



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. 158

IN QUESTO NUMERO

Pag	2	Contribuzione Artigiani e commercianti 2011
	5	Retribuzioni convenzionali lavoratori all'estero
	8	Aliquote contributive e massimale 2011 Gestione separata
	11	Contrattazione collettiva: rinnovi contrattuali dicembre 2010-gennaio 2011
	17	Giurisprudenza
	26	Opinioni e commenti: Incentivo al reimpiego dei dirigenti
	29	Scadenziario: principali scadenze aprile 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
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**

- Contribuzione Artigiani e commercianti 2011 -	2
- Retribuzioni convenzionali lavoratori all'estero -	5
- Aliquote contributive e massimale 2011 Gestione separata -	8

Contrattazione collettiva

- Rinnovi contrattuali dicembre 2010 - gennaio 2011 -	11
---	----

Giurisprudenza

- Costituzione del rapporto - <i>nota</i> -	17
- Licenziamento individuale -	18
- Libertà ed attività sindacale -	21
- Qualificazione del rapporto e mansioni -	23

Opinioni e commenti

- Incentivo al reimpiego dei dirigenti -	26
--	----

Scadenziario

- Principali scadenze aprile 2011 -	29
-------------------------------------	----



CONTRIBUZIONE ARTIGIANI E COMMERCianti 2011 **Circolare Inps n. 34 del 10.02.2011**

L'Inps con la Circolare n. 34 del 10.02.2011 ha reso nota, come di consueto, la misura della contribuzione dovuta per l'anno in corso dagli artigiani e dai commercianti, a seguito della rivalutazione del minimale giornaliero di retribuzione degli operai dei settori artigianato e commercio, che si prende come riferimento per il calcolo del minimo annuo di reddito degli assicurati, comunicandone le modalità ed i termini di versamento.

Resta confermato, anche per l'anno 2011, l'aumento per effetto delle disposizioni di cui alla Legge Finanziaria per il 2007 (**articolo 1, comma 768 della Legge 27.12.2006, n. 296**) che ha previsto l'innalzamento delle aliquote contributive al **20,00%**.

Rimane invariata, altresì, l'agevolazione disposta dalla **Legge 27.12.1997, n. 449 (articolo 59, comma 15)** per i lavoratori autonomi, già pensionati presso le gestioni dell'Inps e con più di 65 anni di età, per i quali il contributo previdenziale può essere applicato nella misura della metà (al **50%**).

Continuano ad applicarsi anche le agevolazioni stabilite dall'articolo 1, comma 2 della **Legge 2.08.1990, n. 233** per i coadiuvanti ed i coadiutori di età inferiore a 21 anni.

Per i soli iscritti alla gestione degli esercenti attività commerciali, alla nuova aliquota del 20,00% dovrà essere sommato lo **0,09%** a titolo di aliquota aggiuntiva istituita dall'articolo 5 del **D.Lgs. 28.03.1996, n. 207**, ai fini dell'indennizzo per la cessazione differita dell'attività commerciale; l'obbligo del versamento di tale contributo è stato prorogato fino al **31.12.2013**, come dispone l'articolo **19-ter**, comma 2 del **D.L. 28.11.2008, n. 185**.

Per effetto di quanto dispone l'articolo 49, comma 1 della **Legge 23.12.1999, n. 488** e successive modifiche ed integrazioni, è dovuto, altresì, un ulteriore contributo di **Euro 0,62** mensili per le prestazioni di maternità.

Termini e modalità di pagamento

Anche nell'anno 2011 gli artigiani ed i commercianti debbono pagare i contributi a mezzo di modello di pagamento unificato **F24** alle seguenti scadenze:

- 1) **16 maggio, 16 agosto, 16 novembre 2011**, nonché **16 febbraio 2012**, per il versamento delle quattro rate dei contributi dovuti sul minimale di reddito;
- 2) **entro i termini** previsti per il pagamento delle **imposte sui redditi delle persone fisiche**, per i contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2010, primo acconto 2011 e secondo acconto 2011.

Misura dei contributi per l'anno 2011

Contribuzione lvs sul minimale di reddito

Il reddito minimo da prendere in considerazione per l'anno in corso, ai fini del calcolo dei contributi lvs dovuto da artigiani e dagli esercenti attività commerciali, è pari ad **Euro 14.552,00**.

Tale valore si ottiene (ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della **Legge 2.08.1990, n. 233**) moltiplicando per 312 il minimale giornaliero di retribuzione da utilizzare per il calcolo dei contributi in favore degli operai del settore artigianato e commercio, in vigore dal 1° gennaio 2011, pari ad **Euro 44,49**, e aggiungendo al prodotto l'importo di **Euro 671,39**, ai sensi di quanto dispone l'articolo 6, della **Legge 31.12.1991, n. 415**.

Su tale minimale la contribuzione lvs si calcola in base alle seguenti aliquote percentuali in vigore per il corrente anno:

ARTIGIANI

- **20,00%** per i titolari di qualunque età e per i collaboratori di età superiore a 21 anni;
- **17,00%** per i collaboratori di età non superiore a 21 anni.



COMMERCIANTI

- **20,09%** per i titolari di qualunque età e per i collaboratori di età superiore a 21 anni;
- **17,09%** per i collaboratori di età non superiore a 21 anni.

La riduzione contributiva al **17,00%** (per gli artigiani) e al **17,09%** (per i commercianti) si applica fino a tutto il mese in cui il collaboratore interessato compie 21 anni.

In conseguenza di quanto sopra, il contributo minimo annuo risulta pari a :

ARTIGIANI

- **€ 2.917,84** annui per i titolari di qualunque età e per i collaboratori di età superiore a 21 anni;
- **€ 2.481,28** annui per i collaboratori di età non superiore a 21 anni.

COMMERCIANTI

- **€ 2.930,94** annui per i titolari di qualunque età e per i collaboratori di età superiore a 21 anni;
- **€ 2.494,38** annui per i collaboratori di età non superiore a 21 anni.

Per i periodi inferiori all'anno solare, il contributo totale, rapportato a mese, è pari a **Euro 243,15** ed **Euro 206,77** per gli artigiani e ad **Euro 244,24** ed **Euro 207,86** per i commercianti.

Il minimale di reddito ed il relativo contributo annuo deve essere riferito al reddito attribuito ad ogni singolo soggetto operante nell'impresa.

Contribuzione Ivs sul reddito eccedente il minimale

Il contributo Ivs per l'anno 2011 è dovuto sulla totalità dei redditi di impresa prodotti nel 2010 per la quota eccedente il minimale di **Euro 14.552,00** annui e fino al limite di retribuzione annua pensionabile pari al corrente anno all'importo di **Euro 43.042,00**.

Per i redditi superiori a tale limite rimane confermato l'aumento dell'aliquota di un punto percentuale disposto dall'articolo **3-ter** della **Legge 14 novembre 1992, n. 438**.

Le aliquote contributive risultano così fissate:

ARTIGIANI

- **20,00%** del reddito compreso tra **Euro 14.552,01** e fino ad **Euro 43.042,00**;
- **21,00%** del reddito superiore a **Euro 43.042,01** fino al massimale di **Euro 71.737,00**.

COMMERCIANTI

- **20,09%** del reddito compreso tra **Euro 14.552,01** e fino ad **Euro 43.042,00**;
- **21,09%** del reddito superiore a **Euro 43.042,01** fino al massimale di **Euro 71.737,00**.

Per i collaboratori di età non superiore a 21 anni, le aliquote in questione sono ridotte rispettivamente per gli artigiani al **17,00%** ed al **18,00%**, per i commercianti al **17,09%** ed al **18,09%**.

Il contributo in esame - detto anche **contributo a conguaglio** - sommato al contributo sul minimale di reddito, si considera come **acconto** sulle somme dovute sulla totalità dei redditi di impresa prodotti nel corso dell'anno 2011.

Massimale di reddito imponibile massimo annuo

Per l'anno 2011 il massimale di reddito annuo entro il quale sono dovuti i contributi Ivs è pari ad **Euro 71.737,00 (Euro 43.042,00 + Euro 28.695,00)**.

Il comma **4**, dell'articolo **1**, della **Legge 2.08.1990, n. 233** stabilisce che, in presenza di un reddito di impresa superiore al limite di retribuzione annua massima pensionabile, cui si applica la percentuale massima di commisurazione della pensione prevista per l'assicurazione generale obbligatoria IVS dei lavoratori dipendenti (**2,00%**), la quota di reddito eccedente tale limite (per l'anno 2011 è di **Euro**



43.042,00) viene presa in considerazione ai fini del versamento dei contributi previdenziali, fino a concorrenza di un importo pari a **2/3** dello stesso limite (**Euro 28.695,00**).

Tali redditi sono limiti individuali e, quindi, da riferire ad ogni singolo soggetto operante nell'impresa e non massimali globali da riferire all'impresa stessa.

Gli stessi riguardano esclusivamente i soggetti iscritti alla gestione con decorrenza anteriore **al 1° gennaio 1996** o che possono far valere anzianità contributiva a tale data.

Per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31.12.1995, iscritti con decorrenza 1° gennaio 1996 o successiva, il massimale annuo è pari, per il 2011, ad **Euro 93.622,00** e lo stesso non è frazionabile in ragione mensile.

Tenuto conto delle aliquote sopra illustrate, il contributo previdenziale massimo annuo è pari a:

ARTIGIANI

- **€ 14.634,35** annui per i titolari di qualunque età e per i collaboratori di età superiore a 21 anni (**20,00%** di Euro 43.042,00 + **21,00%** di Euro 28.695,00);
- **€ 12.482,24** annui per i collaboratori di età non superiore a 21 anni (**17,00%** di Euro 43.042,00 + **18,00%** di Euro 28.695,00);

COMMERCIANTI

- **€ 14.698,91** annui per i titolari di qualunque età e per i collaboratori di età superiore a 21 anni (**20,09%** di Euro 43.042,00 + **21,09%** di Euro 28.695,00);
- **€ 12.546,80** annui per i collaboratori di età non superiore a 21 anni (**17,09%** di Euro 43.042,00 + **18,09%** di Euro 28.695,00).

Contribuzione a saldo

Il contributo Ivs dovuto da artigiani e commercianti è calcolato, ai sensi della Legge n. 438/1992, sulla totalità dei redditi di impresa denunciati ai fini Irpef (e non soltanto su quello derivante dall'attività che dà titolo all'iscrizione nella gestione di appartenenza); lo stesso è rapportato ai redditi di impresa prodotti nello stesso anno, al quale il contributo si riferisce, e, pertanto, in riferimento ai contributi dell'anno 2011 è rapportato ai **redditi del 2011**, da denunciare all'Amministrazione Finanziaria nel **2012**.

In conseguenza di quanto precede, nell'ipotesi in cui la somma dei contributi sul minimale e di quelli a conguaglio versati alle scadenze stabilite sia inferiore a quanto dovuto sulla totalità dei redditi di impresa realizzati nel 2011, è dovuto un ulteriore **contributo a saldo**, da corrispondere entro i termini di pagamento delle imposte sui redditi delle Persone Fisiche (**Irpef**).

Per quanto riguarda l'imponibile contributivo, la circolare fa rinvio alle disposizioni di carattere generale, rimandando a quanto stabilito in materia di reddito di impresa nella circolare **n. 102 del 12 giugno 2003**.

Imprese con collaboratori

La circolare rammenta che, nel caso in cui il titolare di impresa si avvalga anche dell'attività di familiari collaboratori, i contributi eccedenti il minimale si debbono determinare nel seguente modo:

- imprese familiari legalmente costituite** - sia i contributi del titolare, sia quelli dovuti per i collaboratori si debbono calcolare tenendo conto della quota di reddito denunciata da ciascuno a fini fiscali (articolo 50-bis e 5, comma 4 D.P.R. 22.12.1986, n. 917);
- aziende non costituite in imprese familiari** - il titolare può attribuire ad ogni collaboratore una quota di reddito denunciato a fini fiscali, ma, in ogni caso, il totale dei redditi attribuiti ai collaboratori non può superare il **49% del reddito globale dell'impresa**; i contributi per il titolare e per i collaboratori si calcolano tenendo conto della quota di reddito attribuita a ciascuno di essi (articolo 1, comma 5 Legge 2.08.1990, n. 233).



Affittacamere e produttori di assicurazione di terzo e quarto gruppo

La circolare precisa che per tutti coloro che esercitano l'attività di affittacamere e per i produttori di assicurazione di terzo e quarto gruppo, iscritti alla Gestione dei commercianti, non è necessaria l'osservanza del minimale annuo di reddito.

Gli stessi sono tenuti soltanto al versamento dei contributi a percentuale IVS calcolati sull'effettivo reddito, maggiorati dell'importo della contribuzione dovuta per le prestazioni di maternità, di **Euro 0,62 mensili**.

RETRIBUZIONI CONVENZIONALI LAVORATORI ALL'ESTERO

Circolare Inps n. 31 del 9.02.2011; Circolare INAIL n. 11 del 25.01.2011

Con la Circolare **n. 31 del 9 febbraio 2011** e **n. 11 del 25 gennaio 2011**, l'Inps e l'INAIL hanno fornito delucidazioni in merito alle retribuzioni convenzionali valide per l'anno 2011 determinate dal D.M. del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del **3 dicembre 2010**; tali retribuzioni dovranno essere assunte come base imponibile contributiva e fiscale ai fini del calcolo dei contributi dovuti dai lavoratori italiani residenti all'estero e occupati in Paesi extracomunitari, non legati all'Italia con accordi di sicurezza sociale, ovvero per le assicurazioni obbligatorie non contemplate dai predetti accordi (**Legge 3.10.1987, n. 398**, di conversione del **Decreto legge 31.07.1987, n. 317**).

Retribuzioni convenzionali per l'anno 2011

Con decreto Ministeriale del **3.12.2010**, come precisato, sono state rese note le retribuzioni convenzionali valevoli a decorrere dal 1° gennaio 2011 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 31.12.2011, da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti dai lavoratori italiani residenti all'estero e occupati in Paesi extracomunitari, nonché per il calcolo delle imposte sul reddito di lavoro dipendente.

In ipotesi di assunzioni, risoluzioni del rapporto, trasferimenti da o per l'estero, i valori convenzionali saranno divisibili in ragione di 26 giornate.

Sulle retribuzioni convenzionali deve essere liquidato il trattamento ordinario di disoccupazione in favore dei lavoratori italiani rimpatriati.

Campo di applicazione

Gli Stati interessati dall'applicazione della disciplina di cui alla Legge n. 398/1987 sono:

- a) **quelli diversi dai paesi comunitari;**
- b) **quelli diversi dai paesi aderenti al Trattato See;**
- c) **quelli diversi dagli altri Stati** con i quali l'Italia ha stipulato accordi bilaterali di sicurezza sociale.

a) **Sono esclusi** dall'ambito di applicazione della disciplina in esame gli stati appartenenti all'Unione Europea, tra i quali occorre comprendere, dal 1° gennaio 2007, anche la Romania e la Bulgaria.

Si rammenta che fanno parte della Comunità Europea, oltre all'Italia, i seguenti Stati: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Regno Unito, Grecia, Irlanda, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svezia, nonché, a far data dal 1.05.2004, la Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, ed infine la Romania e la Bulgaria.

Nei confronti dei lavoratori assunti o distaccati in questi Paesi non si applica la disciplina delle retribuzioni convenzionali ai fini del calcolo dei contributi, ma il Regolamento **Cee n. 1408 del 14.06.1971** e successive



modificazioni, nonché il Regolamento **Cee n. 574 del 21.03.1972** e le norme di coordinamento del regolamento **Ce n. 883 del 29.04.2004**, e il regolamento di applicazione **Ce n. 987 del 16.09.2009**.

b) Sono esclusi dall'ambito di applicazione delle retribuzioni convenzionali anche i Paesi aderenti al **Trattato See** ovvero il Liechtenstein, la Norvegia e l'Islanda, che, pertanto, sono assoggettati alla normativa Comunitaria.

I nuovi regolamenti comunitari (**Ce n. 883 del 29.04.2004**, e il regolamento di applicazione **Ce n. 987 del 16.09.2009**) non si applicano nei rapporti con i predetti Stati e per gli stessi continuano a trovare applicazione le norme di cui al Regolamento **Cee n. 1408 del 14.06.1971** e successive modificazioni, nonché il Regolamento **Cee n. 574 del 21.03.1972**.

La normativa comunitaria si applica, infine anche nei rapporti con la Svizzera ed anche per essi continuano a trovare applicazione le disposizioni contenute nei Regolamenti **Cee n. 1408/1971** e **n. 574/1972**.

Nei rapporti con la Turchia si applica la Convenzione Europea di sicurezza sociale.

c) Da ultimo, rimangono esclusi dalla disciplina in commento anche i Paesi con i quali sono state stipulate le convenzioni di sicurezza sociale.

Si rammenta che la Convenzioni internazionali di sicurezza sociale sono in corso con i seguenti Stati extracomunitari: Argentina, Australia, Brasile, Canada, Quebec, Capoverde, Israele, Jersey ed Isole del Canale (Guernsey, Alderney, Herm e Lethou), ex Jugoslavia (Bosnia, Erzegovina, Jugoslavia, Macedonia) Slovenia, Principato di Monaco, Tunisia, Uruguay, USA, Venezuela, Stato della Città del Vaticano, Croazia, e Corea (il 26 gennaio 2006 è entrata in vigore l'intesa amministrativa per l'applicazione dell'Accordo di previdenza sociale tra Governo Italiano e Governo della Repubblica di Corea).

Tabella retributive 2011

Le tabelle retributive che sono allegate al decreto ministeriale presentano una riparametrazione di tutte le fasce retributive finalizzate a garantire tra una fascia e l'altra un intervallo costante ed a eliminare in tal modo l'eccessiva ampiezza delle stesse.

Sono stati, altresì, aggiornati i minimi contrattuali dei giornalisti e dei dirigenti agricoli, tenuto conto dei nuovi Contratti nazionali di categoria.

Infine, per quanto riguarda le retribuzioni convenzionali dei dirigenti del settore industria e del settore autotrasporto merci la circolare evidenzia che sono state introdotte ulteriori fasce retributive (più precisamente si è passati da 8 a 10 fasce di retribuzione).

Retribuzioni convenzionali

Per i restanti Stati opera, pertanto, il regime delle retribuzioni convenzionali come determinate dal D.M. 3 dicembre 2010. Tali retribuzioni costituiscono la base di riferimento per il calcolo delle prestazioni pensionistiche, delle prestazioni economiche di malattia e maternità, nonché per il trattamento ordinario di disoccupazione per i lavoratori rimpatriati.

Tali retribuzioni sono prese come riferimento per i lavoratori operanti nei Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale e, soltanto in via residuale, per i lavoratori occupati in Paesi con i quali vigono accordi parziali per le assicurazioni non contemplate dalle convenzioni.

L'articolo 2 del **D.M. 3 dicembre 2010** conferma il contenuto dei precedenti decreti ministeriali, stabilendo che **"per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente di cui alle tabelle unite al decreto"** in esame e che costituiscono sua parte integrante.

Al riguardo la circolare fa riferimento al parere espresso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nella circolare **n. 72 del 21.03.1990**, secondo cui ai fini dell'attuazione delle "fasce di retribuzione" per "retribuzione nazionale" deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, comprensivo "degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti", con esclusione dell'indennità estero.



Al fine di individuare la retribuzione tabellare su cui applicare le aliquote contributive e quelle fiscali, occorre assumere, pertanto, la retribuzione del contratto collettivo in base all'inquadramento del lavoratore, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti, senza includere però nell'imponibile stesso l'eventuale indennità estero.

L'importo così calcolato va poi **diviso per 12 e, mediante il raffronto del risultato con le tabelle del settore corrispondente, deve essere individuata la fascia retributiva da prendere a riferimento ai fini degli adempimenti contributivi.**

I valori convenzionali, in ipotesi di trasferimenti da o per l'estero, assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro nel corso del mese, sono divisibili in ragione di **26 giornate**; successivamente, si moltiplica il valore ottenuto per il numero dei giorni, domeniche escluse, compresi nella frazione di mese interessata.

Al di fuori dei casi predetti, i valori in questione non sono frazionabili.

I valori esposti nelle tabelle sono espressi in Euro e, ai fini dell'individuazione delle retribuzioni imponibili da assoggettare a contribuzione devono essere arrotondati all'unità di Euro, secondo quanto stabilito dalla delibera del CdA dell'Istituto del **17.11.1998, n. 1123**.

Per l'indennità sostitutiva del preavviso, l'Istituto precisa che, per tale emolumento, l'obbligo contributivo deve essere assolto secondo il sistema convenzionale.

Per la modalità di calcolo della predetta contribuzione la circolare fa rinvio a quanto disposto con il messaggio n. **00159** del **30.12.2003**.

Casi particolari

La retribuzione individuata secondo i criteri sopra prospettati, può subire delle variazioni nelle due seguenti ipotesi:

- **passaggio di qualifica nel corso del mese;**
- **mutamento del trattamento economico individuato dal contratto collettivo**, nel corso del mese, avvenuta nella qualifica di "quadro", "dirigente", "giornalista" o per passaggio di qualifica;
- **maturazione, nel corso dell'anno, di compensi variabili** (ad esempio lavoro straordinario, premi, ecc.).

Nelle prime due ipotesi deve essere attribuita, con la medesima decorrenza della nuova qualifica o della variazione del trattamento economico individuale, la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto.

Nel terzo caso, che è **quello in cui maturino nell'anno compensi variabili** (per esempio, per lavoro straordinario, premi ecc.), poiché questi ultimi non sono stati inclusi all'inizio dell'anno nel calcolo dell'importo della retribuzione globale da prendere a base ai fini dell'individuazione della fascia di retribuzione applicabile, occorrerà provvedere a rideterminare l'importo della stessa comprensivo delle predette voci retributive e di ridividere il valore così ottenuto per dodici mensilità.

Se per effetto di tale ricalcolo si dovesse determinare un valore retributivo mensile che comporta una modifica della fascia da prendere a riferimento nell'anno, per il calcolo della contribuzione rispetto a quella adottata, è necessario procedere ad una operazione di conguaglio, per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso.

Regolarizzazioni contributive

Qualora prima dell'entrata in vigore delle nuove tabelle, il datore di lavoro abbia già corrisposto le retribuzioni del mese di gennaio 2011 in modo difforme dalle istruzioni della circolare in esame, il sostituto di imposta, avendo utilizzato i valori delle retribuzioni convenzionali relative allo scorso anno, deve riconsiderare in sede di conguaglio di fine anno il nuovo valore anche per tale mese.



Le aziende che nel mese di gennaio 2011 abbiano operato in difformità delle istruzioni di cui al Decreto Ministeriale, potranno regolarizzare tale periodo ai sensi della delibera del CdA dell'Istituto 26.03.1993, approvata con D.M. 7.10.1993 e, cioè, entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione di apposita circolare illustrativa dell'Inps, senza aggravio di oneri aggiuntivi (cioè **entro il 16 maggio 2011**). Ai fini della compilazione del modello DM10, con il quale viene effettuata la regolarizzazione in questione, i datori di lavoro dovranno attenersi alle seguenti modalità:

- **calcolare le differenze in più tra le retribuzioni convenzionali** in vigore dal 1.01.2011 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- **portare in aumento delle retribuzioni imponibili del mese in cui viene effettuata la regolarizzazione**, le differenze come sopra determinate, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti in base alle aliquote previste per il settore di appartenenza e vigenti per i relativi periodi di paga;
- **riportare le retribuzioni imponibili** del mese in cui viene effettuata la regolarizzazione nell'elemento "Imponibile" di "Dati retributivi" di "Denuncia individuale", dello stesso mese dell'E-Mens.

Calcolo dei premi INAIL

Il Ministero del Lavoro ha individuato per il 2011 le retribuzioni convenzionali da prendere a base del calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero, nonché per il calcolo delle imposte sul reddito da lavoro dipendente.

A partire dal 1° gennaio 2011 e fino al 31 dicembre 2011 il calcolo dei premi dei lavoratori italiani operanti in Paesi extracomunitari è effettuato sulla base delle retribuzioni convenzionali determinate con il decreto ministeriale 3 dicembre 2010 (v. **Circolare INAIL 25 gennaio 2011, n. 11**).

Le retribuzioni convenzionali mensili fissate sono frazionabili in 26 giornate nei seguenti casi:

- assunzioni;
- risoluzioni del rapporto di lavoro;
- trasferimenti da o per l'estero intervenuti nel corso del mese.

A tali retribuzioni devono essere raggugliate le prestazioni erogate dall'INAIL secondo i criteri vigenti. In particolare, per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile da assoggettare a contribuzione è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle tabelle allegate al citato decreto 3 dicembre 2010.

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE E MASSIMALE 2011 GESTIONE SEPARATA **Circolare Inps n. 30 del 9.02.2011**

Con la circolare **n. 30 del 9 febbraio 2011** l'Inps rende note le aliquote contributive e di computo, nonché il massimale, vigenti dal 1° gennaio 2011 per i soggetti iscritti alla Gestione separata, ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della Legge 8.08.1995, n. 335.



Aliquote contributive

Lavoratori autonomi, autonomi occasionali, collaboratori, incaricati delle vendite a domicilio

La Legge Finanziaria per il 2008 (Legge 24.12.2007, n. 247), all'articolo 1, comma 79 ha stabilito, a partire dal 1° gennaio 2008, l'aumento di un punto percentuale delle aliquote contributive pensionistiche e di computo per i soggetti iscritti alla Gestione separata.

Con la circolare n. 8 del **17.01.2008** sono stati illustrati dall'istituto gli effetti sulla contribuzione previsti dalla citata disposizione normativa.

L'articolo 1, comma 10 della medesima Legge stabiliva che per l'anno 2011 vi fosse l'aumento a decorrere dal 1.01.2011 di **0,09 punti** percentuali dell'aliquota relativa ai soggetti che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, ma l'articolo 1, comma 39 della **Legge 13.12.2010, n. 220** (Legge di stabilità 2011) ha disposto l'abrogazione del citato articolo.

Pertanto, nulla è immutato rispetto agli anni precedenti con riferimento alle aliquote in argomento, e vengono confermate tutte le disposizioni introdotte dalla citata legge finanziaria sopra indicata.

L'aliquota contributiva per i soggetti iscritti alla Gestione separata che siano provvisti di altra tutela obbligatoria è, dunque, del **17%**. Come per gli anni precedenti per gli iscritti che non risultino assicurati presso altra forma contributiva è dovuta l'ulteriore aliquota contributiva, istituita dall'articolo 59, comma 16 della **Legge n. 447/2007**, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi della tutela relativa alla maternità, alla degenza ospedaliera, agli assegni familiari e per determinate categorie alla malattia (Circolare n. 76 del 16.04.2007).

La predetta aliquota, inizialmente fissata nella misura dello **0,50%**, a far data dal **7.11.2007** è stata portata allo **0,72%** (Messaggio Inps n. 27090 del 9.11.2007).

Tra i soggetti interessati dalla disciplina in argomento debbono comprendersi anche i lavoratori pensionati, nonché i titolari di ulteriori rapporti assicurativi con il venire meno della distinzione tra soggetti titolari di pensione diretta (o indiretta) o già assicurati presso altre forme obbligatorie e non, come previsto dall'articolo 46, comma 6 della legge **27.12.2002, n. 289**.

Conseguentemente, le aliquote contributive dovute alla Gestione separata a decorrere dal 1° gennaio 2011 sono così determinate:

- a) **26,72%** (26,00% aliquota Ivs più 0,72% di aliquota aggiuntiva) dovuto per tutti i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- b) **17,00%** dovuto a soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

Massimale annuo di reddito e ripartizione dell'onere contributivo

Le predette aliquote, del 26,72% e del 17,00%, sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del massimale di reddito previsto dall'articolo 2, comma 18 della Legge n. 335/1995, pari, per l'anno 2011, ad **Euro 93.622,00**.

Con riferimento alla ripartizione dell'onere contributivo rimane immutata la ripartizione tra collaboratore e committente, stabilita nella misura rispettivamente **di un terzo e di due terzi**.

Per gli associati in partecipazione resta ferma la ripartizione disposta dall'articolo 43 della Legge n. **326/2003**, fissata nella misura del **55% a carico dell'associante e del 45% a carico dell'associato**.

La circolare rammenta che il versamento dei contributi deve essere effettuato dal titolare del rapporto contributivo **entro il giorno 16 del mese successivo** a quello di corresponsione del compenso, mediante il Modello F24 (telematico nel caso di titolari di partita IVA).

La circolare rammenta, altresì, che nel caso di professionista iscritto alla Gestione separata, l'onere contributivo è tutto a carico del soggetto stesso ed il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite Modello F24 telematico alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2010, primo acconto 2011 e secondo acconto 2011).



Minimale per l'accredito contributivo

Per quanto concerne l'accredito dei contributi mensili basati sul minimale di reddito di cui all'articolo 1, comma 3 della Legge n. 233/1990, l'Inps comunica che l'importo da prendere in considerazione per l'anno in corso è pari ad **Euro 14.552,00**.

Pertanto, per gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene con l'aliquota del 17,00% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di **Euro 2.473,84**, mentre gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene con l'aliquota del 26,72% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuale pari a **Euro 3.888,29** (di cui Euro 3.784,00 ai fini pensionistici).

Qualora alla fine dell'anno il predetto minimale non fosse raggiunto, vi sarà una contrazione dei mesi accreditati in proporzione al contributo versato (articolo 2, comma 29 della Legge n. 335/1995).

Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2011

Per il versamento dei contributi in favore dei collaboratori i cui compensi sono assimilati a quelli di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo **34** della Legge **n. 342 del 21.11.2000**, si applica il disposto del comma 1 dell'articolo 51 del TUIR, secondo il quale le somme corrisposte **entro il giorno 12 del mese di gennaio** si considerano retribuzione del periodo di imposta precedente (principio di cassa allargato).

Pertanto, i compensi erogati entro il **12 del mese di gennaio 2011**, riferiti alle prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2010, sono da assoggettare alle aliquote contributive in vigore nel 2010.

Aliquote di computo

Con effetto dal 1° gennaio 2011 le aliquote di computo sono confermate nella misura del 26,00% e del 17,00% rispettivamente per i soggetti non iscritti ad altra gestione pensionistica obbligatoria e per tutti i rimanenti iscritti.

La circolare, per le informazioni in merito alle aliquote di computo che si sono succedute nel tempo nella Gestione separata, fa rinvio alla **Circolare Inps n. 7/2007**.

Commenti a cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



RINNOVI CONTRATTUALI DICEMBRE 2010 - GENNAIO 2011 Vetro e Lampade - Aziende Industriali - Accordo 9.12.2010

In data **9.12.2010**, tra le Parti sociali Assovetro con Filctem-Cigl, Uilcem-Uil, Femca-Cisl è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo della parte economica e normativa del Ccnl dei dipendenti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, lampade e display.

Il contratto avrà decorrenza **dal 1° settembre 2010 al 31 agosto 2013** per la parte economica e normativa. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (gennaio 2011; gennaio 2012; gennaio 2013);**
- **Una tantum (febbraio 2011);**
- **I.p.o. settori meccanizzati (gennaio 2011; gennaio 2012; gennaio 2013);**
- **Indennità di funzione quadri (giugno 2011);**
- **Previdenza integrativa (febbraio 2013).**

A copertura del periodo 1° settembre 2010 – 31 dicembre 2010 a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data **della stipula dell'accordo (9 dicembre 2010)** viene corrisposto un importo forfetario a titolo di *una tantum* di **Euro 170,00** da corrispondersi con la retribuzione del mese di febbraio 2011.

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, può essere versato al fondo Fochim come contributo volontario, purché venga presentata richiesta **entro il 15 gennaio 2011**.

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

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

SETTORI MECCANIZZATI

Categorie	Dal 1.01.2011		Dal 1.01.2012		Dal 1.01.2013	
	Minimo	I.P.O.	Minimo	I.P.O.	Minimo	I.P.O.
A2	2.093,19	46,64	2.148,69	48,30	2.198,19	49,78
A1	2.093,19	--	2.148,69	--	2.198,19	--
B2	1.920,89	46,98	1.970,32	48,36	2.014,40	49,59
B1	1.920,89	--	1.970,32	--	2.014,40	--
C2	1.743,64	31,13	1.786,99	32,23	1.825,65	33,22
C1	1.743,64	--	1.786,99	--	1.825,65	--
D3	1.559,92	143,40	1.596,92	148,37	1.629,92	152,80
D2	1.559,92	103,66	1.596,92	107,25	1.629,92	110,45
D1	1.559,92	--	1.596,92	--	1.629,92	--
E3	1.386,66	132,01	1.417,59	136,43	1.445,17	140,37
E2	1.386,66	101,90	1.417,59	105,49	1.445,17	108,69
E1	1.386,66	--	1.417,59	--	1.445,17	--
F1	1.295,09	--	1.322,70	--	1.347,33	--

SETTORI DELLA TRASFORMAZIONE

Livello	Dal 1.01.2011	Dal 1.01.2012	Dal 1.01.2013
8A	1.607,58	1.664,74	1.715,72
8	1.561,08	1.616,58	1.666,08
7	1.392,76	1.442,19	1.486,27



6A	1.251,23	1.295,69	1.335,34
6	1.221,36	1.264,71	1.303,37
5A	1.181,57	1.223,54	1.260,97
5	1.141,82	1.182,41	1.218,61
4	1.041,06	1.078,06	1.111,06
3	971,45	1.005,96	1.036,74
2	871,71	902,64	930,22
1	777,31	804,92	829,55

SETTORI SOFFIO A MANO NON MECCANIZZATI

Livello	Dal 1.01.2011	Dal 1.01.2012	Dal 1.01.2013
9A	1.607,58	1.664,74	1.715,72
9	1.561,08	1.616,58	1.666,08
8A	1.406,44	1.456,42	1.500,99
8	1.392,77	1.442,20	1.486,28
7	1.221,36	1.264,71	1.303,37
6	1.151,41	1.192,28	1.228,73
5	1.049,41	1.086,69	1.119,94
4	965,97	1.000,21	1.030,75
3	901,08	933,11	961,68
2	839,55	869,37	895,97
1	777,31	804,92	829,55

SETTORI LAMPADE E DISPLAY

Livello	Dal 1.01.2011	Dal 1.01.2012	Dal 1.01.2013
A	1.583,23	1.640,47	1.691,53
B	1.431,22	1.482,10	1.527,48
C	1.292,41	1.338,39	1.379,39
D	1.165,50	1.206,26	1.242,61
E	1.113,10	1.152,87	1.188,34
F	1.031,52	1.068,52	1.101,52
G	939,86	973,42	1.003,36
H	891,34	922,51	950,30
I	860,63	891,16	918,39
L	750,78	777,42	801,17

A decorrere **dal 1° giugno 2011** l'importo corrisposto a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione ai lavoratori con qualifica di quadro viene elevato ad **Euro 60,00**.

Per quanto riguarda la classificazione del personale, le Parti hanno concordato l'attivazione di una **Commissione paritetica** per valutare l'eventuale introduzione nell'attuale articolazione di categorie e posizioni organizzative, livelli, di nuove attività professionali in relazione all'evoluzione tecnica ed organizzativa i cui lavori dovranno terminare entro il 31 dicembre 2011.

L'accordo prevede che il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato non può superare, complessivamente, in media annua il **25%** dei lavoratori occupati nell'impresa al 31 dicembre dell'anno precedente, con arrotondamento all'unità superiore.



Nel caso in cui la percentuale dia un numero inferiore a 8, è possibile stipulare in ogni caso 8 contratti. Tale disposizione non si applica alle aziende con uno stabilimento ed a quelle delle seconde lavorazioni del vetro. Il lavoratore che nell'ambito della stessa azienda abbia intrattenuto sia rapporti a termine che in somministrazione per motivi non legati ad esigenze stagionali, per le medesime mansioni, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la sommatoria dei periodi di lavoro nelle due tipologie lavorative superi i 43 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga assistita ex articolo 5, comma 4-*bis* del D.Lgs. n. 368/2001.

In fase di prima applicazione delle norme sulla stabilizzazione del rapporto, i contratti in corso al 1° gennaio 2011 si considerano, insieme ai periodi successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di 43 mesi, decorsi 18 dalla medesima data.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono l'assistenza sanitaria integrativa, il periodo di malattia, la previdenza integrativa, la flessibilità dell'orario di lavoro e la contrattazione integrativa.

Tessili, Abbigliamento, Lavanderie, Occhiali - Aziende Artigiane - Ipotesi di Accordo 3.12.2010

In data **3.12.2010**, tra le Parti sociali Confartigianato, Federazione nazionale della Moda, Cna Federmoda, Casartigiani, Clai con Uilta-Uil, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo della parte economica del Ccnl dei dipendenti delle imprese del settore tessile, abbigliamento, calzaturiero, lavanderie ed occhiali. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (dicembre 2010; settembre 2011, giugno 2012);**
- **Una tantum (marzo 2011, marzo 2012).**

Il contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dei seguenti settori:

- tessile - calzaturiero -abbigliamento (che comprende i seguenti comparti tessile, alta moda, tradizionale lavorazione o confezione su taglia, confezioni da biancheria, corsetteria, tavola e letto; lavorazione calzature e pantofole, ombrelli ed ombrelloni di qualsiasi tipo; lavorazione e confezione di pellicceria; lavorazione di oggetti in pelle di qualsiasi tipo; bottoni, guanti riparazioni di oggetti in pelle e cuoio; ricamo; rammendo, merletti; bomboniere in tessuto; borse in tessuto; fiori artificiali; oggetti per capelli in stoffa, penne, spazzole, parrucche, maschere; bambole ed articoli in peluche, giocattoli ed ornamenti natalizi);
- lavanderie, puliture e secco, tintorie di abiti ed indumenti, stirerie;
- rivendite di occhiali o articoli inerenti l'occhialeria (lenti, montature, coloritura, astucci) e che svolgono attività di ottica.

In base al nuovo accordo gli elementi economici della paga base (minimo tabellare), ex indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione (**EDR**) sono conglobati in un'unica voce denominata "retribuzione tabellare".

Il conglobamento non ha modificato i riflessi economici dei vari istituti contrattuali.

Ai fini contrattuali, la **retribuzione di fatto** è costituita dai seguenti elementi: retribuzione tabellare, eventuale superminimo individuale o collettivo, incentivo, aumenti periodici di anzianità, percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre, premio di produzione, tutti gli elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o per brevi periodi (compresa la quota di **Euro 25,00** per le prestazioni di bilateralità). La **retribuzione globale di fatto** è costituita, oltre che dagli elementi di cui sopra, dagli elementi retributivi di carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenze superiori al mese (gratifica natalizia, quattordicesima ecc.).

La contrattazione collettiva regionale può prevedere l'erogazione di un ulteriore elemento retributivo variabile collegato alla produttività del settore.



Il diritto alla erogazione di tale trattamento economico sorge solamente in presenza di una specifica previsione contrattuale da parte del contratto collettivo regionale di lavoro.

Viene prevista, a copertura del periodo di vacanza contrattuale a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data **della stipula dell'accordo (3 dicembre 2010)**, la corresponsione di un importo forfetario a titolo di *una tantum* di **Euro 122,00** suddivisibile in quote mensili, o frazioni, da corrisondersi in due *tranches* **Euro 61,00** rispettivamente con la retribuzione del mese di **marzo 2011 e marzo 2012**.

L'importo tiene conto della *una tantum* già erogata nel 2009 pari ad **Euro 115,00** ai sensi dell'Accordo interconfederale del **23 luglio 2009**.

L'importo dell'indennità è determinato considerando i riflessi sui vari istituti contrattuali e legali, diretti ed indiretti, ed è comprensivo degli stessi, mentre è escluso dalla base di calcolo ai fini della determinazione del TFR. Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali vengono considerati ad ogni effetto come anticipazioni degli importi di *una tantum* e, pertanto, dovranno essere detratti dalla stessa fino a concorrenza.

Per i rapporti a tempo parziale, sospensioni di lavoro concordate, assenza facoltativa *post-partum*, servizio militare, l'*una tantum* viene riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione svolta.

Agli apprendisti in forza al 3 dicembre 2010 l'*una tantum* viene corrisposta nella misura del **70%** da erogarsi con le medesime decorrenze.

A seguito degli aumenti contrattuali previsti con decorrenza **dicembre 2010, settembre 2011 e giugno 2012** i minimi di retribuzione risultano così determinati:

SETTORE TESSILE- CALZATURE

Livelli	Dal 1.12.2010	Dal 1.09.2011	Dal 1.06.2012
6S	1.591,76	1.618,03	1.652,17
6	1.502,42	1.527,21	1.559,44
5	1.373,23	1.395,89	1.425,35
4	1.270,96	1.291,93	1.319,20
3	1.219,23	1.239,35	1.265,50
2	1.167,36	1.186,62	1.211,67
1	1.101,01	1.119,18	1.142,80

SETTORE ABBIGLIAMENTO - CONFEZIONI

Livelli	Dal 1.12.2010	Dal 1.09.2011	Dal 1.06.2012
6S	1.591,39	1.617,65	1.651,79
6	1.491,64	1.516,25	1.548,25
5	1.366,79	1.389,34	1.418,66
4	1.263,78	1.284,63	1.311,75
3	1.212,03	1.232,03	1.258,03
2	1.159,47	1.178,60	1.203,47
1	1.096,70	1.114,80	1.138,32

SETTORE LAVORAZIONI A MANO

Livelli	Dal 1.12.2010	Dal 1.09.2011	Dal 1.06.2012
6S	1.591,14	1.617,40	1.651,53



6	1.484,43	1.508,92	1.540,77
5	1.359,56	1.381,99	1.411,16
4	1.256,58	1.277,32	1.304,27
3	1.204,86	1.224,74	1.250,59
2	1.152,29	1.171,30	1.196,02
1	1.089,51	1.107,49	1.130,86

SETTORE OCCHIALI

Livelli	Dal 1.12.2010	Dal 1.09.2011	Dal 1.06.2012
6Q	1.547,22	1.572,75	1.605,94
6	1.547,22	1.572,75	1.605,94
5	1.401,24	1.424,36	1.454,42
4	1.309,57	1.331,18	1.359,28
3	1.230,14	1.250,44	1.276,83
2	1.186,10	1.205,67	1.231,11
1	1.137,13	1.155,89	1.180,28

L'accordo prevede i seguenti periodi di prova, in relazione all'inquadramento contrattuale:

Livelli	Qualifiche	Durata
6S	quadri	6 mesi
6	impiegati	6 mesi
5	impiegati	3 mesi
	intermedi	3 mesi
4	impiegati	2 mesi
	operai	7 settimane
3	impiegati	1 mese e 1/2
	operai	6 settimane
2	impiegati	1 mese
	operai	5 settimane
1	impiegati (occhialeria)	1 mese
	operai	4 settimane

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono la classificazione del personale, l'orario di lavoro, il lavoro a termine, la assistenza integrativa, la formazione, nonché il periodo di malattia e l'infortunio.

Trasporto a fune - Ipotesi di Accordo 3.01.2011

In data **3.01.2011** le Parti sociali Anef, Savt con Fit-Cisl, Filt-Cgil e Uiltrasporti-Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl dei dipendenti da imprese da aziende esercenti impianti di trasporto a fune. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **minimi tabellari (gennaio 2011; gennaio 2012; gennaio 2013);**
- **indennità *una tantum* (gennaio 2011; marzo 2011);**



- **elemento perequativo (maggio 2012);**
- **incentivo di fidelizzazione (aprile 2013).**

A copertura del periodo 1° maggio 2010 - 31 dicembre 2010, a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data **della stipula dell'accordo (3 gennaio 2011)** viene corrisposto un importo forfetario a titolo di *una tantum* di **Euro 160,00**, da corrispondersi in due *tranches* **Euro 80,00**, rispettivamente con la retribuzione del mese di **gennaio 2011 e marzo 2011**.

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, viene rapportato ai mesi effettivi di lavoro, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Per i rapporti a tempo parziale l'*una tantum* viene riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione svolta.

A seguito degli aumenti stabiliti dall'accordo con decorrenza **gennaio 2011, gennaio 2012 e gennaio 2013**, i nuovi valori dei minimi retributivi sono così determinati:

Livelli	Dal 1.01.2011	1.01.2012	1.01.2013
1SQ	1.520,30	1.570,99	1.614,44
1S	1.520,30	1.570,99	1.614,44
1Q	1.411,82	1.458,89	1.499,24
1	1.411,82	1.458,89	1.499,24
2	1.274,49	1.316,97	1.353,39
3	1.158,33	1.196,95	1.230,05
4	1.049,59	1.084,59	1.114,59
5	941,37	972,75	999,65
6	868,98	897,75	922,78
7	724,21	748,34	769,03

Ai dipendenti delle aziende prive di contrattazione collettiva di 2° livello sul premio di risultato o privi di trattamenti retributivi aggiuntivi al Ccnl che percepiscono il solo trattamento contrattuale minimo, ovvero privi di superminimo individuale o collettivo, premi annui o altri importi a qualsiasi titolo anche unilaterali, è corrisposto un **elemento perequativo pari ad Euro 15,00 mensili per 12 mensilità**, valutando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

L'elemento è onnicomprensivo di ogni istituto diretto, indiretto, o differito dell'incidenza sul TFR; a decorrere dal 1° maggio 2011, l'azienda verificherà l'inesistenza di altri trattamenti retributivi aggiuntivi e l'erogazione dell'**elemento perequativo** decorrerà **dal 1° maggio 2012**.

Al lavoratore stagionale che nell'esecuzione di più contratti a termine in successione continuativamente nell'azienda, maturi un periodo di attività lavorativa effettiva, complessivamente non inferiore a 12 mesi, verrà corrisposto con la retribuzione del mese di aprile 2013 o alla data di cessazione del rapporto, un **incentivo di fidelizzazione pari ad Euro 200,00**, onnicomprensivi sull'incidenza di ogni istituto contrattuale e legale, diretto o indiretto o differito, nonché sul TFR. L'incentivo è assorbito fino a concorrenza, da qualsiasi trattamento corrisposto in qualunque forma o cadenza, esistente in azienda a titolo collettivo o individuale, con finalità analoghe o assimilabili.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono l'indennità di mensa, la malattia, la maternità, il lavoro a termine e la previdenza integrativa.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



Costituzione del rapporto

Limiti di applicabilità del contratto di apprendistato

Cass. Sez. Lav., 20 settembre 2010, n. 19834

Il contratto di apprendistato non può essere utilizzato per i lavoratori adibiti a mansioni corrispondenti al diploma conseguito presso un istituto scolastico.

In caso di eventuale sottoscrizione di un accordo di questo tipo, la formazione specifica, indispensabile per accedere al regime contributivo agevolato, si deve considerare superflua, per cui l'Inps ha diritto a recuperare i contributi previdenziali non versati.



Note

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte afferma che il contratto di apprendistato non può essere utilizzato per assunzione di lavoratori adibiti a mansioni corrispondenti al diploma conseguito presso un istituto scolastico.

In ipotesi di eventuale sottoscrizione di un accordo di questo tipo, la formazione specifica, indispensabile per accedere al regime contributivo agevolato, si deve considerare superflua, per cui l'Inps ha diritto a recuperare i contributi previdenziali non versati dal datore di lavoro. Sono, pertanto, validi soltanto quei contratti di apprendistato necessari per l'acquisizione di capacità professionali diverse da quelle conseguite con il diploma o, comunque, di carattere altamente specializzato.

Nel caso di specie, un libero professionista (geometra) veniva ingiunto dall'Inps con cartella esattoriale al versamento dei contributi previdenziali relativi al rapporto di lavoro subordinato intrattenuto con altro geometra, illegittimamente inquadrato come apprendista.

In primo grado l'opposizione spiegata dal datore di lavoro veniva accolta, mentre in sede di appello la decisione veniva riformata in accoglimento della tesi sostenuta dall'Istituto previdenziale, secondo cui non è configurabile un rapporto di apprendistato con un lavoratore che sia già in possesso del diploma di geometra per conseguire capacità tecnica adeguata allo svolgimento di mansioni di disegnatore tecnico. Pertanto, il datore di lavoro propone ricorso alla Suprema Corte contro la decisione di appello, lamentando la violazione e la falsa applicazione di norme di legge, nonché il vizio di motivazione.

La Suprema Corte, respinge il ricorso ritenendolo infondato sulla base delle seguenti argomentazioni.

In primo luogo la norma di cui all'articolo 16, comma 2 della Legge n. 196/1997 prevede la possibilità di stipulare contratti di apprendistato con soggetti in possesso di titolo di studio specializzato, o con attestato di qualifica professionale. Tuttavia, la qualificazione del rapporto deve essere effettuata in forza delle effettive modalità di svolgimento dello stesso, non rilevando la dichiarazione negoziale delle parti.

Pertanto, ai fini della validità del contratto di apprendistato è indispensabile che il contratto abbia un effettivo contenuto formativo. Tale premessa, ritenuta indispensabile per il Giudice di primo grado, viene ribadita dalla Suprema Corte, che la considera essenziale per la particolare natura del rapporto e tale da essere valutata di volta in volta, con riferimento ad ogni singolo rapporto di lavoro.

Conseguentemente, a parere della Suprema Corte, il contratto in esame, finalizzato a far acquisire al lavoratore mansioni corrispondenti a quelle già conseguite con il diploma scolastico, per le quali non si richiede una formazione specializzata ulteriore a quella posseduta dell'apprendista, non potrà essere applicato; nel caso il contratto di apprendistato per l'espletamento di disegnatore tecnico non potrà essere applicato al lavoratore in possesso del diploma di geometra, per la semplice ragione che tali sono mansioni per le quali, nell'istituto in cui si è diplomato il lavoratore, viene acquisita nel corso del biennio una formazione sistematica e curriculare, finalizzata a far acquisire allo studente nozioni teoriche e capacità pratiche-manuali per poter accedere nell'ambito del triennio successivo all'insegnamento delle materie di costruzioni, progettazione e topografia, che presuppongono tale formazione ed addestramento teorico-professionale. Il neodiplomato presso l'istituto geometri ha,



pertanto, un formazione specifica, anche con riferimento al disegno tecnico e di progettazione, financo per il disegno tecnico esecutivo.

Sulla scorta di tali principi la Corte di appello prima, e la Suprema Corte poi, ritengono che il contratto di apprendistato, con cui è stato assunto il geometra, sia illegittimo, con conseguente rigetto dell'opposizione alla cartella esattoriale proposta dal datore di lavoro.

Infatti, pur sussistendo in astratto compatibilità tra il contratto di apprendistato ed i lavoratori neo diplomati, si rende sempre necessario accertare nel caso concreto e di volta in volta, l'esistenza di una serie di circostanze che rendono del tutto superfluo un periodo di addestramento professionale, tipico del contratto di apprendistato. A tale proposito la sentenza richiama la pronuncia conforme della Suprema Corte n. 3120/2003, a mente della quale il possesso di un diploma di qualifica, per effetto del superamento dell'esame finale negli istituti professionali, non è compatibile con il rapporto di apprendistato, le cui caratteristiche non sono ravvisabili con riferimento al periodo di inserimento come previsto dall'articolo 22 della Legge n. 56/1987.

In tali ipotesi, infatti, il lavoratore non è posto nelle condizioni di apprendere e/o acquisire mansioni ulteriori, e/o maggiormente specializzate rispetto a quelle apprese a scuola.

Licenziamento individuale

Dirigente di azienda e licenziamento

Cass. Sez. Lav., 13 dicembre 2010, n. 25145

Alla categoria di dirigenti, siano apicali, medi o minori, non si applica né la normativa sulla "giusta causa" e "giustificato motivo", né la "reintegra", tranne che per lo pseudodirigente, ovvero quel lavoratore che, seppure ha di fatto il nome ed il trattamento del dirigente, non riveste nell'organizzazione aziendale un ruolo di incisività e rilevanza analogo a quelli dei cosiddetti dirigenti convenzionali.

Licenziamento ritorsivo

Tribunale di Catania, 28 agosto 2010

A fronte di un licenziamento irrogato formalmente per motivi disciplinari, un lavoratore operante in regime di stabilità obbligatoria deve, al fine di godere del più favorevole trattamento previsto dalla legge in caso di licenziamento ritorsivo o discriminatorio, contestare espressamente i fatti indicati nel provvedimento (pur gravando l'onere della prova sul datore di lavoro), non potendosi *tout court* presumere il carattere ritorsivo del provvedimento a causa di precedenti iniziative giudiziarie del prestatore, siccome dal mancato rispetto delle regole sul procedimento disciplinare.

Licenziamento di disabile in periodo di prova

Cass. Sez. Lav., 27 ottobre 2010, n. 21965

Nell'ipotesi di patto di prova con invalido assunto in base alla legge 2 aprile 1968, n. 482, il recesso dell'imprenditore è sottratto alla disciplina limitativa del licenziamento individuale contenuta nella legge 15 luglio 1966, n. 604, onde non richiede una formale comunicazione del motivo del recesso; questo può essere direttamente contestato dal lavoratore in sede giudiziale, allegando fatti (fra i quali l'elusione della legge protettiva degli invalidi) dimostranti l'illiceità del motivo e perciò l'invalidità dell'atto negoziale unilaterale. Data la nullità del licenziamento illegittimo deriva il diritto al risarcimento del danno secondo i



principi comuni della nullità degli atti negoziali contrari a norme di diritto, e non quelle speciali dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Natura obbligatoria del preavviso di licenziamento

Cass. Sez. Lav., 4 novembre 2010, n. 22443

Il preavviso di licenziamento non ha efficacia reale, bensì obbligatoria, con la conseguenza che, nell'ipotesi in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva.

Licenziamento e termine per l'irrogazione

Cass. Sez. Lav., 4 ottobre 2010, n. 20566

La manifestazione della volontà datoriale di recedere dal rapporto di lavoro vale ad impedire la decadenza, sancita dalla norma collettiva, nel momento in cui è esteriorizzata dal soggetto legittimato. Viceversa, gli effetti di tale atto si producono quando il destinatario ha legale conoscenza dello stesso. Si verifica anche in questo caso, quindi, una scissione tra il momento in cui la volontà di recedere è manifestata e quello in cui si producono gli effetti ricollegabili a tale volontà. Diversamente, sarebbe intaccato il parametro di ragionevolezza ed uguaglianza formale e sostanziale tra i soggetti coinvolti.

Inadempimento e giusta causa di licenziamento

Tribunale di Bergamo, 13 aprile 2010, n. 9

Deve ritenersi sorretto da giusta causa il licenziamento del lavoratore la cui condotta sia stata di gravità tale da incidere profondamente, si da farla venire meno, sulla fiducia in lui riposta dal datore di lavoro. Nel caso di specie, il ricorrente, oltre ad essere stato negligente nello svolgimento della sua prestazione, aveva tenuto un comportamento arrogante ed aggressivo nei confronti di un superiore gerarchico e di un collega e si era assentato ingiustificatamente dal lavoro.

Illegittimità del licenziamento per mancanza di giusta causa

Tribunale di Bergamo, 20 gennaio 2010, n. 34

Non costituisce giusta causa di licenziamento il comportamento del lavoratore che si limiti ad eseguire gli ordini dei superiori. E' illegittimo il licenziamento intimato in caso di mancata previa affissione del codice disciplinare, cui non può equivalere, ai fini della legale conoscenza da parte dei dipendenti, la mera consegna dello stesso al momento dell'assunzione.

Licenziamento per assenza a visita di controllo

Cass. Sez. Lav., 21 ottobre 2010, n. 21621

Per giustificare l'obbligo di reperibilità in determinati orari non è richiesta l'assoluta indifferibilità della prestazione sanitaria da effettuare, ma è sufficiente un serio e fondato motivo che giustifica l'allontanamento dal proprio domicilio.



La breve assenza del lavoratore dal luogo in cui deve trascorrere il periodo di malattia non assume rilevanza in sé e per sé, in mancanza di altri elementi che ne evidenzino l'influenza negativa, sia sullo stato di salute che sull'assetto funzionale del rapporto di lavoro.

Assenza prolungata dal posto di lavoro e licenziamento

Cass. Sez. Lav., 14 ottobre 2010, n. 21215

Per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed, in particolare, di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare; la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare la giusta causa di licenziamento si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato.

Licenziamento per sopravvenuta impossibilità della prestazione

Cass. Sez. Lav., 31 marzo 2010, n. 93

Il rapporto di lavoro fra un istituto di vigilanza privata e la guardia particolare giurata è legittimamente risolto, per recesso del datore di lavoro, nel caso in cui nei confronti del lavoratore siano stati adottati provvedimenti che incidano definitivamente sulla possibilità giuridica della prestazione lavorativa.

Licenziamento per ritorsione

Cass. Sez. Lav., 1° dicembre 2010, n. 24347

La norma dell'articolo 3 della Legge n. 108/1990, relativa ai licenziamenti nulli in quanto discriminatori ex articolo 4 della Legge n. 604/1966, e articolo 15 della Legge n. 300/1970 relativo alle conseguenze sanzionatorie previste dall'articolo 18 dalla medesima Legge n. 300/1970, a prescindere dal numero dei dipendenti del datore, deve intendersi applicabile, in genere, ai licenziamenti nulli per motivo illecito determinante e, in particolare, a quelli che siano determinati in maniera esclusiva da motivo di ritorsione o di rappresaglia.

Licenziamento per scarso rendimento

Cass. Sez. Lav., 1° dicembre 2010, n. 24361

In requisito di immediatezza deve essere inteso in modo ampio e non restrittivo essendo questo principio compatibile con l'intervallo di tempo necessario al datore di lavoro per il preciso accertamento delle infrazioni commesse dal lavoratore.

Nell'ambito di un licenziamento per motivi disciplinari, il principio dell'immediatezza comporta che l'imprenditore deve contestare i fatti non appena essi appaiono ragionevolmente sussistenti e tale immediatezza ha la funzione di assicurare l'effettività del diritto di difesa del lavoratore incolpato.

E' legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal



dipendente – ed a lui imputabile – in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione.

L'atteggiamento negligente del lavoratore, protratto nel tempo e non modificato a seguito dei richiami dei superiori, il quale violi in modo incontestato la clausola di rendimento relativa all'attività lavorativa espletata, rende legittimo il licenziamento per scarso rendimento, nonostante la qualità di rendimento e capacità professionale dimostrate in precedenza.

Licenziamento individuale e provvedimento di urgenza

Cass. Sez. Lav., 1° dicembre 2010, n. 24350

La disposizione dell'articolo 18 della Legge n. 300/1970, stabilita per le sentenze che dispongono la reintegrazione, deve intendersi analogicamente estesa anche ai provvedimenti cautelari di eguale contenuto. La questione inerente alla sussistenza dello *spatium deliberandi* a seguito dell'emanazione di un provvedimento cautelare non si pone quando l'opzione per l'indennità sostitutiva venga tempestivamente esercitata dopo l'emanazione della sentenza di merito.

Licenziamento del dirigente

Corte di Appello di Genova, 8 novembre 2010, n. 783

Ove il licenziamento di un dirigente sia stato giustificato dalla cessazione dell'attività aziendale e purtuttavia il dirigente medesimo abbia continuato a prestare la propria attività per la società in liquidazione, il licenziamento come sopra motivato deve considerarsi illegittimo, né può il Tribunale cui il dirigente abbia fatto ricorso, individuare una diversa motivazione (nel caso la cessazione dell'attività del lavoratore), anche se effettiva ed astrattamente idonea a giustificare il recesso, ma è la motivazione addotta dal datore di lavoro nell'atto formale di licenziamento, a cui occorre riferirsi per valutare la legittimità del provvedimento sotto il profilo della sua giustificatezza.

Libertà ed attività sindacale

Le videoriprese non violano l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori

Cass. Sez. Lav., 28 gennaio 2011, n. 2117

In tema di videosorveglianza dei lavoratori con riferimento al valore probatorio di videoregistrazioni legittime, il disconoscimento delle riproduzioni meccaniche di cui all'articolo 2712 c.c. che fa perdere alle stesse la loro qualità di prova, pur se non soggetto alle limitazioni ed alle modalità previste dall'articolo 214 c.p.c., deve essere, oltre che tempestivo, chiaro, esplicito e circostanziato, dovendosi allegare la sussistenza di elementi che attestino la mancata corrispondenza fra i fatti prodotti e quelli verificatisi.

Limiti per le assemblee sindacali durante l'orario

Cass. Sez. Lav., 30 agosto 2010, n. 18838



Il sistema normativo, risultante dall'integrazione delle disposizioni legali e dall'autonomia collettiva in materia di assemblea durante l'orario di lavoro, è così articolato: il limite massimo di dieci ore annuali di assemblea in orario di lavoro e con percezione della normale retribuzione vale anche per i soggetti sindacali per i quali è riconosciuto il diritto di indire le assemblee; l'accordo interconfederale sulle Rsu, esercitando una facoltà conferita dalla legge all'autonomia collettiva, ha attribuito alle associazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali applicati nell'unità produttiva, il diritto di indire una parte delle assemblee che lo Statuto dei lavoratori riservava alle rappresentanze sindacali aziendali; tale attribuzione riguarda tre delle dieci ore spettanti alle Rsa; il diritto riconosciuto con l'accordo spetta alle organizzazioni firmatarie, che possono esercitarlo disgiuntamente o congiuntamente, ma all'interno di un monte ore complessivo; le altre sette ore sono di competenza delle rappresentanze sindacali aziendali; in caso di più richieste, implicanti il superamento del monte ore, ci si atterrà all'ordine di precedenza.

Lo "sciopero delle mansioni" e lotta sindacale Cass. Sez. Lav., 12 gennaio 2011, n. 548

Nel caso in cui un accordo collettivo contenga una disposizione che obblighi il dipendente a sostituire, oltre la sua prestazione contrattuale già determinata, in quota parte oraria, un collega assente, remunerandolo con una quota di retribuzione inferiore alla maggiorazione per lavoro straordinario, l'astensione collettiva da tale prestazione non attiene al legittimo esercizio dello sciopero, ma costituisce inadempimento parziale degli obblighi contrattuali, sicché non sono di per sé illegittime le sanzioni disciplinari irrogate dal datore ai dipendenti che hanno rifiutato la prestazione aggiuntiva loro richiesta ed il comportamento datoriale non è antisindacale.

Associazione sindacale e legittimazione ad agire Tribunale di Genova, 21 maggio 2010, n. 837

Premesso che, al fine del riconoscimento del carattere nazionale dell'associazione sindacale richiesta per legittimare l'azione per repressione della condotta antisindacale ex articolo 28 della Legge n. 300/1970, assume rilievo, più che la diffusione della articolazione territoriale delle strutture della associazione, la capacità di contrarre con la parte datoriale accordi e contratti collettivi che trovano applicazione in tutto il territorio nazionale e che non possono che essere, a loro volta, espressione di una forza e capacità negoziale comprovanti un generale e diffuso collegamento del sindacato nel contesto socio-economico dell'intero Paese, deve riconoscersi alla Orsa Ferrovie Liguria la natura di organismo locale di associazione sindacale nazionale, in quanto essa non è diffusa non soltanto sul territorio nazionale, non soltanto costituisce statutariamente una federazione unitaria che intende assumere direttamente la responsabilità delle trattative sindacali a tutti i livelli, ma ha anche svolto e svolge effettiva azione sindacale, sottoscrivendo contratti collettivi nazionali di settore.

Assemblea sindacale e limiti temporali Cass. Sez. Lav., 22 luglio 2010, n. 17217

In tema di diritto dei lavoratori a riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro, il limite temporale di dieci ore annue retribuite, previsto dall'articolo 20, comma 1, della Legge n. 300/1970 con salvezza delle migliori condizioni previste dalla contrattazione collettiva, va riferito alla generalità dei lavoratori dell'unità produttiva e non ai singoli lavoratori e, nella suddivisione del monte ore tra organizzazioni sindacali, trova applicazione il criterio della prevenzione nelle convocazioni, dovendo escludersi che l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 (che ha riservato sette ore annuali di assemblea retribuita alle Rsu e



le ulteriori tre ore ai sindacali stipulanti il Ccnl applicato nell'unità produttiva) abbia attribuito il monte ore complessivo a ciascuna organizzazione sindacale.

Licenziamento collettivo e comunicazione alle organizzazioni sindacali **Cass. Sez. Lav., 20 gennaio 2011, n. 1254**

In tema di procedure di mobilità e di licenziamento collettivo, la comunicazione alle Rsa di inizio della procedura ha sia la finalità di far partecipare le Organizzazioni alla successiva trattativa per la riduzione del personale, sia di rendere trasparente il processo decisionale datoriale nei confronti dei lavoratori potenzialmente destinati ad essere estromessi dall'azienda.

La mancata indicazione nella comunicazione di avvio della procedura di tutti gli elementi previsti dalla Legge n. 223/1991, articolo 4, comma 3 e così della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente, invalida la procedura e determina l'inefficacia dei licenziamenti; tale vizio non è sanato *ex sé* dalla successiva stipulazione di accordo sindacale di riduzione del personale e dalla indicazione in esso di un criterio e dalla indicazione in esso di un criterio di scelta dei dipendenti da licenziare, ed il giudice dell'impugnazione del licenziamento collettivo o del collocamento in mobilità deve comunque verificare – con valutazione di merito a lui devoluta e non censurabile nel giudizio di legittimità ove assistita da valutazione sufficiente e non contraddittoria – l'adeguatezza della originaria comunicazione di avvio della procedura.

Qualificazione del rapporto e mansioni

Contratti a termine e nuova disciplina normativa **Cass. Sez. Lav., 3 gennaio 2011, n. 65**

L'applicazione retroattiva dell'articolo 32, comma 5, della Legge n. 183/2010 trova il limite nel giudicato formatosi sulla domanda risarcitoria conseguente all'impugnazione del termine illegittimamente apposto al contratto di lavoro, in quanto l'impugnazione del solo capo relativo alla declaratoria di nullità del termine non impedisce la formazione del giudicato sul capo di domanda relativo al risarcimento del danno. D'altra parte, nei procedimenti dinanzi la Cassazione, tale applicazione è possibile solo se la nuova disciplina sia pertinente alle questioni oggetto di censura nel ricorso e vi sia stata la formulazione di uno specifico quesito di diritto relativo alle conseguenze patrimoniali dell'accertata nullità del termine.

Mansioni inferiori e riferimento al livello di categoria **Cass. Sez. Lav., 28 maggio 2010, n. 13178**

Con riguardo allo *ius variandi* del datore di lavoro, il divieto di variazioni *in peius* opera anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni, siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori, sicché nell'indagine circa tale equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria, ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali.

A tal fine l'indagine del giudice di merito deve essere volta a verificare i contenuti concreti dei compiti precedenti e di quelli nuovi, onde formulare il giudizio di equivalenza, da fondare sul complesso della contrattazione collettiva e delle determinazioni aziendali.



In particolare, le nuove mansioni possono considerarsi equivalenti alle ultime effettivamente svolte, soltanto ove risulti tutelato il patrimonio professionale del lavoratore, anche nel senso che la nuova collocazione gli consenta di utilizzare, anzi di arricchire, il patrimonio professionale acquisito con lo svolgimento della precedente attività lavorativa, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze.

Riconoscimento della qualifica dirigenziale **Cass. Sez. Lav., 30 aprile 2010, n. 10550**

La qualifica di dirigente spetta soltanto ex articolo 2095 c.c. al prestatore di lavoro che, come *alter ego* dell'imprenditore, sia preposto alla direzione dell'intera branca o settore autonomo di essa, e sia investito di attribuzioni che, per la loro ampiezza e per i poteri di iniziativa e di discrezionalità che comportano, gli consentono, sia pure nell'osservanza delle direttive programmatiche del datore di lavoro, di imprimere un indirizzo ed un orientamento al governo complessivo dell'azienda, assumendo la corrispondente responsabilità ad alto livello.

Contratto a termine e ragioni giustificative **Cass. Sez. Lav., 18 giugno 2010, n. 14785**

In tema di apposizione del termine al contratto di lavoro, il Legislatore, richiedendo l'indicazione da parte del datore di lavoro, delle "specificate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo", ha inteso stabilire, in consonanza con la Direttiva 1999/70/Ce, come interpretata dalla Corte di Giustizia, un onere di specificazione delle ragioni oggettive del termine finale, vale a dire di indicazione sufficientemente dettagliata della causale nelle sue componenti identificative essenziali, sia quanto al contenuto, che con riguardo alla sua portata spazio-temporale e più in generale circostanziale, perseguendo in tal modo la finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto.

Ove nell'ambito di una controversia sulla sussistenza o meno di un rapporto di lavoro a tempo determinato, si accerti la natura a tempo indeterminato del rapporto stesso, da tale accertamento non deriva automaticamente il diritto del ricorrente alle retribuzioni relative al periodo successivo alla scadenza del termine illegittimamente apposto, atteso che tale diritto è sinallagmaticamente correlato alla prestazione lavorativa.

Settore alberghiero e contratti "extra" **Tribunale di Milano, 18 febbraio 2010**

L'articolo 10, comma 3 del D.Lgs. n. 368/2001 ha introdotto nell'ordinamento una peculiare fattispecie di lavoro a tempo determinato, sottratta alla generale disciplina del contratto a termine che consente, nel solo settore del turismo e dei pubblici esercizi, l'impiego dei lavoratori per l'esecuzione di « speciali servizi », di durata non superiore ai tre giorni.

La specialità dei servizi ai quali la norma in esame si riferisce non richiede che i medesimi siano eccezionali o imprevedibili, ma soltanto che essi esorbitino dall'attività ordinaria o di *routine*.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore contesti la legittimità dei contratti « extra » a mezzo dei quali sia stato impiegato, incombe sul datore di lavoro la prova del collegamento con i singoli eventi che giusticherebbero il ricorso alla fattispecie.

Ove tale prova non sia fornita, essendosi al di fuori del contratto « extra », la fattispecie concreta verrà regolata secondo la generale disciplina del contratto a termine ex D.Lgs. n. 368/2001.



Natura subordinata del rapporto e volontà delle parti **Tribunale di Catania, 19 ottobre 2010, n. 4469**

Ove le parti abbiano formalmente attribuito carattere autonomo al rapporto di lavoro, pur non potendosi riconoscere rilievo assorbente al *nomen iuris* voluto dalle stesse, l'indagine del giudice sulla esistenza degli indici della subordinazione deve essere svolta in modo più accurato e, qualora persista una condizione di incertezza probatoria, la domanda deve essere rigettata.

Attività giornalistica e lavoro subordinato **Tribunale di Catania, 25 ottobre 2010, n. 4616**

L'attività giornalistica può essere resa in regime di autonomia o di subordinazione. La mancata iscrizione all'albo dei giornalisti, pur determinando la nullità del contratto, non osta alla produzione ai sensi dell'articolo 2126 c.c. degli effetti del rapporto giornalistico per il tempo della sua esecuzione, non trattandosi di nullità derivante da illiceità della causa e dell'oggetto. Elemento decisivo ai fini della qualificazione subordinata del rapporto non è il numero e la frequenza degli articoli pubblicati, bensì l'inserimento funzionale del prestatore di lavoro nell'ufficio redazionale e la collaborazione in tutte le fasi di elaborazione dell'articolo sino alla sua pubblicazione. Pertanto, non può ritenersi lavoratore subordinato colui che svolge attività giornalistica nella propria abitazione limitandosi a trasmettere gli articoli in redazione per via informatica, con facoltà, da parte dell'editore di correggerli e non pubblicarli.

Lavoro a domicilio e subordinazione **Cass. Sez. Lav., 21 ottobre 2010, n. 21625**

La compatibilità del rapporto di lavoro a domicilio con modalità di prestazione intrinsecamente precarie e carenti di garanzia giuridica in ordine alla continuità ed entità delle commesse, non esclude affatto la sussistenza di quell'attenuata subordinazione che la Legge n. 877/1973 ha introdotto come *species* derogatoria rispetto al *genus* delineato dall'articolo 2094 c.c. del codice civile. Il lavoro a domicilio, pertanto, ancorché precario in questo limitato senso, resta pur sempre un rapporto di lavoro subordinato ben differenziabile a quello autonomo, all'uopo essendo necessario e sufficiente che ricorrano i requisiti indicati dalla Legge n. 877/1973, articolo 1, come modificato dall'articolo 2 della Legge n. 865/1980.

Lavoro giornalistico e subordinazione **Cass. Sez. Lav., 20 ottobre 2010, n. 21520**

In presenza di un documento che appare provare la volontà delle parti di instaurare un rapporto di lavoro giornalistico di collaborazione fissa ex articolo 2 del Contratto collettivo nazionale e quindi di lavoro subordinato, il giudice di merito non può non confrontarsi con il medesimo senza incorrere nel vizio di motivazione, stante la possibile rilevanza diretta e decisiva del medesimo elemento di prova.

A cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



INCENTIVI AL REIMPIEGO DEI DIRIGENTI

Avviso pubblico 21.12.2010

Nell'ambito delle azioni di valorizzazione ed incentivo al reimpiego dei lavoratori disoccupati, Italia Lavoro Spa, quale organismo di assistenza tecnica del Ministero del Lavoro, con proprio avviso pubblico del 21.12.2010 ha promosso una specifica azione finalizzata ad accrescere le opportunità di ricollocazione di **ex dirigenti di età superiore a 50 anni**, disoccupati ai sensi della normativa vigente, sia con contratti di lavoro subordinato che di collaborazione a progetto.

Le azioni di sistema di cui all'avviso sono finalizzate alla erogazione di contributi alle aziende, finanziati dal Ministero del Lavoro, per facilitare l'inserimento lavorativo delle predette categorie di lavoratori.

Più in particolare sono previste le seguenti tipologie di contributi:

- *bonus* assunzionale a fronte di una assunzione con contratto **di lavoro a tempo indeterminato**;
- *bonus* assunzionale a fronte di una assunzione con contratto **di lavoro a tempo determinato per almeno 24 mesi**;
- *bonus* assunzionale a fronte di una assunzione con contratto **di lavoro a tempo determinato o a progetto per almeno 12 mesi**.

La tipologia contrattuale che legittima l'erogazione è subordinata all'assunzione del soggetto disoccupato che abbia i requisiti previsti dall'avviso, ovvero ex dirigente, disoccupato ai sensi della normativa vigente e che abbia un'età over 50. Qualora l'ultimo rapporto di lavoro si sia concluso per effetto di una transazione economica a favore del lavoratore, frutto dell'accordo tra lavoratore ed azienda, il requisito dello stato di disoccupazione deve essere posseduto da almeno **6 mesi**.

Soggetti destinatari dell'ammissione e requisiti per l'accesso al beneficio

Possono presentare richiesta di contributo ai sensi del presente avviso i datori di lavoro (imprese o soggetti ed enti assimilabili) aventi una o più sedi operative nel territorio dello Stato, esclusivamente con riferimento ad assunzioni effettuate da parte di queste ultime.

Per poter accedere al beneficio i datori di lavoro dovranno essere in regola sotto i seguenti aspetti:

- ❖ **applicazione del contratto collettivo nazionale;**
- ❖ **versamento degli obblighi assicurativi e contributivi;**
- ❖ **normativa in materia di sicurezza del lavoro;**
- ❖ **normativa relativa al lavoro dei disabili;**
- ❖ **Regolamento Ce n. 800/2008**, ovvero nel caso di assunzione con contratto a progetto con la Regolamento **Ce n. 1998/2006**.

I datori di lavoro interessati debbono, altresì, provvedere ai seguenti adempimenti:

- devono dichiarare di non aver in corso o aver attivato nei 12 mesi precedenti la data di presentazione della domanda, procedure concorsuali;
- devono dichiarare che non sussistono nei propri confronti cause di divieto, decadenza o sospensione di cui all'articolo 10 della Legge n. 575/1965 e successive modifiche ed integrazioni, nonché in caso di società i requisiti di cui all'articolo 2 del D.P.R. n. 252/1998;
- devono dichiarare di non essere sottoposti ad alcuna misure di prevenzione e di non essere a conoscenza dell'esistenza a proprio carico di procedimenti in corso ai sensi della sopracitata Legge;
- devono dichiarare che non sussistono cause di esclusione di cui all'articolo 1-bis comma 14 della Legge 18.10.2001, n. 383 e di non essere destinatari di sanzioni interdittive di cui al D.Lgs. n. 213/2001 o di altre sanzioni interdittive limitative, in via permanente o temporanea, della capacità di contrarre con la Pubblica Amministrazione;



- devono dichiarare di non aver licenziato nei 12 mesi antecedenti la presentazione della domanda, dirigenti, anche appartenenti a società collegate e facenti parte del medesimo gruppo.

Entità dei contributi

Le risorse stanziare per l'attuazione del progetto - impegnate da Italia Lavoro Spa con Decreto Direttoriale n. **181** del **16.11.2010** - ammontano a complessivi **Euro 10.000.000** (Euro diecimilioni) e sono a valere sul capitolo di tutela attiva dell'occupazione del Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo Sociale Europeo, di cui all'articolo **9**, comma **5** della **Legge n. 236** del **19.07.1993**, esercizio Finanziario 2010.

La titolarità delle dette risorse fa capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che si avvarrà dell'assistenza tecnica di Italia Lavoro Spa. Il contributo viene ripartito nelle seguenti modalità:

- 1) **Euro 10.000,00** per ogni ex dirigente over 50 in stato di disoccupazione assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato di almeno di 24 mesi, che verranno erogati al netto delle eventuali ritenute previste dalla Legge (**4%** di ritenute alla fonte ai sensi del D.P.R. n. 600/1973);
- 2) **Euro 5.000,00** per ogni ex dirigente over 50 in stato di disoccupazione assunto con contratto a tempo determinato di almeno di 12 mesi, che verranno erogati al netto delle eventuali ritenute previste dalla Legge (**4%** di ritenute alla fonte ai sensi del D.P.R. n. 600/1973);
- 3) **Euro 5.000,00** per ogni ex dirigente over 50 in stato di disoccupazione assunto con contratto di collaborazione a progetto di almeno 12 mesi che verranno erogati al netto delle eventuali ritenute previste dalla Legge. Il contributo in argomento potrà essere concesso solo nel caso di un contratto di collaborazione a progetto che preveda un compenso di importo minimo annuo lordo pari ad **Euro 42.000,00**.

I contributi sono cumulabili con gli eventuali sgravi contributivi previsti dalla normativa nazionale e/o regionale. In ipotesi di assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato (12 o 24 mesi) debbono esser soddisfatte le seguenti condizioni:

- l'intensità dell'aiuto non deve superare il 50% dei costi ammissibili, corrispondenti ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione;
- le assunzioni debbono rappresentare un aumento netto del numero dei dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla durata dei 12 mesi precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione alla presente procedura.

Termini e modalità di presentazione della domanda

Potranno essere prese in considerazione le domande riferite ad assunzioni effettuate dal 21.12.2010 fino al 30.11.2011, salvo proroga. Ai fini del riconoscimento del contributo fa fede esclusivamente l'ordine cronologico di presentazione della richiesta di contributo, certificato dal sistema informativo.

I contributi vengono assegnati alle aziende aventi diritto fino ad esaurimento della relative disponibilità.

La richiesta può essere presentata a partire dal 11.01.2011 solo ed esclusivamente *on line* attraverso il sistema informativo dedicato, disponibile all'indirizzo www.manager.servizilavoro.it.

Ai fini dell'accesso al sistema informativo dedicato, l'impresa dovrà procedere, a partire dalla data sopra indicata, alla registrazione, seguendo la procedura indicata ed allegando copia del documento di identità, in corso di validità, del legale rappresentante dell'impresa. All'esito della procedura di registrazione l'impresa deve indicare un proprio codice utente ed una *password* da utilizzare per i successivi accessi, nonché un **indirizzo di posta elettronica non certificata**.

Il sistema genera automaticamente un **codice pin**, che viene inviato all'indirizzo di posta elettronica non certificata indicato dall'impresa in fase di registrazione e che servirà, unitamente alla password, per la sottoscrizione della richiesta di contributo. Successivamente alla assunzione di uno o più soggetti rientranti nelle previsioni di legge, l'impresa può presentare domanda di contributo sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda, con relativa assoggettabilità a ritenuta di acconto del **4%** ex articolo **28** del



D.P.R. n. 600/1973, previa compilazione del modulo ivi disponibile ed allegando in formato digitale, a pena di inammissibilità del contributo i seguenti documenti:

- **la documentazione attestante il possesso dei requisiti** da parte del lavoratore (copia del contratto di assunzione da cui si evince la posizione ricoperta in azienda, copia del certificato di disoccupazione al momento dell'assunzione, copia della lettera di licenziamento qualora si tratti di dipendente che abbia concluso il precedente rapporto di lavoro a seguito di una transazione novativa, frutto di accordo tra lavoratore e precedente datore di lavoro);
- **la documentazione attestante l'avvenuta assunzione e la tipologia contrattuale** (copia della comunicazione obbligatoria *on line* MOD. UNILAV. SOMM., copia del contratto con indicazione della retribuzione annua lorda del dirigente neoassunto);
- **la documentazione attestante il possesso dei requisiti da parte dell'impresa** per l'accesso al beneficio (certificato di iscrizione alla CCIAA, con dicitura "antimafia", DURC in corso di validità).

Vengono respinte le domande incomplete delle informazioni e della documentazione prescritta.

Erogazione dei contributi

A seguito della presentazione dell'istanza, Italia Lavoro, verificata la sussistenza di tutti i requisiti e la completezza della documentazione prodotta, procede a pubblicare sulla sezione del portale dedicata al progetto, nonché sul proprio sito istituzionale, apposito elenco delle aziende ammesse al contributo e finanziabili, stilato esclusivamente secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse, certificato dal sistema, ed elenco di quelle ammesse a contributo, ma non finanziabili per l'esaurimento delle risorse disponibili.

L'aggiornamento dell'elenco avviene con cadenza mensile a cura di Italia Lavoro Spa. Quest'ultima procede ad erogare il contributo secondo l'ordine cronologico di presentazione della domande, certificato dal sistema informativo. Le **imprese ammesse e quelle non ammesse** ricevono apposita comunicazione all'indirizzo di posta elettronica comunicato al momento dell'iscrizione direttamente; Italia Lavoro comunica, altresì, al medesimo indirizzo anche l'esaurimento delle risorse disponibili.

L'erogazione del contributo avviene **in un'unica soluzione entro 120 giorni** dalla data di pubblicazione dell'elenco; Italia Lavoro si preoccupa di eseguire un monitoraggio a campione al fine di accertare la sussistenza dei requisiti e la veridicità delle dichiarazioni ricevute da parte degli istanti.

I contributi si configurano come aiuto di Stato e debbono rispettare la normativa comunitaria in materia (**Regolamento Ce n. 800/2008** nonché **Regolamento Ce n. 1998/2006**).

Sanzioni

In ipotesi di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, **cessazione dell'attività dell'impresa**, **risoluzione consensuale** del contratto di lavoro e mancato superamento del periodo di prova (ove contrattualmente previsto) intervenuti nei 12 mesi dall'assunzione del dirigente, il datore di lavoro è tenuto a restituire ad Italia Lavoro **il 100% del contributo ricevuto**; analogamente in ipotesi di **annullamento** della comunicazione obbligatoria *on line* dell'assunzione, intervenuto entro i 12 mesi dalla presentazione di quest'ultima, nel caso di **dimissioni** del lavoratore intervenute entro 12 mesi dall'assunzione, nel caso di **licenziamento del lavoratore per giusta causa o giustificato motivo soggettivo** intimato entro i 12 mesi dall'assunzione ed, infine, in ipotesi di **pensionamento**, verificatosi nei primi 12 mesi dall'assunzione del dirigente.

I datori di lavoro sono tenuti a dare immediata comunicazione dei suddetti eventi interrutti di lavoro entro 15 giorni dalla data del verificarsi.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



PRINCIPALI SCADENZE APRILE 2011

Giovedì 14 Aprile

- **Ultimo giorno utile per la regolarizzazione dei versamenti di imposte e ritenute non effettuati** (o effettuati in misura insufficiente) entro il 15 marzo 2011 (ravvedimento "breve") da parte degli Enti ed organismi pubblici nonché le Amministrazioni centrali dello Stato individuate dal D.M. 5 ottobre 2007 e dal D.M. 22 ottobre 2008 tenuti al versamento unitario di imposte e contributi
-

Venerdì 15 Aprile

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

Lunedì 18 Aprile

- **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 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 in unica soluzione dell'addizionale comunale all'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 d'imposta
 - **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 d'imposta
 - **Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale all'Irpef trattenuta ai lavoratori dipendenti e pensionati** sulle competenze del mese precedente da parte dei Sostituti d'imposta
 - **Versamento della 2° rata dell'Iva relativa all'anno d'imposta 2010** risultante dalla dichiarazione annuale con la maggiorazione dello 0,33% mensile, a prescindere dal giorno del versamento da parte dei Contribuenti Iva che hanno scelto il pagamento rateale dell'imposta dovuta per il 2010
 - **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
-



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