere utilizzata anche una normale busta di corrispondenza con l'indicazione "scelta per la destinazione dell'otto e del cinque per mille dell'Irpef", il cognome, il nome ed il codice fiscale del dichiarante; in caso di dichiarazione presentata in forma congiunta le schede per la destinazione dell'otto per mille e del cinque per mille devono essere inserite in un'unica busta, sulla quale debbono essere riportati i dati del dichiarante.

Entro il **31 maggio 2011** il sostituto di imposta consegna al contribuente cui ha prestato assistenza una copia della dichiarazione elaborata ed il prospetto di liquidazione modello 730-3 con l'indicazione delle trattenute e dei rimborsi che saranno effettuati.

### Presentazione del Modello 730/2011 al Caf o al professionista abilitato

Il contribuente che si avvale dell'assistenza fiscale di un Caf dipendenti o di un professionista abilitato deve presentare entro il **31 maggio 2011**:

- **il modello 730/2011** debitamente compilato; in tal caso nessun compenso è dovuto al professionista o al Caf; in alternativa può richiedere l'assistenza fiscale per la compilazione;



- **il modello 730-1** per la scelta della destinazione dell'8 per mille dell'Irpef e del 5 per mille dell'Irpef anche se non compilato, nell'apposita busta chiusa.

Il contribuente deve sempre esibire al Caf o al professionista abilitato la documentazione necessaria per consentire la verifica della conformità dei dati esposti nella dichiarazione.

La documentazione da presentare è costituita da:

- certificazioni, quali il CUD 2011 o CUD 2010, attestanti le ritenute;
- gli scontrini, ricevute, fatture e quietanze comprovanti gli oneri sostenuti;
- gli attestati di versamento di imposta eseguiti direttamente a mezzo modello F24;
- le dichiarazioni Modello Unico in ipotesi di eccedenze di imposta per le quali è richiesto il riporto nella successiva dichiarazione dei redditi.

Entro il **15 giugno 2011** il Caf o il professionista abilitato consegna al contribuente cui ha prestato assistenza una copia della dichiarazione elaborata ed il prospetto di liquidazione modello 730-3 elaborati sulla scorta dei documenti e dei dati forniti dal contribuente.

### Correzioni ed integrazioni del Modello 730/2011

Qualora il contribuente riscontri errori commessi dal soggetto che ha prestato assistenza fiscale deve darne tempestiva comunicazione allo stesso, perché questi provveda ad elaborare un "modello 730 rettificativo". Qualora, invece, il contribuente riscontri di non aver fornito tutti i dati che debbono essere esposti nella dichiarazione, le modalità di integrazione della originaria dichiarazione sono differenti a seconda se l'integrazione comporti o meno una situazione di maggior favore per il contribuente.

Più in particolare, se l'integrazione e/o la rettifica comportano un maggior credito o un minor debito ovvero una imposta pari a quella determinata on il Modello 730 originario, il contribuente, a propria scelta;

- può presentare una dichiarazione integrativa; il Modello 730/2011 nel quale deve essere barrata l'apposita casella "**730 integrativo**" deve essere presentato **entro il 25 ottobre 2011** ad un Caf o ad un professionista abilitato, anche se l'assistenza era stata prestata precedentemente dal sostituto di imposta;
- può presentare un **Modello unico 2011 Persone Fisiche**, utilizzando l'eventuale differenza a credito richiedendone il rimborso. Il suddetto Modello può essere presentato entro il 30 settembre 2011 ovvero nel termine previsto per la presentazione del Modello Unico relativo all'anno successivo (dichiarazione integrativa a favore).

Qualora, invece, la rettifica o l'integrazione comporti un minor credito o un maggior debito, il contribuente deve utilizzare il Modello Unico 2011 Persone Fisiche, che potrà essere presentato:

- **entro il 30 settembre 2011** (correttiva nei termini);
- **entro il termine previsto per la presentazione del Modello Unico** relativo all'anno successivo (dichiarazione integrativa),
- **entro il 31 dicembre del quarto anno successivo** a quello della presentazione della dichiarazione, salva l'applicazione delle sanzioni da parte dell'Amministrazione Finanziaria (dichiarazione integrativa, articolo 2, comma 8, D.P.R. n. 322 del 22.07.1998).

### Principali Novità

Le principali novità contenute nella dichiarazione dei redditi del Modello 730/2011 relativo ai redditi dell'anno 2010 risultano le seguenti:



- **l'introduzione di una cedolare secca** (imposta sostitutiva del 20%) sulle locazioni degli immobili ad uso abitativo, situati nella provincia dell'Aquila;
- **l'introduzione di un credito di imposta** previsto a seguito del reintegro delle somme anticipate sui fondi pensione;
- **l'introduzione di un credito di imposta** relativo alla mediazione per conciliazioni di controversie civili e commerciali;
- **la proroga dell'agevolazione prevista sulle somme** percepite per incremento della produttività, consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva Irpef e delle addizionali pari al 10%, nel limite degli Euro 6.000,00 lordi;
- **la proroga della detrazione** riconosciuta per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso, determinata dal sostituto di imposta entro il limite di Euro 149,50;
- **la proroga della detrazione del 36%** per le spese di ristrutturazione edilizia;
- **la proroga della detrazione del 55%** per le spese relative agli interventi finalizzati al risparmio energetico degli edifici esistenti;
- **la possibilità per i lavoratori dipendenti di richiedere il rimborso** delle maggiori somme pagate in relazione alle somme percepite negli anni 2008 e 2009, per il conseguimento di elementi di produttività e redditività oppure per lavoro straordinario assoggettabili ad imposta sostitutiva in tali anni.

### **MINIMALI E MASSIMALI INPS 2011** Circolare Inps n. 24 del 1.02.2011

L'Inps con la Circolare del **1.02.2011, n. 24** ha reso noti per il **2011**, come di consueto, i valori relativi ai massimali ed ai minimali di retribuzione giornaliera, nonché l'aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di assistenza e previdenza.

#### **Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori**

Come è noto, la contribuzione previdenziale per la generalità dei lavoratori non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti dalla legge.

In particolare, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di retribuzione minima imponibile (minimo contrattuale) e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge.

#### **Retribuzione minima imponibile**

L'articolo 1, comma 1, del **D.L. 9.10.1989, n. 338**, convertito nella **Legge 7.12.1989, n. 389**, sancisce che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.

Anche i datori di lavoro non aderenti, neppure di fatto, alla disciplina collettiva posta in essere dalle citate organizzazioni sindacali, sono obbligati, in forza della norma predetta, agli effetti del versamento delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali, al rispetto dei trattamenti retributivi stabiliti dalla citata disciplina collettiva.

Per trattamenti retributivi si intendono quelli derivanti dai vari istituti contrattuali, incidenti sulla misura della retribuzione. In ipotesi di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la



retribuzione da assumere come base di calcolo per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria, come stabilisce la norma interpretativa di cui all'articolo 2, comma 25, della **Legge 28.12.1995, n. 549**.

Il predetto minimo contrattuale non sopprime i preesistenti minimi di retribuzione giornaliera. Pertanto, il reddito di lavoro dipendente da assoggettare a contribuzione, determinato ai sensi dell'articolo 6, del **D.Lgs. 2.09.1997, n. 314** e con l'osservanza delle disposizioni in materia di retribuzione minima imponibile di cui all'articolo 1, comma 1, della **Legge n. 389/1989**, deve essere adeguato, se inferiore, ai minimi di retribuzione giornaliera, di cui alla disciplina già vigente.

#### **Minimali di retribuzione giornaliera**

Il Legislatore ha previsto per i diversi settori i valori minimi di retribuzione giornaliera ai fini contributivi che devono essere rivalutati annualmente in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita (**D.L. n. 402 del 29.07.1981**, convertito nella **Legge 26.09.1981, n. 537**).

L'Istat ha accertato che nell'anno 2011 la variazione percentuale ai fini della perequazione automatica delle pensioni è stata pari allo **1,6%**; sulla base di tale valore la circolare dell'Istituto indica nelle tabelle allegate i limiti di retribuzione giornaliera, da valere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 2011 a seguito dell'applicazione di tale aliquota.

L'Istituto rammenta, inoltre, che tali limiti debbono essere ragguagliati, qualora dovessero essere di importo inferiore, ad **Euro 44,49** (9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore all'1.01.2011, pari ad **Euro 468,35** mensili).

<b>ANNO 2011</b>	<b>EURO</b>
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fpld	<b>468,35</b>
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	<b>44,49</b>

#### **Inosservanza del minimale nelle ipotesi di corresponsione da parte del datore di lavoro dei trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche**

La Circolare precisa che non sussiste l'obbligo per i datori di lavoro di osservare il minimale di retribuzione ai fini contributivi in ipotesi di erogazione, da parte dei medesimi, di trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche di importo inferiore al limite minimo.

#### **Minimale di retribuzione per il personale dipendente da aziende di navigazione aerea (Fondo volo)**

Quanto al minimale di retribuzione per il personale di volo, dipendente da aziende di navigazione aerea (Fondo volo), la circolare, nel rammentare che la retribuzione imponibile ai fini contributivi del personale iscritto è determinata, in assenza di contratti collettivi nazionali di lavoro, secondo le modalità indicate all'articolo 1, comma 1, del **D.Lgs. n. 164/1997** e all'articolo 12, della **Legge n. 153/1969**, ribadisce che la stessa non può essere inferiore al limite minimo di retribuzione giornaliera per la generalità dei lavoratori, che, per l'anno 2011, è pari ad **Euro 44,49**.

Infatti, in assenza di contratti collettivi nazionali di lavoro, i limiti minimi di retribuzione imponibile per ciascuna categoria professionale sono stabiliti con decreto del Ministero del Lavoro, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative delle categorie professionali che concorrono al Fondo. A tali limiti vanno adeguate le retribuzioni contrattuali che risultino inferiori agli stessi.

#### **Retribuzioni convenzionali in genere**

Ai fini dell'individuazione del limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni convenzionali, si deve tenere presente il disposto di cui all'articolo 1, del **D.L. 29.07.1981, n. 402**, convertito nella legge



**26.09.1981, n. 537**, che stabilisce, per tutte le contribuzioni dovute in materia di assistenza sociale e di previdenza, compresa la misura giornaliera dei salari medi convenzionali, una retribuzione minima di **Euro 5,16**. Pertanto, il limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni convenzionali, già fissato nel 2010 per gli adeguamenti annuali in Euro 24,33, è **fissata per l'anno 2011 in Euro 24,72**.

ANNO 2011	EURO
Retribuzioni Convenzionali in genere (art. 1, D.L. n. 402/1981)	<b>5,16</b>
Retribuzione giornaliera minima	<b>24,72</b>

***Retribuzioni convenzionali per gli equipaggi delle navi della pesca e per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa (Leggi n. 413/1984 e n. 250/1958)***

Per quanto attiene alle retribuzioni convenzionali degli equipaggi delle navi da pesca disciplinati dalla **Legge 26.07.1984, n. 413**, la circolare fa rinvio alle istruzioni di cui alla Circolare **n. 66 del 27.03.2007**.

Per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa, di cui alla Legge **13.03.1958, n. 250**, la Circolare stabilisce che la retribuzione convenzionale mensile è fissata, per l'anno 2011, in **Euro 618,00 mensili (Euro 24,72 x 25 gg.)**.

ANNO 2011: soci delle cooperative della piccola pesca	EURO
Retribuzione convenzionale mensile	<b>618,00</b>

***Lavoratori a domicilio***

Il limite minimo di retribuzione giornaliera per la categoria dei lavoratori a domicilio è variabile in base all'andamento dell'indice medio del costo della vita, in applicazione dell'articolo **22**, della Legge **3.06.1975, n. 160**. Pertanto, considerato che l'indice in questione risulta fissato per l'anno 2011 all' **1,6%**, il limite minimo di retribuzione giornaliera per i lavoratori a domicilio (già fissato in **Euro 24,33**) risulta per l'anno in corso pari ad **Euro 24,72**. Tale limite deve essere, tuttavia, ragguagliato ad **Euro 44,49**.

Anche per i lavoratori a domicilio trova applicazione l'articolo **1**, comma **1** della **Legge n. 389/1989**.

**Lavoratori di società ed organismi cooperativi di cui al D.P.R. 30.04.1970, n. 602**

A decorrere dal **1° gennaio 2007** (come prevede la circolare Inps del **6.02.1007, n. 34**), la retribuzione imponibile ai fini del versamento delle contribuzioni dei soci delle cooperative di cui al **D.P.R. n. 602/1970**, dovrà essere determinata secondo le norme previste per la generalità dei lavoratori (articolo **6** del **D.Lgs. n. 314/1997** e articolo **1**, comma **1**, del **D.L. n. 338/1989**, convertito nella legge n. 389/1989).

La circolare fa dunque rinvio alle disposizioni indicate per la generalità dei lavoratori sopra descritte.

**Cooperative sociali**

Come illustrato nella circolare **Inps n. 56 del 9.03.2007**, per tali organismi l'articolo **1**, comma **787** della legge **27.12.2006, n. 296** (Finanziaria per il **2007**) ha previsto per il **triennio 2007-2009** un sistema di graduale allineamento della retribuzione imponibile ai fini contributivi per la categoria dei lavoratori soci delle cooperative sociali, finalizzato alla equiparazione della contribuzione previdenziale ed assistenziale dei predetti lavoratori a quella della generalità dei lavoratori dipendenti da impresa.



In particolare, la norma in esame prevede che la retribuzione giornaliera imponibile debba essere, a partire dall'anno 2007, aumentata nella misura percentuale stabilita per ciascun anno di riferimento. Pertanto, essendosi concluso il periodo di allineamento, a partire dal 1.01.2010 anche per tale categoria di lavoratori troveranno applicazione, per la determinazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi, le norme previste per la generalità dei lavoratori.

La disposizione normativa trova applicazione per i lavoratori soci delle seguenti tipologie di cooperative:

- **lavoratori soci delle cooperative sociali** di cui all'articolo 1, lettera a) della Legge n. 381/1991;
- **lavoratori soci delle cooperative operanti nell'area dei servizi** socio-assistenziali, sanitari e socio-educativi;
- **lavoratori soci di altre cooperative in settori ed ambiti territoriali** per le quali siano stati adottati ai sensi dell'articolo 35 del TUAUF, i decreti ministeriali ai fini del versamento dei contributi di previdenza ed assistenza sociale.

Per l'anno **2011** il minimale di retribuzione giornaliera è fissato pari ad **Euro 44,49**.

Anno 2011: Cooperative sociali	EURO
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fpld	<b>468,35</b>
Minimale di Retribuzione giornaliera (9,5%)	<b>44,49</b>

L'importo sopra indicato costituisce il limite minimo di retribuzione giornaliera da assumere ai fini del versamento della contribuzione previdenziale (Ivs) ed assistenziale (assicurazioni minori).

Per quanto concerne gli elementi retributivi che incidono sulla determinazione della retribuzione imponibile, la circolare precisa che, oltre a quelli costituiti dalla paga base, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione (Edr), devono essere considerati tutti gli elementi previsti dalla contrattazione collettiva ed individuale, dovendosi ormai intendere superato il sistema di calcolo convenzionale previsto dall'articolo 1, comma 787 della **Legge n. 296/2006**.

#### **Abolizione dei periodi di occupazione media mensile**

A decorrere dal 1° gennaio 2010, con la completa equiparazione delle modalità di determinazione dell'imponibile contributivo dei predetti lavoratori a quelli della generalità delle imprese, cessa di operare il criterio convenzionale di determinazione del periodo di occupazione.

Pertanto, come per la generalità dei lavoratori soci delle cooperative sociali, la retribuzione imponibile ai fini contributivi deve essere rapportata al numero di giornate di effettiva occupazione.

#### **Rapporti di lavoro a tempo parziale**

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale, si applica l'articolo 1, comma 1, della **Legge n. 389/1989**, per il quale la retribuzione da prendere a base ai fini del calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.

Rimane ferma, in ogni caso, la nozione di retribuzione imponibile data dall'articolo 6, del **D.Lgs. 2.09.1997, n. 314**; la retribuzione così determinata, deve essere ragguagliata, se inferiore, a quella individuata dall'articolo 1, comma 4 della **Legge n. 389/1989**, confermato dall'articolo 9 del **D.Lgs. n. 61/2000**.



La circolare rammenta, inoltre, che l'articolo 1, comma 4, del Decreto Legge n. 389/1989, come confermato dall'articolo 9, del D.Lgs. 25.02.2000, n. 61, fissa il limite minimo di retribuzione oraria applicabile ai fini contributivi per i rapporti di lavoro a tempo parziale, a decorrere dal 1° gennaio 1989. In generale, nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento di calcolo è il seguente:

$$€ 44,49 \times 6 / 40 = € 6,67$$

#### **Quota di retribuzione soggetta nell'anno 2011 all'aliquota aggiuntiva di un punto percentuale**

Per effetto delle disposizioni di cui all'articolo 3-ter della Legge 14.11.1992, n. 438, a partire dal 1° gennaio 1993, è dovuta un'aliquota aggiuntiva nella misura di un punto percentuale sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile, in favore di tutti i regimi pensionistici che prevedano aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10%.

La prima fascia di retribuzione pensionabile è stata fissata per l'anno 2011 in **Euro 43.042,00**.

A decorrere dal 1° gennaio 2011, l'aliquota aggiuntiva dell'1% deve essere applicata sulla quota di retribuzione eccedente il limite annuo di **Euro 43.042,00**, che rapportato a dodici mesi è pari ad **Euro 3.586,83** da arrotondare in **Euro 3.587,00**.

Ai fini del versamento del contributo aggiuntivo deve applicarsi il criterio della mensilizzazione.

<b>ANNO 2011</b>	<b>EURO</b>
Prima fascia retribuzione pensionabile annua	<b>43.042,00</b>
Importo mensilizzato	<b>3.587,00</b>

#### **Aggiornamento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile**

Il massimale annuo della base contributiva e pensionabile, previsto dall'articolo 2, comma 18, della Legge n. 335 del 8.08.1995 per i nuovi iscritti dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che abbiano optato per la pensione con il sistema contributivo, rivalutato in base all'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati calcolato nella misura del 1,6%, per l'anno 2011 è pari ad **Euro 93.621,64**, che arrotondato all'unità di Euro, è pari a **Euro 93.622,00**.

La circolare rammenta che a decorrere dal 1.01.2003 è stata disposta la soppressione del massimale contributivo previsto per i dirigenti di aziende industriali (articolo 3, comma 7, D.Lgs. 24.04.1997, n. 181).

<b>ANNO 2011</b>	<b>EURO</b>
Massimale annuo della base contributiva e pensionabile	<b>93.622,00</b>

#### **Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi**

Il limite di retribuzione per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi è fissato nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione, in vigore al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Tale parametro, rapportato al trattamento minimo di pensione di **Euro 468,35**, per l'anno 2011 è corrispondente ad una retribuzione settimanale di **Euro 187,34**.

La circolare rammenta che le disposizioni in materia di minimale di retribuzione giornaliera non sono applicabili, a partire dal 1.01.1984, ai lavoratori della piccola pesca marittima e delle acque interne soggetti alla Legge 13.03.1958, n. 250.



ANNO 2011	EURO
Trattamento minimo di pensione	<b>468,35</b>
Limite settimanale per l'accredito contributi (40%)	<b>187,34</b>
Limite annuale per l'accredito contributi	<b>9.741,68</b>

#### Importi che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente

La Circolare illustra gli importi che per l'anno in corso non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente, precisando che si tratta dei medesimi importi fissati dal **D.Lgs. n. 314/1997** e rinviando per la materia alla circolare **n. 263 del 24.12.1997**.

Per il valore delle prestazioni e delle indennità sostitutive di mensa rimanda alla Circolare **n. 104 del 14.05.1998** e alla Circolare **n. 1 del 3.01.2007**, mentre per l'azionariato dei dipendenti alla Circolare **n. 11 del 22.01.2001** e alla circolare **n. 123 del 11.12.2009**.

ANNO 2011	EURO
Valore prestazioni e indennità sostitutive di mensa	5,29
Fringe benefit (tetto annuale)	258,23
Indennità di trasferta intera Italia (giornaliero)	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia (giornaliero)	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia (giornaliero)	15,49
Indennità di trasferta intera Estero (giornaliero)	77,47
Indennità di trasferta 2/3 Estero (giornaliero)	51,65
Indennità di trasferta 1/3 Estero (giornaliero)	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto annuale)	1.549,37
Indennità di trasferimento Estero (tetto annuale)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto annuale)	2.065,83

#### Massimale giornaliero per i contributi di malattia e di maternità per i lavoratori dello spettacolo

Il massimale giornaliero, di cui all'articolo **6**, comma **15** del **D.L. 30.12.1987, n. 536**, convertito nella **Legge 29.02.1988, n. 48**, per i lavoratori dello spettacolo, assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, da tenere in considerazione ai fini del calcolo della contribuzione di malattia e maternità dei medesimi lavoratori, è confermato, anche per l'anno 2011, in **Euro 67,14**.

ANNO 2011	EURO
Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo a tempo determinato	<b>67,14</b>

#### Rivalutazione dell'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità

L'Inps comunica che l'importo dell'indennità di maternità obbligatoria a carico del bilancio dello Stato, ai sensi di quanto previsto dall'articolo **78**, del **D.Lgs. 26.03.2001, n. 151**, già stabilito per l'anno 2010 pari ad Euro **1.916,22**, è fissato per il 2011 ad Euro **1.946,88**.



ANNO 2011	EURO
Importo a carico del bilancio dello Stato	<b>1.946,88</b>

### **Regolarizzazione relativa al mese di gennaio 2011**

Le aziende che, per gli adempimenti contributivi relativi al mese di gennaio 2011, non hanno tenuto conto per ovvie ragioni delle disposizioni di cui alla circolare in esame, potranno regolarizzare la propria posizione mediante il Modello DM10/2 fino al **16 maggio 2011**.

Le regolarizzazioni debbono essere effettuate, infatti, entro il giorno **16** del terzo mese successivo a quello di emanazione della circolare in commento, ai sensi di quanto previsto nella delibera n. 5 del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto del 26.03.1993.

Ai fini delle regolarizzazioni in questione, i datori di lavoro dovranno attenersi alla seguenti modalità:

#### **a) Regolarizzazione minimali contributivi**

La circolare precisa che, ai fini della compilazione del Modello DM10/2, le aziende debbono seguire i seguenti accorgimenti:

- i datori di lavoro devono calcolare le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1.01.2011 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- le differenze così determinate debbono essere portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, calcolando i contributi dovuti sui totali così ottenuti.

#### **b) Regolarizzazione quota di retribuzione soggetta all'aliquota aggiuntiva dell'1% nell'anno 2011**

L'importo della differenza contributiva a credito dell'azienda, da restituire al lavoratore, deve essere riportato nella denuncia UNIAMENS, nell'elemento "DatiRetributivi", "ContribuzioneAggiuntiva", "Regolarizz1Per Cento", "RecuperoAggRegolarizz".

### **Tabelle aliquote contributive anno 2011**

La circolare ha pubblicato in allegato alle istruzioni operative in commento le aliquote contributive riguardanti le aziende in genere, già pubblicate in allegato alla Circolare n. **162** del **27.12.2010**, sia gli elaborati riguardanti gli esempi di riduzioni contributive per assunzioni agevolate spettanti per alcuni settori economici.

Per i datori di lavori agricoli sono disponibili le tabelle delle aliquote contributive e delle agevolazioni per zona tariffaria.

---

Commenti a cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



### RINNOVI CONTRATTUALI NOVEMBRE - DICEMBRE 2010 Laterizi - Piccola e Media Industria - Accordo 16.11.2010

In data **16.11.2010**, 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 di laterizi, manufatti in cemento, piastrelle e manufatti in gesso.

Il contratto avrà durata triennale per la parte economica e normativa. Le novità incidenti sul cedolino sono:

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

A decorrere **dal 1° gennaio 2012**, nelle aziende prive di contrattazione di 2° livello a favore di lavoratori che nel corso dell'anno precedente non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi di pari natura, oltre quanto stabilito dal Ccnl, verrà corrisposto, un importo mensile a titolo di **elemento di garanzia retributiva** pari ad **Euro 6,00**.

La contrattazione aziendale, inerente a materie ed istituti diversi e non disciplinati a livello di contrattazione nazionale, si svolge sulle materie e secondo le modalità indicate dal contratto collettivo nazionale. In ambito aziendale viene disciplinato, altresì, il **premio aziendale di risultato**, che è legato a risultati aziendali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, come incrementi di produttività, miglioramento della competitività, migliore efficienza organizzativa, efficacia, qualità ecc..

La contrattazione aziendale dopo al data del 16 novembre 2010 avrà durata **triennale**.

Tutti gli accordi di secondo livello con scadenza anteriore al 16 novembre 2010 avranno una durata ultrattiva fino al 31 dicembre 2010. Le piattaforme saranno presentate saranno prese come base per la realizzazione dei rinnovi degli accordi aziendali che produrranno effetti dal 1° gennaio 2011.

Per quanto concerne la previdenza integrativa, l'accordo prevede che dal 1° aprile 2010 la contribuzione al Fondapi a carico pariteticamente dell'azienda e del lavoratore è elevata **all'1,30%** della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

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

Livelli	Dal 1.10.2010	Dal 1.05.2011	Dal 1.01.2012	Dal 1.09.2012
ASQ	1.582,48	1.631,01	1.669,83	1.692,48
AS	1.582,48	1.631,01	1.669,83	1.692,48
A	1.330,69	1.371,50	1.404,15	1.423,19
B	1.086,14	1.119,45	1.146,10	1.161,64
CS	1.027,02	1.058,56	1.083,80	1.098,52
C	977,23	1.007,23	1.031,23	1.045,23
D	909,41	937,20	959,44	972,41
E	842,54	868,35	889,00	901,04
F	721,19	743,25	760,90	771,19

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono l'assistenza sanitaria integrativa e la banca ore.

### Edilizia - Aziende Artigiane - Verbale di Accordo 16.12.2010

In data **16.12.2010**, tra le Parti sociali Anepa, Cna, Fiae, Clai con Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil è stato sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl dei dipendenti delle imprese artigiane edili e affini. Le novità incidenti sul cedolino sono:



- **Minimi tabellari (giugno 2012).**

A seguito degli aumenti fissati con decorrenza **giugno 2012** i minimi retributivi sono fissati secondo la tabella che segue:

Livelli	Importi mensili dal 1.06.2012
7Q	1.647,80
7	1.647,80
6	1.441,58
5	1.201,11
4	1.112,61
3	1.040,52
2	919,75
1	803,69

Nelle aziende con almeno 8 dipendenti, apprendisti esclusi, i lavoratori non in prova che frequentano corso di studio compresi nell'ordinamento scolastico o universitario con riguardo alle facoltà di architettura, economia e commercio, giurisprudenza, ingegneria o altre facoltà che prevedano corsi di studio attinenti attività ricomprese nell'ambito di applicazione del Ccnl, aventi una durata non inferiore a 150 ore di insegnamento effettivo presso istituti o università pubblici o legalmente riconosciuti, possono utilizzare permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore "pro capite", per triennio, utilizzabili anche in un solo anno.

La contrattazione integrativa territoriale è ammessa e nei limiti individuati dal Ccnl ed avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2011. **Gli accordi avranno una durata triennale.**

E' confermata la proroga per l'anno 2010 dei contratti regionali o territoriali già in vigore, ferma restando la naturale scadenza di eventuali istituti economici ivi contenuti aventi carattere temporaneo e con scadenza prefissata.

Con decorrenza dal 1° luglio 2010 è prevista la cessazione dell'elemento economico territoriale (**E.e.t.**), con subentro in sua vece dell'elemento variabile della retribuzione (**E.v.r.**).

A partire dalla medesima data gli importi dell' **E.e.t.** verranno conglobati nei valori in vigore in ciascuna circoscrizione territoriale dell'indennità territoriale di settore e del premio di produzione degli impiegati.

L' **E.v.r.** ha validità triennale e viene fissato dalle Organizzazioni sindacali territoriali **con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011** come premio variabile ed espresso in misura percentuale entro l'importo massimo del 6% dei minimi in vigore al 1° gennaio 2010.

L'elemento è legato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non inciderà sugli istituti contrattuali, compreso il TFR. L'accordo di rinnovo fissa i criteri per la determinazione del premio in argomento.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono il lavoro a tempo parziale, la previdenza integrativa con i relativi contributi straordinari, nonché le ferie.

### **Autorimesse - Noleggio automezzi - Verbale di Accordo 18.12.2010**

In data **18.12.2010** le Parti sociali Aniasa Clai con Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti hanno sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl dei dipendenti da imprese di autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, imprese di servizi di noleggio, automezzi autoambulanza con conducente e locazione automezzi. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **minimi tabellari (gennaio 2011; maggio 2011; gennaio 2012);**



- indennità *una tantum* (gennaio 2011; marzo 2011);
- indennità variabili (gennaio 2011).

A seguito degli aumenti stabiliti dall'accordo con decorrenza **gennaio 2011, maggio 2011 e gennaio 2012**, i nuovi valori dei minimi retributivi sono così determinati:

Livelli	Dal 1.01.2011	1.05.2011	1.01.2012
Q1	1.358,17	1.425,34	1.455,19
Q2	1.358,17	1.425,34	1.455,19
A1	1.358,17	1.425,34	1.455,19
A2	1.267,68	1.339,81	1.367,87
B1	1.154,44	1.211,53	1.236,90
B2	1.100,12	1.154,52	1.178,70
B3	1.052,58	1.104,64	1.127,77
C1	1.032,21	1.083,25	1.105,94
C2	909,97	954,97	974,97
C3	848,85	890,83	909,48
C4	679,09	712,67	727,59

Per effetto dei predetti aumenti ogni altro compenso e/o indennità, previsti a livello nazionale, eventualmente espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

A tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data **della stipula dell'accordo (18 dicembre 2010)** viene corrisposto un importo forfetario a titolo di *una tantum* in due *tranches* di pari importo con la retribuzione del mese di gennaio 2001 e marzo 2011, nei seguenti valori:

Livello	Importi una tantum gennaio 2011	Importi una tantum marzo 2011
Q1	559,70	559,70
Q2	559,70	559,70
A1	559,70	559,70
A2	526,12	526,12
B1	475,75	475,75
B2	453,36	453,36
B3	433,77	433,77
C1	425,37	425,37
C2	375,00	375,00
C3	349,81	349,81
C4	279,85	279,85

L'importo dell'indennità, non utile ai fini dei vari istituti contrattuali e legali, diretti ed indiretti, ed altresì, ai fini della determinazione del TFR, verrà assoggettato a riproporzionamento in relazione al periodo di effettivo servizio prestato, considerando le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni come mese intero e trascurando quelle di durata inferiore.

Per i rapporti a tempo parziale l'*una tantum* viene riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione svolta.



A decorrere **dal 1° gennaio 2011**, ai dipendenti privi di accordi di 2° livello al 31 dicembre 2011 e che non percepiscono trattamenti economici, anche forfetari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico previsto dal Ccnl, verrà erogato un importo annuo di **Euro 250,00**.

Eventuali importi erogati a livello aziendale unilateralmente (e non per accordo di 2° livello), a titolo individuale o collettivo, saranno allineati al valore dell'elemento di garanzia, se inferiori.

In ipotesi di accordo aziendale che preveda un importo inferiore, il limite dell'elemento di garanzia non trova applicazione.

L'elemento di garanzia viene erogato in un'unica soluzione con le spettanze del mese che le Parti medesime si riservano di indicare ed è corrisposto pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati, anche non consecutivamente, nell'anno precedente (la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero).

Per i lavoratori part-time l'importo sarà riproporzionato all'orario normale. Le parti, in alternativa possono optare per la corresponsione di un importo mensile, suddividendo poi l'importo per 12.

L'elemento di garanzia è stato quantificato considerando in esso i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, legali e contrattuali, ed è quindi comprensivo degli stessi; è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Sono esonerate dall'erogazione dell'elemento di garanzia le aziende che versano in comprovate situazioni di difficoltà economico/produttive, con ricorso agli ammortizzatori sociali.

La contrattazione integrativa può disciplinare il **premio di risultato**, legato a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, avente come obiettivo incrementi di produttività, qualità e competitività.

Una volta individuati gli obiettivi vengono definiti i parametri ed importi del premio, che dovranno essere comunque variabili e non predeterminabili. Il premio è assorbito fino a concorrenza da eventuali maggiori importi erogati o da erogare a livello individuale, per periodi di riferimento a titolo di premio di bilancio, di rendimento, e/o raggiungimento obiettivi, ed è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti ed indiretti e non è utile ai fini del TFR.

L'accordo ha durata triennale e potrà essere attivato dal 1° gennaio 2011.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono il riposo settimanale, il lavoro a tempo parziale, l'aspettativa, l'assistenza integrativa, il lavoro a termine e la contrattazione integrativa.

### Autotrasporto merci - Ipotesi di Accordo 17.12.2010

In data **17.12.2010**, tra le Parti sociali Anita con Filca-Cisl, Fita-Cna, Trasportounito, Fiap-Unimpresa, con Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl delle imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (gennaio 2011; settembre 2011; febbraio 2012; dicembre 2012);**
- **Una tantum (gennaio 2011; marzo 2011).**

A tutti i lavoratori in forza alla data di stipula dell'accordo, a copertura del periodo di vacanza contrattuale, verrà corrisposto un importo forfetario di **Euro 150,00** suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo non viene considerato ai fini dei vari istituti contrattuali e legali, diretti ed indiretti, ed ai fini della base di calcolo per la determinazione del TFR. La somma viene proporzionalmente ridotta per il personale part-time in base ai mesi di servizio prestati; la frazione superiore a 15 giorni è considerata come mese intero ad ogni effetto. L'importo viene erogato in due *tranches* di pari importo:

- **Euro 75,00** entro gennaio 2011;
- **Euro 75,00** entro marzo 2011.



Eventuali importi erogati a titolo di anticipazioni su futuri aumenti contrattuali sono riassorbiti dall'accordo in oggetto. I minimi tabellari in vigore dal gennaio 2011, settembre 2011, febbraio 2012 e dicembre 2012 saranno determinate nelle seguenti misure:

### **Autotrasporto merci**

Livelli	Dal 1.01.2011	Dal 1.09.2011	Dal 1.02.2012	Dal 1.12.2012
Q	1.857,94	1.890,18	1.928,85	1.970,11
1	1.744,64	1.774,81	1.811,01	1.849,62
2	1.602,96	1.630,65	1.663,87	1.699,31
3S	1.447,37	1.472,37	1.502,37	1.534,37
3	1.409,20	1.433,58	1.462,84	1.494,05
4	1.340,06	1.363,20	1.390,97	1.420,59
5	1.278,22	1.300,33	1.326,86	1.355,15
6	1.193,47	1.214,13	1.238,92	1.265,37

### **Magazzini generali**

Livelli	Dal 1.01.2011	Dal 1.09.2011	Dal 1.02.2012	Dal 1.12.2012
Q	1.857,94	1.890,18	1.928,85	1.970,11
1	1.744,64	1.774,81	1.811,01	1.849,62
2	1.602,96	1.630,65	1.663,87	1.699,31
3	1.447,37	1.472,37	1.502,37	1.534,37
4	1.409,20	1.433,58	1.462,84	1.494,05
5	1.340,06	1.363,20	1.390,97	1.420,59
6	1.278,22	1.300,33	1.326,86	1.355,15
7	1.193,47	1.214,13	1.238,92	1.265,37

A decorrere dal 1° luglio 2011 viene destinato al finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale un contributo per ogni lavoratore in forza, pari ai seguenti importi mensili, per 12 mensilità:

- **Euro 2,00** a carico dell'azienda;
- **Euro 0,50** a carico del lavoratore.

Sempre a partire dal 1° luglio 2011 viene destinato all'assistenza sanitaria integrativa un contributo a carico dell'azienda per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato (anche apprendista) pari ad **Euro 10,00** mensili per 12 mensilità.

### **Agricoltura - Ipotesi di Accordo 7.12.2010**

In data **7.12.2010**, tra le Parti sociali Anita con Agci-Agrital, Legacoop-Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Uncem, Federforeste con Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl dei dipendenti addetti ad attività di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria.

Le novità incidenti sul cedolino sono:

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



A tutti i lavoratori in forza alla data di stipula dell'accordo a copertura del periodo gennaio - febbraio 2010, verrà corrisposto un importo forfetario nei seguenti importi:

<b>Livelli</b>	<b>Importo</b>
Impiegati	-
6Q	281,48
6	281,48
5	246,30
4	225,93
3	212,96
2	200,00
1	185,19
Operai	-
Specializzato super	227,78
Specializzato	214,81
Qualificati super	205,56
Qualificati	200,00
Comune	185,19

L'importo è comprensivo dei vari istituti contrattuali e legali, diretti ed indiretti, e viene riproporzionato in base ai mesi lavorati effettivamente, nonché per il personale part-time; la frazione superiore a 15 giorni è considerata come mese intero ad ogni effetto.

A seguito degli incrementi in vigore dal dicembre 2010 e dicembre 2011 i minimi tabellari saranno determinati nelle seguenti misure:

<b>Livelli</b>	<b>Dal 1.12.2010</b>	<b>Dal 1.12.2011</b>
Impiegati	-	-
6Q	1.709,02	1.765,32
6	1.709,02	1.765,32
5	1.488,54	1.537,80
4	1.369,42	1.414,60
3	1.286,73	1.329,33
2	1.213,46	1.253,46
1	1.122,03	1.159,06
Operai	-	-
Specializzati super	1.382,77	1.482,32
Specializzati	1.301,61	1.344,57
Qualificati super	1.245,44	1.286,55
Qualificati	1.216,16	1.256,16
Comuni	1.120,18	1.157,21

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono il periodo di malattia, il congedo matrimoniale, la disciplina dei permessi, l'assistenza e la previdenza integrativa, la contrattazione integrativa.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



### Licenziamento individuale

#### Giustificatezza del licenziamento di dirigente

Cass. Sez. Lav., 22 ottobre 2010 n. 21748

E' ammesso il licenziamento di dirigente se deriva da una scelta imprenditoriale sorretta da motivazioni organizzative e produttive dell'impresa e non da una valutazione arbitraria, fondata esclusivamente su ragioni pretestuose. Tuttavia, il concetto di "giustificatezza" del recesso del dirigente non corrisponde appieno a quello di "giustificato motivo oggettivo", che deve essere posto a fondamento del recesso adottato nei riguardi di lavoratori aventi diverse qualifiche.



#### Note

*Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ribadisce i principi ormai consolidati in tema di recesso nel rapporto di lavoro di natura dirigenziale.*

*A tale riguardo, la Legge n. 108/1990, all'articolo 2 ha delimitato l'area della cosiddetta tutela obbligatoria in ipotesi di illegittimità del licenziamento; pertanto, i casi in cui il lavoratore può essere licenziato ad nutum, a prescindere dalla sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, sono circoscritte ai dirigenti, ai lavoratori in prova, ai lavoratori domestici ed ai lavoratori ultrasessantacinquenni che abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro.*

*Certamente non rientra nell'area della libera recedibilità il cosiddetto licenziamento discriminatorio (articolo 3 della Legge n. 108/1990), che, a prescindere dalla motivazione addotta, è sanzionato da nullità e determina, anche per i dirigenti, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati dal datori di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della Legge n. 300/1970, ovvero la reintegrazione nel posto di lavoro.*

*Nei casi di libera recedibilità dal rapporto di lavoro il licenziamento è regolato dalla disciplina dettata dall'articolo 2118 c.c., secondo cui il datore è tenuto a dare il preavviso, ma non a motivare il proprio recesso unilaterale, secondo una causa giustificatrice tipizzata dalla Legge.*

*Per quanto riguarda, in particolare, i dirigenti, il recesso deve essere comunicato in forma scritta, ma non è sottoposto alla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali di cui agli articoli 1, 2 e 3 della Legge n. 604/1966; alcuni contratti collettivi prevedono indennità supplementari in ipotesi di licenziamento ingiustificato.*

*Nel caso di specie, una dipendente con mansioni di dirigente come responsabile dell'amministrazione aziendale, contabilità e finanza viene licenziata in tronco da una impresa e si rivolge al Tribunale per sentir dichiarare illegittimo il recesso; il Tribunale accoglie la domanda della dipendente, accertando che, contrariamente da quanto veniva intimato nella lettera di licenziamento dell'impresa, le mansioni svolte dalla dirigente, lungi dall'essere soppresse, erano state affidate ad altra dirigente assunta nella azienda dopo essere stata licenziata da altra società facente parte del medesimo gruppo.*

*La sentenza di primo grado viene, tuttavia, riformata dal Giudice di Appello, il quale sancisce il principio per cui la soppressione del posto di lavoro non significa necessariamente l'assoluta eliminazione delle mansioni svolte in precedenza dal lavoratore, bensì può implicare, come avvenuto nella fattispecie, una redistribuzione delle stesse mansioni secondo valutazioni discrezionali, strategiche e non arbitrarie del datore di lavoro. La Corte di Appello, precisa, altresì, che nel caso di licenziamento di dirigente, la nozione di "giustificato motivo" e quella di "giustificatezza" non sono equiparabili, sicché nel licenziamento di dirigente può rilevare qualsiasi motivo, purché adeguatamente motivato e caratterizzato da non arbitarietà. Nel caso in esame, la datrice di lavoro aveva giustificato il recesso con la necessità di contenimento dei costi aziendali, motivazione emersa nel corso dell'istruttoria processuale.*

*La Suprema Corte, cui si rivolge la dipendente, impugnando la sentenza del Giudice di seconde cure, respinge le censure della ricorrente, confermando la sentenza di secondo grado e sostenendo che ha*



*ben motivato il Giudice del gravame, laddove ha affermato che la soppressione del posto di lavoro non equivale ad eliminazione assoluta delle mansioni svolte in precedenza dal lavoratore licenziato, ben potendo essere distribuite tra altri lavoratori in forza nell'azienda, secondo scelte strategiche aziendali e di opportunità del datore di lavoro.*

*Ad avviso della Suprema Corte, la soppressione del posto della dirigente, non avrebbe necessariamente determinato la soppressione delle sue mansioni lavorative, che ben avrebbero potuto essere spalmate tra una pluralità di altri dipendenti, nell'ambito del personale già esistente, anche se non rivestente le medesime funzioni della lavoratrice licenziata, secondo criteri discrezionali di opportunità.*

*La Suprema Corte disattende anche l'altra censura della lavoratrice, relativa ad una erronea valutazione ed interpretazione da parte della Corte di Appello del concetto di "giustificatezza" del licenziamento di dirigente, in relazione alla disciplina dettata dalla contrattazione collettiva.*

*Ad avviso della Suprema Corte, infatti, il licenziamento del dirigente non deve necessariamente essere sorretto da un giustificato motivo, potendo essere motivato in ogni caso da una scelta imprenditoriale, che comunque non appaia arbitraria e fondata su ragioni pretestuose, ovvero determinata unicamente dall'intento del datore di lavoro di liberarsi della persona del dirigente (Cass. n. 15496/2008; nonché Cass. n. 8996/2003); tali possono ritenersi le ragioni di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, quelle dettate dalla necessità di contenimento dei costi, come ad esempio la decisione, come nel caso di specie, di riduzione del numero dei dirigenti ed accorpamento delle funzioni in capo a quelli rimasti in forza nell'azienda. In tali ipotesi è da escludersi, secondo il Giudice di Legittimità, l'arbitrarietà e la pretestuosità del licenziamento del dirigente, che deve ritenersi legittimo ad ogni effetto.*

*Pertanto, la Suprema Corte ribadisce il principio espresso dalla giurisprudenza prevalente, secondo cui in caso di licenziamento di dirigente, la nozione legale di "giustificato motivo" e la nozione contrattuale di "giustificatezza" non sono equiparabili, per cui il licenziamento del dirigente può essere determinato da qualsiasi motivo, purché non caratterizzato da arbitrarietà.*

---

### **Costituzione del rapporto**

#### **Assunzione di lavoratore con qualifica superiore**

**Cass. Sez. Lav., 22 settembre 2010, n. 20005**

In caso di assunzione avente per oggetto l'attribuzione di una qualifica professionale superiore rispetto a quella posseduta dai lavoratori licenziati individualmente per riduzione di personale nei sei mesi immediatamente precedenti, non sussiste in capo agli stessi un diritto di precedenza, ancorché della assunzione sia effettuata dal medesimo datore di lavoro che ha operato il recesso.

Dalla corrispettiva insussistenza dell'obbligo del datore di lavoro alla riassunzione, consegue in capo allo stesso, il diritto ad usufruire dei benefici previsti dalla Legge n. 223/1991 qualora l'assunzione dei lavoratori precedentemente licenziati avvenga dalle liste di mobilità ed abbia per oggetto l'attribuzione di una qualifica superiore rispetto a quella dagli stessi precedentemente posseduta, cui deve peraltro corrispondere l'effettivo esercizio di mansioni di più elevato livello professionale.

#### **Assunzione a termine dei lavoratori in mobilità**

**Tribunale di Bergamo, 21 gennaio 2010, n. 30**

L'articolo 8, comma 2, della Legge n. 223/1991 prevede una fattispecie di assunzione a termine autonoma ed ulteriore rispetto alle ipotesi di cui al D.Lgs. n. 368/2001, che prescinde da ogni riferimento a cause oggettive in quanto richiede solamente, per sua legittimità, un requisito oggettivo (lo stato di



disoccupazione e l'iscrizione nelle liste di mobilità), e, pone, quale unico limite temporale, una durata massima non superiore ai dodici mesi, così perseguendo la duplice finalità di favorire, da un lato, nuove opportunità di impiego per il lavoratore in mobilità e di evitare, dall'altro, il consolidamento di una situazione di precarizzazione del rapporto di lavoro.

### **Libri obbligatori e assunzioni**

**Cass. Sez. Trib., 23 novembre 2010, n. 23727**

L'assenza dei libri obbligatori matricola nella sede aziendale, oggetto di ispezione da parte della Pubblica Autorità, non pone alcuna presunzione di assunzione di lavoratori in nero.

### **Assunzione condizionata e qualificazione del rapporto di lavoro**

**Tribunale di Rieti, 1° giugno 2010, n. 346**

Rimettere la formalizzazione della assunzione alla avvenuta acquisizione di un cliente con l'evidente scopo di differire l'efficacia dell'accordo al verificarsi di tale evento, conferisce all'accordo natura di mera proposta contrattuale. La mancata produzione del contratto collettivo rende complessa l'operazione di ricostruzione della vertenza, mancando la introduzione di alcun parametro utile a ragguagliare le mansioni svolte dalla qualifica dirigenziale rivendicata.

Per dimostrare il possesso dei requisiti richiesti per il riconoscimento della qualifica dirigenziale, in difetto di una regolamentazione pattizia, occorre dimostrare il possesso dei requisiti essenziali.

L'intervenuta stipulazione, in breve tempo, di un contratto di procuratore di affari e subito dopo di un contratto a progetto, si presta a rivelare la inequivoca intenzione delle parti di volere rapidamente rivedere la originaria impostazione negoziale, dando vita ad una regolamentazione del tutto diversa dal primo impatto.

### **Somministrazione di lavoro irregolare**

**Tribunale di Napoli, 8 giugno 2010**

La carente indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, equivale alla mancanza delle stesse e, pertanto, comporta la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra il lavoratore somministrato irregolarmente e l'utilizzatore.

### **Accesso al lavoro e apprendistato**

**Corte Costituzionale, 16 novembre 2010, 334**

Il Legislatore statale, seguendo l'esperienza di altri Paesi europei, ha inteso elevare il livello di istruzione dei cittadini.

Da ciò deriva che si può accedere all'apprendistato qualificante soltanto dopo il compimento del sedicesimo anno di età e, cioè, dopo aver assolto l'obbligo di istruzione.

La disposizione impugnata, dunque, fissando in 15 anni l'età minima per accedere all'apprendistato è in contrasto con la disciplina statale sull'obbligo di istruzione. Gli articoli 25, comma 2 e 28, comma 1 della Legge Regionale abruzzese, nel prevedere che la Giunta Regionale possa disciplinare in via autonoma i profili formativi dell'apprendistato, violano il principio di leale collaborazione, in quanto dispongono che la Regione possa provvedere unilateralmente a regolare la materia, anziché codeterminare i profili



formativi dell'apprendistato per il tramite dello strumento (l'intesa), appositamente contemplato dalla legislazione statale.

### **Collocamento obbligatorio e qualifica del disabile**

**Cass. Sez. Lav., 22 giugno 2010, n. 15058**

E' legittimo il rifiuto del datore di lavoro di assumere un lavoratore disabile, qualora la qualifica dallo stesso posseduta non sia in linea con il profilo aziendale richiesto.

La *ratio* della legge 2 marzo 1999, n. 68, articolo 9 – che attribuisce al datore di lavoro la facoltà di indicare nella richiesta di avviamento la qualifica del lavoratore disabile da assumere a copertura dei posti riservati in un sistema di avviamento mirato – va ravvisata nel consentire, mediante il riferimento ad una specifica qualifica, la indicazione delle prestazioni richieste al datore di lavoro sotto il profilo qualitativo delle capacità tecnico-professionali di cui il lavoratore avviato deve essere provvisto, secondo la formale indicazione dell'atto di avviamento, al fine di una sua collocazione nell'organizzazione aziendale, che sia utile all'impresa e che nello stesso tempo, per consentire l'espletamento di mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto, non si traduca in una lesione della sua dignità e professionalità. Ne consegue che il datore di lavoro può legittimamente rifiutare l'assunzione non soltanto di un lavoratore con qualifica che risulti, in base all'atto di avviamento, diversa, ma anche di un lavoratore con qualifica « simile » a quella richiesta, in mancanza di un suo previo addestramento o tirocinio da svolgere secondo le modalità previste dalla stessa Legge n. 68/1999, articolo 12.

### **Aspetti penali**

**Sicurezza sul lavoro e responsabilità penale del CdA**

**Cass. Sez. IV Pen., 4 novembre 2010, n. 38991**

Anche in presenza di una delega di funzioni ad uno o più amministratori (con specifiche attribuzioni in materia di igiene sul lavoro), la posizione di garanzia degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione non viene meno, pur in presenza di una struttura aziendale complessa ed organizzata, con riferimento a ciò che attiene alle scelte aziendali di livello più alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni, che attengano direttamente alla sfera di responsabilità del datore di lavoro.

Inoltre, tutte le associazioni di fatto, che rappresentano i lavoratori, pure quelle nate successivamente ai fatti illeciti, possono richiedere direttamente anche i danni morali.

### **Minori e lavori di breve durata**

**Cass. Sez. III Pen., 5 ottobre 2010, n. 35706**

Nell'esonerare il datore di lavoro all'osservanza delle norme della legge 17 ottobre 1967, n. 977 sulla tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti, con riguardo agli adolescenti addetti ai lavori occasionali o di breve durata concernenti i servizi domestici prestati in ambito familiare o prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare, l'articolo 2, comma 1 della predetta Legge, sostituito dall'articolo 4 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, si riferisce ai "lavori di breve durata" in alternativa ai "lavori occasionali" e, per "lavori di breve durata" intende le attività che traggono origine da esigenze imprevedute dal datore di lavoro e/o che risultino di durata corrispondente a quella di una giornata lavorativa o di poco superiore e, cioè, ad un tipo di prestazione



che non rientra tra quelle che l'azienda richiede abitualmente ai propri dipendenti, anche se limitatamente a determinati periodi dell'anno.

### **Videoriprese e utilizzabilità come mezzo di prova**

**Cass. Sez. VI Pen., 22 ottobre 2010, n. 37751**

Nel procedimento penale a carico del dipendente di un ufficio postale per il reato di violazione, sottrazione, soppressione di corrispondenza, la videoripresa delle manomissioni e sottrazioni effettuata all'interno dell'ufficio postale e autorizzata con decreto motivato del Pubblico Ministero, costituisce una prova utilizzabile per quanto riguarda i comportamenti non comunicativi.

### **Tentata truffa**

**Cass. Sez. II Pen., 25 novembre 2010, n. 41649**

Non sussiste il delitto di tentata truffa aggravata, bensì l'ipotesi di istigazione non accolta a commettere il delitto di cui all'articolo 115, comma 4 c.p. con possibile sottoposizione dell'istigatore a misure di sicurezza, nel caso in cui ispettori del Ministero del lavoro in missione richiedano ai titolari di albergo e ristorante l'emissione di ricevute fiscali superiori al prezzo effettivo delle prestazioni erogate (oltre che per pasti non fruiti), non realizzando il proposito a cagione del rifiuto loro opposto dai gestori degli esercizi commerciali.

### **Omissioni contributive e termine per la regolarizzazione**

**Cass. Sez. Feriale Pen., 22 ottobre 2010, n. 37781**

Sussiste il delitto di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, se il datore di lavoro sia cessato prima della scadenza del termine di tre mesi concesso per la regolarizzazione delle pendenze.

### **Favoreggiamento alla permanenza di stranieri illegali**

**Cass. Sez. I Pen., 10 novembre 2010, n. 39666**

Nel reato di favoreggiamento della presenza nel territorio dello Stato di immigrati clandestini previsto dall'articolo 12, comma 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, il fine dell'ingiusto profitto non può essere individuato nel mero regime retributivo, occorrendo l'accertamento e l'adeguata valutazione di ulteriori elementi quali gli orari di lavoro, le relative condizioni, la tutela e le garanzie per la salute dei lavoratori e contro gli infortuni.

### **Esclusione dal concorso per condanne penali sospese**

**Tribunale di Bari, Ordinanza 9 settembre 2010**

Con l'articolo 166, comma 2 c.p., il Legislatore ha disposto che la condanna a pena sospesa non può portare, di per sé sola, all'applicazione di misure di prevenzione, né condizionare negativamente l'accesso a posti di lavoro pubblico e privato o costituire motivo per il diniego di concessioni, licenze o autorizzazioni necessarie per svolgere attività lavorativa.



Una attenta lettura della disposizione ed, in particolare, dell'inciso « di per sè sola » in essa contenuto, induce a ritenere che il Legislatore abbia inteso vietare al datore di lavoro, pubblico o privato che sia, di escludere dal mondo del lavoro un cittadino solo ed esclusivamente perché questi abbia riportato una condanna a pena sospesa, ma non abbia affatto voluto precludergli di valutare comunque le condanne – ed il significato delle stesse – eventualmente riportate da chi chieda di essere assunto.

L'aver riportato una condanna a pena sospesa non può costituire l'unico elemento di valutazione per l'esclusione dal mondo del lavoro, ma può, unitamente ad altri fattori, consentire un giudizio negativo sull'accesso al lavoro.

### **Mobbing e tutela penale**

**Cass. Sez. IV Pen., 13 gennaio 2011, n. 685**

Il *mobbing*, fenomeno ancora non regolamentato dal Legislatore italiano, non può essere perseguito penalmente come reato in sè (nella specie ex articolo 572 c.p.) stante la mancanza nell'ordinamento giuridico italiano, di una specifica figura incriminatrice per contrastare le pratiche persecutorie perpetrate ai danni del lavoratore nei luoghi di lavoro.

### **Danno biologico e procedimento penale**

**Cass. Sez. Lav., 15 giugno 2010, n. 14345**

Il risarcimento del danno non patrimoniale è autonomo dall'accertamento del reato, essendo solamente necessario che il fatto sia astrattamente idoneo a ledere l'interesse tutelato dalla norma penale.

### **Riprese visive e utilizzabilità nel processo penale**

**Cass. Sez. III Pen., 19 ottobre 2010, n. 37197**

Nel procedimento penale a carico di un datore di lavoro per vessazioni in danno di una dipendente, la videoripresa di tali vessazioni effettuata nei luoghi di lavoro dalla dipendente d'intesa con la polizia giudiziaria, in assenza di un provvedimento autorizzatorio dell'autorità giudiziaria, costituisce una prova atipica utilizzabile per quanto riguarda la fissazione di atti non comunicativi.

### **Accesso abusivo alla banca dati**

**Cass. Sez. V Pen., 10 novembre 2010, n. 39620**

Commette il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico di cui all'articolo 615-ter c.p. l'agente di polizia che, pur avendo titolo per accedere alla banca dati del Ministero dell'Interno, vi si introduce con la *password* di servizio per raccogliere dati per finalità diverse da quelle consentite.

### **Truffa in danno dell'Inps**

**Cass. Sez. II Pen., 23 novembre 2010, n. 41472**

Commette il delitto di truffa aggravata in danno dell'Inps di cui all'articolo 640, comma 2, n. 1 c.p. il titolare di un assegno familiare che abbia omesso di comunicare all'Istituto previdenziale la variazione del nucleo familiare (separazione legale e poi divorzio della moglie).



### **Rivelazione di segreti industriali**

**Cass. Sez. V Pen., 10 novembre 2010, n. 39656**

Risponde del delitto di rivelazione di segreti industriali di cui all'articolo 623 c.p. il lavoratore che, in possesso quale ex dipendente di una SpA di notizie destinate a rimanere segrete, le abbia rivelate a terzi per utilità anche non patrimoniale, quale la soddisfazione di un rancore nutrito nei confronti della stessa SpA per il trattamento ricevuto.

### **Obbligo di sospensione dei lavori del coordinatore per l'esecuzione**

**Cass. Sez. IV Pen., 7 maggio 2010, n. 17574**

In tema di prevenzione antinfortunistica, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori non ha esclusivamente il compito di organizzare il lavoro tra le diverse imprese operanti nello stesso settore, ma anche quello di vigilare sulla corretta osservanza da parte delle stesse delle prescrizioni del piano sicurezza e sulla scrupolosa applicazione delle procedure di lavoro a garanzia dell'incolumità dei lavoratori, ed è in particolare, tenuto a sospendere le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate in caso di pericolo grave ed imminente e, cioè, di concreta possibilità che i lavoratori operino senza la dovuta predisposizione delle misure di sicurezza con grave pericolo per la loro incolumità.

### **Occupazione irregolare di stranieri**

**Cass. Sez. I Pen., 8 luglio 2010, n. 25990**

L'articolo 22, comma 12, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 – nel punire con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di euro cinquemila per ogni lavoratore impiegato « il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato richiesto nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato » - non richiede la stabilità del rapporto di lavoro, né prevede che il soggetto attivo persegua finalità di ingiusto profitto, ed esclude la punibilità del datore di lavoro solo in caso di regolare presenza in Italia dello straniero, che è onere del datore di lavoro verificare, indipendentemente dalle asserzioni ed aspettative di colui al quale viene data occupazione.

### **Responsabilità del datore di lavoro nell'infortunio sul lavoro**

**Cass. Sez. IV Pen., 11 agosto 2010, n. 31679**

In caso di infortunio sul lavoro ad un lavoratore precipitato da un parapetto privo di protezione, risponde del delitto di lesione personale colposa il datore di lavoro che, nel piano di sicurezza, abbia ommesso di valutare il rischio relativo e di indicare le necessarie misure di sicurezza contro tale rischio, pur se sia stato il preposto a disporre che il lavoratore infortunato operasse in quelle condizioni, dal momento che un tale ordine costituisce lo sviluppo consequenziale dell'originaria condotta colposa del datore di lavoro.

### **Incidente stradale e colpa del datore di lavoro**

**Cass. Sez. IV Pen., 15 luglio 2010, n. 27666**



In caso di incidente stradale mortale occorso ad un dipendente in seguito alla perdita di controllo dell'autovettura fornitagli per l'accompagnamento dei clienti dal datore di lavoro, a causa del distacco del battistrada di un pneumatico vetusto e diverso dagli altri tre montati sul veicolo, risponde del delitto di omicidio colposo il datore di lavoro che, in violazione dell'articolo 35 del D.Lgs. n. 626/1994 (ora articolo 71 del D.Lgs. n. 81/2008), abbia ommesso di assicurarsi dell'adeguatezza dell'autovettura anche sotto il profilo della corretta manutenzione dei suoi componenti, pneumatici compresi, senza che sia possibile invocare la concorrente responsabilità del dipendente a norma dell'articolo 79 Cds, non trattandosi di difetti palesi o comunque riscontrabili mediante la normale diligenza.

### **Responsabile dei lavori e funzioni di controllo** Cass. Sez. IV Pen., 14 luglio 2010, n. 27536

Nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili, il committente o il responsabile dei lavori sono tenuti a svolgere una funzione di super-controllo, verificando che i coordinatori adempiano agli obblighi su loro incombenti, qual è quello consistente nel verificare l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento, nonché la corretta applicazione delle procedure di lavoro, e, quindi, assumono una posizione di garanzia particolarmente ampia, dovendo essi, sia pure con modalità diverse rispetto ai datori di lavoro, dirigenti e preposti, prendersi cura della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, garantendo in ultima istanza ed in casi di inadempienza dei predetti soggetti, l'osservanza delle condizioni di sicurezza previste dalla Legge.

---

### **Trattamento retributivo** Malattia e diritto alla retribuzione Cass. Sez. Lav., 31 maggio 2010, n. 13256

Il lavoratore assente per malattia durante lo sciopero ha diritto alla retribuzione.

### **Indennità di trasferta e retribuzione imponibile** Cass. Sez. Lav., 5 agosto 2010, n. 18269

La disposizione di cui all'articolo 12, della Legge 30.04.1969, n. 153, che esclude dalla base imponibile ai fini contributivi le somme corrisposte al lavoratore a titolo di indennità di trasferta in cifra fissa, limitatamente al 50% del loro ammontare, pone una presunzione legale di coesistenza in pari misura nella suddetta indennità di una parte remunerativa e una parte restitutiva; affinché tale presunzione possa operare è, peraltro, necessario che sia preventivamente accertata la effettiva natura dell'emolumento e la compresenza in esso di entrambe le componenti.

### **Retribuzione e patto di conglobamento** Tribunale di Bolzano, 28 aprile 2010



Il patto di conglobamento nei compensi corrisposti per le prestazioni lavorative di corrispettivi ulteriormente dovuti al prestatore, per legge o per contratto (quali la tredicesima, ferie, festività o straordinario) può essere ammesso solo nel caso in cui dal patto risultino gli specifici titoli cui è riferibile la prestazione patrimoniale complessiva.

### **Diritto alla retribuzione**

**Cass. Sez. Lav., 10 settembre 2010, n. 19538**

Nel rapporto di lavoro deve distinguersi una fase finale, che soddisfa direttamente l'interesse del datore di lavoro, ed una fase preparatoria, relativa a prestazioni o attività accessorie e strumentali, da eseguire nell'ambito della disciplina di impresa (articolo 2104, comma 2 c.c.) ed autonomamente esigibili dal datore di lavoro il quale, ad esempio, può rifiutare la prestazione finale in difetto di quella preparatoria. Di conseguenza, al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli indumenti di lavoro (tempo estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale) deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva.

### **Lavoro a turni e maggiorazione retributiva**

**Cass. Sez. Lav., 7 giugno 2010, n. 13674**

Il lavoratore turnista, che presta la propria opera per sette o più giorni consecutivi, ha diritto ad un trattamento differenziato per l'attività svolta, che, però, non deve avere natura necessariamente economica. Il disagio, infatti, può essere compensato da giorni consecutivi di riposo successivi a quelli della prestazione.

### **Retribuzione del lavoratore minorenne**

**Cass. Sez. Lav., 30 agosto 2010, n. 18856**

La violazione della Legge 17 ottobre 1967, n. 977 (Tutela del Lavoro dei bambini e degli adolescenti), e, in particolare, della norma imperativa di cui all'articolo 3, comma 1 (secondo cui "l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore a 15 anni compiuti") non fa venire meno il diritto alla retribuzione per l'attività lavorativa effettivamente prestata dal soggetto tutelato, in applicazione del generale principio di cui all'articolo 2126, comma 2 c.c..

L'articolo 37, comma 3 della Costituzione, che sancisce il diritto del lavoratore minorenne alla parità di retribuzione a parità del lavoro, rispetto agli altri lavoratori, e che opera con riferimento all'intero trattamento retributivo, implica che la maggiore inesperienza dei più giovani e l'opportunità di favorire l'occupazione, possono giustificare una più bassa retribuzione, rispetto ai lavoratori maggiorenni, solo se a loro vengano affidate diverse e meno impegnative mansioni, ma escludono l'obbligo di identico trattamento a parità di condizioni.

### **Reddito di lavoro dipendente e regime fiscale applicabile**

**Cass. Sez. Trib., 6 dicembre 2010, n. 24760**

Le somme dovute, a seguito di sentenza di condanna, per interessi nella misura legale e maggior danno subito dal lavoratore per la diminuzione di valore del suo credito, costituiscono reddito di lavoro dipendente e sono, pertanto, soggette al criterio di cassa.



Vale a dire che sono tassate nel periodo di imposta in cui sono percepite e non nel periodo di imposta di maturazione del credito.

Ne consegue che, nel caso di mutamento del regime fiscale, si applica la disciplina vigente nel periodo di imposta di percezione e non in quello di maturazione del credito.

### **Transazione novativa ed esenzione dalla contribuzione previdenziale**

**Cass. Sez. Lav., 23 settembre 2010, n. 20146**

Non è assoggettabile a contribuzione previdenziale la somma versata ad un ex dipendente nell'ambito di una transazione "novativa", con la quale sia stata definita una controversia giudiziaria.

Caratteristica della transazione novativa è di essere – al pari della transazione propria – un negozio di secondo grado, ma non un negozio "ausiliario", ancorché "principale", con la conseguenza che i diritti e gli obblighi delle parti avranno, come unica "fonte", il contratto di transazione e non, come la transazione propria, il fatto causativo del rapporto originario.

Ne consegue che, in base al disposto dell'articolo 12 della Legge n. 169/1963, la somma dovuta – ancorché avente natura retributiva – in esecuzione di una transazione novativa, in quanto del tutto disancorata dal preesistente, estinto rapporto di lavoro, ormai scomparso dalla "scena giuridica", non può essere computata per la determinazione della base imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale.

Per determinare il carattere novativo o conservativo della transazione, occorre accertare se le parti, nel comporre l'originario rapporto litigioso, abbiano o meno inteso addivenire alla conclusione di un rapporto, diretto a costruire, in sostituzione di quello precedente, nuove ed autonome statuizioni.

Tale accertamento è riservato al Giudice del merito.

### **Lavori socialmente utili e garanzie retributive**

**Cass. Sez. Lav., 15 giugno 2010, n. 14334**

In base alla normativa relativa alla retribuzione dei lavoratori socialmente utili, collocati in Cassa integrazione guadagni, la tredicesima mensilità, le ferie retribuite ed il TFR restano fuori dalle garanzie tipiche del lavoro subordinato soltanto in relazione all'importo integrativo corrisposto dall'ente pubblico utilizzatore rispetto all'attività coperta dal trattamento previdenziale, il che trova giustificazione nella peculiarità del rapporto lavorativo, e, in considerazione dell'equilibrio di interessi sotteso alla relativa disciplina, non comporta dubbi di costituzionalità rispetto al differente trattamento dei lavoratori subordinati.

### **Lavori socialmente utili e determinazione della retribuzione**

**Tribunale di Napoli, 12 ottobre 2010**

La prestazione di lavoro socialmente utile, che ecceda l'orario massimo settimanale di venti ore, deve essere retribuita secondo i criteri legali di cui all'articolo 8 del D.Lgs n. 467/1997, non potendosi configurare alcun autonomo compenso in capo agli enti territoriali utilizzatori.

*A cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo*



### ASSENZA INGIUSTIFICATA E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 7 della Legge n. 300 del 20.05.1970

Nell'ordinamento giuridico nessuna norma giuridica fornisce una compiuta definizione di **assenza ingiustificata**.

La definizione si estrapola dalle disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori (Legge 20.05.1970, n. 300), nella contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa.

Senza dubbio, l'assenza ingiustificata costituisce un **comportamento contrario a precetti, norme di legge e contrattuali**, rappresentando una palese violazione dei doveri di collaborazione e correttezza, che sono posti per legge in capo al lavoratore subordinato.

La Legge e la contrattazione collettiva prevedono cause di assenza giustificate, tipizzate; le stesse si possono suddividere in due categorie:

- nella prima rientrano la malattia, l'infortunio, e la maternità;
- nella seconda le cosiddette cause di forza maggiore non dipendenti dalla volontà del lavoratore, come, ad esempio, le ipotesi di fenomeni naturali.

In tutte le ipotesi il lavoratore è tenuto a comunicare senza indugio al datore di lavoro l'assenza e successivamente a giustificare la sua mancanza sul posto di lavoro con idonea documentazione.

L'assenza ingiustificata è una assenza dal lavoro che non può essere ricondotta ad alcuna delle cause legittime di astensione dalla prestazione lavorativa, imputabile, perciò al mero arbitrio del lavoratore.

#### Soggetti interessati e procedura

Per definizione, l'unico soggetto che può risultare assente nel rapporto di lavoro, è il lavoratore; il datore di lavoro, infatti, titolare dell'organizzazione imprenditoriale, può delegare ad altri i propri compiti, a dirigenti e funzionari con mansioni di gestione aziendale e può assentarsi dal posto di lavoro.

Nell'assenza ingiustificata il lavoratore non provvede ad effettuare alcuna comunicazione al datore di lavoro circa la propria assenza sul posto di lavoro.

Per individuare il concetto di "assenza" non è previsto un requisito minimo; infatti, deve intendersi come tale anche la mancanza del lavoratore per un'ora o un ritardo protrattosi per un certo lasso di tempo, o un allontanamento prima dell'orario previsto, senza che venga addotta alcuna giustificazione. L'assenza ingiustificata non è disciplinata da alcuna procedura; generalmente è il datore di lavoro che procede a contestare il fatto, attivando un procedimento disciplinare ai sensi dell'articolo 7 della **Legge n. 300/1970**.

In caso di assenza ingiustificata, oltre all'applicazione di una eventuale sanzione disciplinare, non è dovuta al lavoratore alcuna retribuzione per la durata dell'assenza e/o del ritardo, e/o dell'allontanamento ingiustificato.

#### Provvedimenti disciplinari

L'assenza ingiustificata rappresenta una violazione degli obblighi connessi al rapporto di lavoro.

Qualora si protragga a lungo, oltre il termine previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, può legittimare il datore di lavoro ad irrogare al lavoratore una sanzione disciplinare, perfino il licenziamento, senza che possa avere alcun rilievo la mancata affissione e pubblicizzazione del codice disciplinare.

Di seguito alcuni provvedimenti disciplinari che possono essere adottati previsti dai contratti collettivi:

- ❖ **Settore terziario:**
  - in ipotesi di ritardo sul lavoro o di assenza fino a tre giorni nell'anno solare senza giustificazione, può essere comminata la multa per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
  - in ipotesi di assenza ingiustificata per oltre tre giorni nell'anno solare e in caso di recidiva per oltre cinque volte nell'anno solare, può essere comminato il licenziamento disciplinare.



❖ **Settore Metalmeccanico:**

- in ipotesi di assenza, di ritardo, di sospensione della prestazione lavorativa, cessazione in anticipo o di abbandono della postazione di lavoro senza giustificato motivo, ovvero di mancata giustificazione dell'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, può essere comminata l'ammonizione scritta, la multa o la sospensione della prestazione lavorativa senza retribuzione;
- in ipotesi di assenza ingiustificata per oltre quattro giorni nell'anno solare e in caso di recidiva per oltre tre volte nell'anno solare in un giorno successivo alle ferie o ad una festività, può essere comminato il licenziamento disciplinare;

❖ **Settore Turismo:**

- può essere comminato il licenziamento in caso di assenza ingiustificata protratta per oltre cinque giorni;

❖ **Settore Grafica ed Editoria:**

- in ipotesi di assenza, di ritardo, di sospensione della prestazione lavorativa, cessazione in anticipo o di abbandono della postazione di lavoro senza giustificato motivo, ovvero di mancata giustificazione dell'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, può essere comminata la multa o la sospensione della prestazione lavorativa senza retribuzione;
- in ipotesi di recidiva che abbia determinato altre sospensioni nei mesi precedenti o di recidiva della medesima infrazione, può essere comminato il licenziamento disciplinare.

❖ **Settore Panificazione:**

- può essere comminato il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso per le mancanze più gravi ed in ipotesi di assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, o per tre volte nell'anno solare nei giorni immediatamente successivi a ferie o ai giorni festivi.

Per tutto il periodo dell'assenza, non facendosi luogo al pagamento della retribuzione, il datore di lavoro non è tenuto al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali e/o a premi assicurativi.

Non essendovi retribuzione nei giorni di assenza, non viene preso in considerazione un imponibile fiscale.

### **Malattia ed assenza ingiustificata**

L'articolo 5, della **Legge n. 638 del 11.11.1983** prevede la decadenza del lavoratore dal diritto all'indennità di malattia qualora, senza giustificato motivo, sia assente durante la visita di controllo del medico; la norma interessa il rapporto previdenziale che intercorre tra il lavoratore e l'istituto previdenziale, che deve essere differenziato tra quello di natura privatistica intercorrente tra il datore di lavoro ed il lavoratore, anche se l'indennità viene anticipata dal datore di lavoro, salvo conguaglio con gli istituti previdenziali (per tutte Cass. 5.11.2002, n. 16140).

L'assenza ingiustificata del lavoratore alla visita di controllo del medico non deve necessariamente coincidere con l'assenza nel domicilio nelle fasce orarie predeterminate, potendo essere integrata da qualsiasi condotta del medesimo lavoratore, pur presente in casa, che sia stata tale da impedire l'effettuazione del controllo sanitario per incuria, negligenza o altro motivo non apprezzabile dal punto di vista giuridico e/o sociale. L'onere della prova dell'osservanza del predetto dovere grava sul lavoratore.

In ogni caso, l'assenza ingiustificata del lavoratore alla visita di controllo del medico rappresenta, indubbiamente, anche una mancanza nei confronti del datore di lavoro e, quindi, un inadempimento del dipendente, sussistendo un interesse da parte del datore di lavoro a ricevere regolarmente la prestazione da parte del proprio dipendente; in considerazione di ciò, il datore di lavoro potrebbe comminare una sanzione disciplinare, perfino il licenziamento, nei casi più gravi.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



---

### ULTIME SCADENZE MARZO 2011

#### Mercoledì 16 Marzo

- **Versamento della rata dell'addizionale comunale all'IRPEF** trattenuta ai lavoratori dipendenti e pensionati sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento della rata dell'addizionale regionale dell'IRPEF** trattenuta ai lavoratori dipendenti e pensionati sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento in unica soluzione dell'addizionale comunale e regionale dell'IRPEF** trattenuta ai lavoratori dipendenti e pensionati sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento della rata relativa alle imposte dovute in sede di conguaglio di fine anno** da parte dei Soggetti che corrispondono redditi di pensione di cui all'articolo 49, comma 2, lettera a) del D.P.R. n. 917/1986 di importo non superiore a Euro 18.000,00 annui

---

#### Venerdì 18 Marzo

- **Ultimo giorno utile per la regolarizzazione dei versamenti di imposte e ritenute non effettuati** (o effettuati in misura insufficiente) entro il 16 febbraio 2011 (ravvedimento) da parte dei Contribuenti tenuti al versamento unitario di imposte e contributi

---

#### Giovedì 31 Marzo

- **Termine ultimo per la presentazione da parte dei datori di lavoro**, ammessi a beneficiare del credito d'imposta sulle assunzioni, della comunicazione annuale che attesta il mantenimento del livello occupazionale da parte dei Datori di lavoro che usufruiscono del credito d'imposta sulle nuove assunzioni nelle aree svantaggiate. Il mancato inoltro della comunicazione comporta la decadenza dal beneficio
- **Comunicazione all'Agenzia delle Entrate dei dati e delle notizie rilevanti ai fini fiscali** (D.L. n. 225/2010; Circolare n. 6/E del 24/02/2011) da parte degli Enti associativi privati, con o senza personalità giuridica, che si avvalgono di uno o più delle previsioni di decommercializzazione previste dagli articoli. 148 del TUIR e 4, comma 4, secondo periodo, e comma 6, del D.P.R. n. 633/1972, costituiti prima del 29/11/2008, nonché quelli costituiti dopo il 29/11/2008 per i quali il termine di 60 giorni dalla costituzione scade entro il 31/03/2011
- **Presentazione del modello "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate"**, per ricevere i risultati contabili delle dichiarazioni dei propri amministrati da parte dei Sostituti d'imposta



## 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](http://www.teamsystem.com)

**TeamSystem**  
the way ahead for your business