

periodico
omologato
DCOER0975
Posteitaliane

L
review

Periodico di informazione
lavoristica e previdenziale

TeamSystem Labour review

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

n. 159

IN QUESTO NUMERO

Pag	2	Massimali 2011 CIGS, Mobilità, Disoccupazione
	4	Minimali e Massimali Enpals
	8	Lavoratori domestici e contribuzione Inps 2011
	9	Riduzione contributiva settore edile
	10	Contrattazione collettiva: rinnovi contrattuali gennaio - febbraio 2011
	17	Giurisprudenza
	26	Opinioni e commenti: Disciplina normativa del DURC
	29	Scadenziario: ultime scadenze maggio 2011

TeamSystem
the way ahead for your business



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

- Massimali 2011 CIGS, Mobilità, Disoccupazione -	2
- Minimali e Massimali Enpals -	4
- Lavoratori domestici e contribuzione Inps 2011 -	8
- Riduzione contributiva settore edile -	9

Contrattazione collettiva

- Rinnovi contrattuali gennaio - febbraio 2011 -	10
--	----

Giurisprudenza

- Licenziamento illegittimo - <i>nota</i> -	17
- Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo -	18
- Aspetti previdenziali -	20
- Responsabilità e risarcimento del danno -	23

Opinioni e commenti

- Disciplina normativa del DURC -	26
-----------------------------------	----

Scadenziario

- Ultime scadenze maggio 2011 -	29
---------------------------------	----

**MASSIMALI 2011 CIGS - MOBILITA' - DISOCCUPAZIONE**
Circolare Inps n. 25 del 4.02.2011

L'Inps, come di consueto, con la Circolare n. 25 del 4.02.2010, ha reso noti per l'anno 2011 gli importi massimi da corrispondere ai titolari dei trattamenti di integrazione salariale, Mobilità e Disoccupazione, nonché l'aumento dell'assegno per attività socialmente utili a seguito della variazione accertata dall'Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

L'articolo 1, comma 27 della Legge n. 247 del 24.12.2007 ha disposto che, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, gli aumenti di cui all'ultimo periodo del secondo comma dell'articolo 1 della Legge n. 427 del 13.08.1980 (trattamenti di integrazione salariale, mobilità e disoccupazione), relativi agli importi mensili massimi dei trattamenti ed alla retribuzione mensile, comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive, da prendere a riferimento quale soglia per l'applicazione del massimale più alto, sono determinati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Trattamenti di integrazione salariale

Gli importi massimi mensili dei trattamenti di integrazione salariale, di cui alla Legge 13.08.1980, n. 427, come modificata dall'articolo 5, comma 1, della Legge 19.07.1994, n. 451, e dall'articolo 1, comma 27 della Legge 24.12.2007, n. 247, nonché la retribuzione mensile di riferimento, sono incrementati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice Istat, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno.

I predetti massimali debbono essere incrementati, in base a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della Legge 28.12.1995, n. 549, nella ulteriore misura del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo **per intemperie stagionali**.

Pertanto, gli importi riguardanti i massimali predetti, risultano fissati, per l'anno in corso rispettivamente al lordo e al netto della riduzione prevista dall'articolo 26, della Legge 28.02.1986, n. 41 - che attualmente, a seguito dell'aumento delle aliquote contributive per effetto dell'articolo 1, comma 769, della Legge 27.12.2006, n. 296, è pari a **5,84 %** - nelle misure di seguito indicate, tenendo presente che l'importo della retribuzione mensile che costituisce la soglia per l'applicazione dei massimali più elevati è fissato, a decorrere dal 1° gennaio 2011, in **Euro 1.961,80**.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Retribuzione mensile	Importo lordo	Importo netto
Fino a € 1.961,80	€ 906,80	€ 853,84
Oltre a € 1.961,80	€ 1.089,89	€ 1.026,24

Settore edile

Retribuzione mensile	Importo lordo	Importo netto
Fino a € 1.961,80	€ 1.088,16	€ 1.024,61
Oltre a € 1.961,80	€ 1.307,87	€ 1.231,49

Indennità di mobilità

Gli importi massimi mensili che debbono essere applicati alla misura iniziale dell'indennità di mobilità spettante per i primi dodici mesi, da liquidare in relazione ai licenziamenti intervenuti dopo il 31.12.2010, nonché la retribuzione mensile di riferimento, oltre la quale è possibile attribuire il massimale più alto,



sono, rispettivamente, al lordo e al netto della riduzione prevista dall'articolo **26**, della Legge **28.02.1986**, **n. 41**, pari al 5,84%, i seguenti:

INDENNITA' DI MOBILITA'

Retribuzione mensile	Importo lordo	Importo netto
Fino a € 1.961,80	€ 906,80	€ 853,84
Oltre a € 1.961,80	€ 1.089,89	€ 1.026,24

Anche per l'indennità di mobilità l'importo della retribuzione mensile per l'applicazione del massimale più elevato è fissato dal 1° gennaio 2011 in **Euro 1.961,80**.

Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia

Gli importi previsti per l'indennità di mobilità si applicano anche nei confronti dei lavoratori che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia, licenziati o sospesi per grave crisi occupazionale, ai sensi dell'articolo **11**, commi **2** e **3**, della Legge **23.07.1991**, **n. 223**, nonché dell'articolo **3**, comma **3**, della Legge **19.07.1994**, **n. 451**.

L'importo che deve essere corrisposto ai lavoratori che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia, di cui alla Legge **6.08.1975**, **n. 427**, viene, invece, fissato per l'anno 2011, ai sensi di quanto dispone l'articolo **2**, comma **150** della Legge **n. 191** del **23.12.2009**, in **Euro 592,89**, che, al netto della riduzione del **5,84%**, è pari ad **Euro 558,27**.

Indennità ordinaria di disoccupazione non agricola

Gli importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali, per la quale non è operante la riduzione di cui all'articolo **26**, della Legge **n. 41/1986**, per l'anno 2011 sono pari a:

- **Euro 906,80;**
- **Euro 1.089,89.**

Per quanto concerne l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti e quella agricola con requisiti normali e ridotti, da liquidare con riferimento all'attività lavorativa prestata nel corso dell'anno 2010, si applicano gli importi che sono stati stabiliti per tale anno, indicati nella Circolare **n. 18** del **5.02.2010** ovvero:

- **Euro 892,96;**
- **Euro 1.073,25.**

Assegno per attività socialmente utili (Asu)

L'importo mensile dell'assegno spettante ai lavoratori che svolgono attività socialmente utili, che ai sensi dell'articolo **8**, comma **8**, del Decreto Legislativo **1° dicembre 1997**, **n. 468**, deve essere rivalutato dal 1° gennaio di ciascun anno nella misura percentuale della variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, è determinato nella misura del 100% del predetto aumento percentuale ed è, pertanto, pari a **Euro 541,38** a decorrere dal 1° gennaio 2011.

Anche a tale prestazione non si applica la riduzione di cui all'articolo **26**, della Legge **n. 41/1986**.



Per quanto concerne i lavori di pubblica utilità, previsti dal **Decreto Legislativo 7.08.1997, n. 280**, la circolare precisa che per tale prestazione non opera la rivalutazione di cui sopra, né l'aumento previsto dall'articolo **45**, comma **9**, della **Legge n. 17.05.1999, n. 144**.
Il relativo assegno rimane, pertanto, fissato in **Euro 413,16** mensili.

MINIMALI E MASSIMALI ENPALS 2011 **Circolare Inps n. 4 del 31.01.2011**

Con la Circolare **n. 4 del 31 gennaio 2011**, l'Enpals come di consueto, rende noti per l'anno 2011 i nuovi importi dei minimali e del massimale di retribuzione imponibile giornaliera, del massimale di retribuzione annua imponibile, del contributo di solidarietà, dell'aliquota aggiuntiva dell'1%, delle aliquote contributive.

Minimale di retribuzione giornaliera imponibile

L'articolo **1** del **D.L. 29.07.1981, n. 402**, convertito con modificazioni nella **Legge 26.09.1981, n. 537**, stabilisce che i limiti minimi di retribuzione giornaliera dei salari medi e convenzionali, per tutte le contribuzioni dovute in materia di assistenza e previdenza, sono rivalutati, ogni anno, nella misura percentuale delle variazioni delle pensioni che si verificano in applicazione dell'articolo **19** della **Legge 30.04.1969, n. 153**.

Pertanto, detti limiti debbono essere rivalutati in base all'andamento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, rilevato dall'Istat.

L'articolo **1**, comma **1**, del **D.L. 9.10.1989, n. 338**, convertito nella **Legge 7.12.1989, n. 339**, stabilisce che la retribuzione da prendere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale, non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da Leggi, contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero all'importo stabilito da accordi collettivi o contratti individuali, se superiore a quello previsto dal contratto collettivo.

Anche i datori di lavoro, non aderenti, neppure di fatto, alla disciplina collettiva posta in essere dalle citate organizzazioni sindacali, sono obbligati, ai fini del versamento della contribuzione previdenziale ed assistenziale, al rispetto dei trattamenti retributivi stabiliti dalla sopra richiamata disciplina collettiva.

L'articolo **2**, comma **25**, della **Legge 28.12.1995, n. 549**, ha introdotto una norma interpretativa dell'articolo **1** del **D.L. n. 338/1989**, precisando che tale disposizione "*si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative nella categoria*".

Ai sensi dell'articolo **7**, del **D.L. 12.09.1983, n. 463**, convertito nella **Legge 11.11.1983, n. 638**, così come modificato dall'articolo **1**, comma **2** del **D.L. 9.10.1989, n. 338**, convertito nella **Legge 7.12.1989, n. 339**, il limite minimo di retribuzione giornaliera **non può essere inferiore al 9,5%** dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ogni anno. Pertanto, sulla scorta della superiore disciplina legislativa, la retribuzione da assoggettare a contribuzione previdenziale è quella stabilita da leggi, regolamenti e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale ovvero da accordi o contratti individuali. Qualora la retribuzione risulti di importo inferiore rispetto al predetto minimale di retribuzione giornaliera, essa dovrà essere adeguata a quest'ultimo.

Al fine di consentire l'adempimento degli obblighi contributivi sulla base dei valori aggiornati relativi all'anno 2011, in attesa dell'emanazione del decreto ministeriale ai sensi dell'articolo **1** del **D.L. n. 402/1981**, previsto per la determinazione dei valori contributivi, l'Enpals chiarisce che è stato utilizzato, per la determinazione dei valori medesimi, l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed



impiegati pubblicato dall'Istat, alla data della emanazione della circolare in commento (variazione percentuale anno 2010, pari al **1,6%**).

Per l'anno 2011 il limite minimo di retribuzione giornaliera per l'assolvimento degli obblighi contributivi di legge, riferito ai settori di competenza dell'Enpals, è pari a **Euro 44,49** (9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore all'1.01.2011, pari a **Euro 468,35 mensili**).

Essendo variato il minimale di retribuzione giornaliera, a partire dal 1° gennaio 2011, risulta variata anche la misura della retribuzione oraria minima per la denuncia ed il versamento della contribuzione previdenziale ed assistenziale nei casi di contratti stipulati a tempo parziale (part-time).

A tale proposito, l'Enpals rammenta che, a decorrere dall' 1° gennaio 1989, la retribuzione minima oraria si determina moltiplicando il minimale giornaliero (in tal caso **Euro 44,49**) per il numero dei giorni di lavoro settimanale previsti dagli accordi o contratti collettivi, a tempo pieno, e dividendo il relativo prodotto per il numero delle ore lavorative settimanali analogamente previste dagli accordi o contratti collettivi riguardanti i singoli settori di lavoro.

Nel caso di contratti collettivi nazionali che prevedono l'effettuazione di 5 giornate lavorative settimanali per un totale di 40 ore settimanali, la paga oraria è pari a **Euro 5,56 (euro 44,49 x 5 : 40)**.

Lavoratori dello spettacolo

Massimale annuo della base contributiva e pensionabile e massimale di retribuzione giornaliera imponibile

Per i lavoratori dello spettacolo iscritti all'Enpals successivamente alla data del 31 dicembre 1995 e privi di anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie, il massimale annuo della base contributiva e pensionabile, previsto dall'articolo 2, comma 18, della **Legge 8.08.1995, n. 335**, rivalutato in base all'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati calcolato dall'ISTAT nella misura del 1,6%, è pari, per l'anno 2011, a **Euro 93.622,00**.

Per i lavoratori dello spettacolo già iscritti all'Enpals alla data del 31 dicembre 1995 e per quelli iscritti successivamente a tale data, ma con precedente anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie, il massimale di retribuzione giornaliera imponibile è pari a **Euro 682,50**.

Pertanto, le fasce di retribuzione giornaliera ed i relativi massimali di retribuzione giornaliera imponibile risultano così rivalutati:

ANNO 2011

Fasce di retribuzione giornaliera		Massim. retrib. giorn. imponibile	Giorni di contr. accreditati
Da Euro	Ad euro	Euro	
682,51	1.365,00	682,50	1
1.365,01	3.412,50	1.365,00	2
3.412,51	5.460,00	2.047,50	3
5.460,01	7.507,50	2.730,00	4
7.507,51	9.555,00	3.412,50	5
9.555,01	12.285,00	4.095,00	6
12.285,01	15.015,00	4.777,50	7
15.015,01	In poi	5.460,00	8

Contributo di solidarietà

Per i lavoratori dello spettacolo iscritti all'Enpals successivamente alla data del 31 dicembre 1995 e privi di anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie il contributo di solidarietà si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente l'importo del massimale retributivo e pensionabile pari, per l'anno 2011, a **Euro 93.622,00**.



Per i lavoratori dello spettacolo già iscritti all'Enpals alla data del 31 dicembre 1995 e per quelli iscritti successivamente a tale data, ma con precedente anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie, il contributo di solidarietà si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente il massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna delle fasce di retribuzione giornaliera. Si rammenta che, in entrambe le ipotesi, il contributo di solidarietà ai sensi dell'articolo 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. **30.04.1997, n. 182** si applica nella misura del **5%**, di cui **2,50% a carico del datore di lavoro e 2,50% a carico del lavoratore**.

Aliquota aggiuntiva 1%

Per i lavoratori dello spettacolo iscritti all'Enpals successivamente alla data del 31 dicembre 1995 e privi di anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie, l'aliquota aggiuntiva (1%) a carico del lavoratore, di cui all'articolo 3-ter, del **D.L. 19.09.1992, n. 384**, convertito nella **Legge 14.11.1992, n. 438**, si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente, per l'anno 2011, l'importo di **Euro 43.042,00** e sino al massimale annuo di retribuzione imponibile pari a **Euro 93.622,00**.

Per i lavoratori dello spettacolo già iscritti all'Enpals alla data del 31 dicembre 1995 e per quelli iscritti successivamente a tale data, ma con precedente anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie, l'aliquota aggiuntiva (1%) si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente, per l'anno 2011, l'importo di **Euro 137,95** e sino al massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna delle fasce di retribuzione giornaliera sopra illustrate.

Sportivi professionisti

Massimale annuo della base contributiva e pensionabile e massimale di retribuzione giornaliera imponibile

Per gli sportivi professionisti iscritti all'Enpals successivamente alla data del 31 dicembre 1995 e privi di anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie, il massimale annuo della base contributiva e pensionabile, previsto dall'articolo 2, comma 18, della Legge 8.08.1995, n. 335, rivalutato in base all'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati calcolato dall'ISTAT nella misura del **1,6%**, per l'anno 2011 è pari ad **Euro 93.622,00**.

Per gli sportivi professionisti già iscritti all'Enpals alla data del 31 dicembre 1995 e per quelli iscritti successivamente a tale data, ma con precedente anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie, il massimale di retribuzione giornaliera imponibile è pari a **Euro 300,07**.

Contributo di solidarietà

Il contributo di solidarietà introdotto dall'articolo 1, commi 3 e 4, del **D.Lgs. 30.04.1997, n. 166**, è dovuto:

- sulla parte di retribuzione annua eccedente l'importo di **Euro 93.622,00** e fino all'importo annuo di **Euro 682.627,00** per gli sportivi professionisti iscritti all'Enpals successivamente alla data del 31 dicembre 1995 e privi di anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie;
- sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente per l'anno 2011 l'importo di **Euro 300,07** e fino all'importo giornaliero di **Euro 2.187,91** per gli sportivi professionisti già iscritti all'Enpals alla data del 31 dicembre 1995 e per quelli iscritti successivamente a tale data, ma con precedente anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie.

Si rammenta che il contributo di solidarietà è dovuto nella misura dell'**1,2%**, di cui 0,60% a carico del datore di lavoro e 0,60% a carico del lavoratore.

Aliquota aggiuntiva 1%

Per gli sportivi professionisti iscritti all'Enpals successivamente alla data del 31 dicembre 1995 e privi di anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie, l'aliquota aggiuntiva di cui all'articolo 3-ter,



D.L. n. 384/1992, convertito nella **Legge n. 438/1992** (1% a carico del lavoratore), si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente, per l'anno 2011, l'importo di **Euro 43.042,00** e sino al massimale annuo di retribuzione imponibile di **Euro 93.622,00**.

Per gli sportivi professionisti già iscritti all'Enpals alla data del 31 dicembre 1995 e per quelli iscritti successivamente a tale data, ma con precedente anzianità contributiva in altre gestioni previdenziali obbligatorie, l'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente, per l'anno 2011, l'importo di **Euro 137,95** e sino al massimale di retribuzione giornaliera imponibile pari a **Euro 300,07**.

Assunzioni agevolate

Per quanto riguarda la contribuzione Ivs che deve essere versata dal datore di lavoro che abbia instaurato rapporti di lavoro agevolati, la cui normativa di riferimento prevede che i contributi da versare siano corrispondenti a quelli previsti per gli apprendisti, la circolare precisa che l'aliquota rimane fissata al **10%**.

Aliquote contributive

L'articolo 1, comma **769** della **Legge n. 296/2006** (Finanziaria per il 2007) ha disposto con effetto dal 1° gennaio 2007, l'aumento di 0,30 punti percentuali dell'aliquota a carico del lavoratore per finanziare l'Assicurazione Generale Obbligatoria e le forme sostitutive ed esclusive della medesima.

La norma prevede, inoltre, che, in conseguenza del predetto aumento, il totale delle quote dovute dal lavoratore e dal datore di lavoro non possa superare il **33%**.

La norma prevede un'aliquota contributiva maggiorata per tescicorei e ballerini iscritti all'Enpals successivamente alla data del 31.12.1995 (**35,70%**). Naturalmente, ove si tratti di tescicorei e ballerini già iscritti all'Enpals alla data del 31.12.1995 si applicano le aliquote contributive della generalità dei lavoratori dello spettacolo di cui alla tabella che segue. Di seguito le aliquote contributive per l'anno 2011.

Categoria lavoratori	Cod. Tab.	Cod. Caus.	Datore di lavoro	Lavoratore	Totale
Lavoratori iscritti dopo il 31/12/1995 a forme pensionistiche obbligatorie	C3	020	23,81	9,19	33,00
Lavoratori già iscritti al 31/12/1995 a forme pensionistiche obbligatorie	Y3	020	23,81	9,19	33,00
Tescicorei e ballerini iscritti all'Enpals dopo il 31/12/1995 privi di anzianità contributiva in altre gestioni pensionistiche obbligatorie	R3	020	25,81	9,89	35,70
Tescicorei e ballerini iscritti all'Enpals dopo il 31/12/1995, ma con anzianità contributiva in altre gestioni pensionistiche obbligatorie	X3	020	25,81	9,89	35,70
Sportivi professionisti iscritti dopo il 31/12/1995 a forme pensionistiche obbligatorie	T	020	23,81	9,19	33,00
Sportivi professionisti già iscritti al 31/12/1995 a forme pensionistiche obbligatorie	Z	020	23,81	9,19	33,00

**LAVORATORI DOMESTICI E CONTRIBUZIONE INPS 2011**
Circolare Inps n. 23 del 1.02.2011

Con la circolare n. 23 del 1 febbraio 2011 l'Inps determina gli importi dei contributi dovuti per l'anno in corso dai datori di lavoro domestico.

Gli importi risultano aumentati rispetto all'anno 2010 secondo l'indice Istat pari all'1,6%; pertanto, sono state determinate le nuove fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno in corso per i lavoratori domestici.

A decorrere dal 1° gennaio 2011, l'aliquota contributiva per i datori di lavoro non soggetti al contributo Cuaf, è aumentata nella misura di 0,22 punti percentuali come previsto dall'articolo 27, comma 2-bis del D.L. 31.12.1996, n. 669, convertito nella Legge 28.02.1997, n. 30, raggiungendo l'aliquota contributiva al Fpld degli altri datori di lavoro pari a 17,4275%.

Rimangono in vigore gli esoneri previsti ai sensi dell'articolo 120, della Legge 23.12.2000, n. 388 e gli esoneri istituiti ex articolo 1, commi 361-362 della Legge 23.12.2005, n. 266, aventi decorrenza dal 1.01.2006.

Si riportano nelle seguenti tabelle gli importi delle fasce di retribuzione oraria con la corrispondente determinazione del contributo con Cuaf e senza Cuaf.

Lavoratori italiani e stranieri			
Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	Convenzionale	Con quota Cuaf	Senza quota Cuaf
Fino a € 7,34	€ 6,50	€ 1,36 (0,33)	€ 1,37 (0,33)
Da € 7,34 a € 8,95	€ 7,34	€ 1,54 (0,37)	€ 1,55 (0,37)
Oltre € 8,95	€ 8,95	€ 1,88 (0,45)	€ 1,89 (0,45)
Oltre 24 ore settiman.	€ 4,72	€ 0,99 (0,24)	€ 1,00 (0,24)

I coefficienti di ripartizione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2011 sono individuati nel seguente modo:

Gestione	Lavoratori domestici con Cuaf		Lavoratori domestici senza Cuaf	
	Aliquote	Coefficienti	Aliquote	Coefficienti
Fpld	17,4275%	0,831068	17,4275%	0,826339
Ds	2,0325%	0,096924	2,1525%	0,102063
Cuaf	0,0000%	0,000000	0,0000%	0,000000
Maternità	0,0000%	0,000000	0,0000%	0,000000
Inail	1,31%	0,062470	1,31%	0,062115
Fondo Garanzia Tfr	0,20%	0,009538	0,20%	0,009483
TOTALE	20,9700%	1,000000	21,0900%	1,000000



RIDUZIONE CONTRIBUTIVA SETTORE EDILE
Circolare Inps n. 7 del 20.01.2011

L'articolo 1, comma 512 della **Legge n. 247/2007** ha modificato l'articolo 29, comma 5 del **D.L. n. 244/1995**, introducendo stabilmente a decorrere dall'anno 2008, la facoltà per il Governo di confermare o rideterminare con decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la riduzione contributiva a favore delle imprese edili ai sensi dell'articolo 29 del **D.L. n. 244/1995**. Per l'anno 2010 con il **D.M. 4.12.2010**, la riduzione contributiva è stata confermata nella misura dello **11,50%**. Con la circolare n. 7 del **20.01.2011** l'Inps fornisce le istruzioni per la attuazione di quanto disposto nel citato decreto Ministeriale.

La riduzione contributiva **all'11,50%** si calcola sulla parte di contribuzione a carico dei datori di lavoro, esclusa quella di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, e si applica ai soli operai occupati con orario di lavoro di 40 ore settimanali. Pertanto, non spetta per gli operai impiegati con contratto di lavoro a tempo parziale. Le aliquote contributive da considerare ai fini del calcolo sono quelle in vigore, per i diversi settori di attività (Industria e Artigianato) dal 1° gennaio 2010.

A tale riguardo l'Inps precisa che la base di calcolo deve essere ridotta in forza delle disposizioni di cui all'articolo 120, commi 1 e 2 della **Legge n. 388/2000** e all'articolo 1, commi 361 e 362 della **Legge n. 266/2005**; la determinazione della base di calcolo deve avvenire al netto delle misure compensative eventualmente spettanti. I datori di lavoro interessati sono quelli che svolgono attività edili individuati dai codici Istat 1991 dal 45.11 al 45.45.2; l'agevolazione spetta per i periodi di paga **da gennaio a dicembre 2010** e non si applica sul contributo previsto dall'articolo 25, comma 4 della **Legge n. 845/1978**, versato dai datori di lavoro unitamente alla contribuzione a copertura della disoccupazione involontaria.

La misura è, altresì, subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 6, commi da 9 a 13 del **D.L. n. 338/1989** per l'accesso agli sgravi del Mezzogiorno, comprese quelle dettate in materia di retribuzione imponibile.

La misura non spetta per i lavoratori per i quali sono già previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo, come ad esempio derivante dall'iscrizione alle liste di mobilità, contratti di inserimento ecc..

Inoltre, i datori di lavoro debbono possedere i requisiti di cui al **D.L. n. 223/2006**, e, cioè, debbono essere in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità contributiva, anche da parte delle Casse Edili, e non debbono aver riportato condanne passate in giudicato per la violazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, nonché in materia di rilascio della certificazione di regolarità contributiva da parte delle Casse Edili. A tale proposito l'Inps ha predisposto un modello di dichiarazione di responsabilità, da far pervenire alla sede dell'Istituto competente; in ipotesi di non veridicità delle dichiarazioni, vincolante ai fini della concessione del beneficio, oltre alle conseguenze penali derivanti da simile iniziativa, l'Istituto procede al recupero delle somme indebitamente fruite dal richiedente.

L'Inps precisa che, il riconoscimento della riduzione contributiva introdotta dall'articolo 29, comma 2 del **D.L. n. 244/1995**, sarà effettuato dalla procedura di controllo statistico contributivi e dei codici di autorizzazione attribuiti alle aziende.

Ai fini delle operazioni di conguaglio i datori di lavoro dovranno effettuare i seguenti adempimenti:

- **determinare l'ammontare complessivo** della riduzione contributiva spettante, ove non ancora operata, per i periodi di paga pregressi, in ogni caso non anteriori a gennaio 2010;
- **esporlo** in corrispondenza dell'elemento "Sommacredito" di "CausaleAccredito" "L207" di "AltrePartiteAccredito" di "DenunciaAziendale".

Le operazioni di recupero debbono essere effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla emanazione della Circolare in commento.

Commenti a cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



RINNOVI CONTRATTUALI GENNAIO - FEBBRAIO 2011 Autotrasporto merci e logistica - Accordo 26.01.2011

In data **26.01.2011**, tra le Parti sociali Aite, Aiti, Ansep-Unitam, Assoespressi, Assologistica, Federspedi, Fedit, Fisi, Confetra, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Legacoop Servizi, AGCI Produzione e Servizi di Lavoro, Anita, Fita-Cna, Trasportounito Fiap-Unimpresa con Filt-Cigl, Uiltrasporti, Fit-Cisl è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo della parte normativa del Ccnl dei dipendenti delle imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica.

Il contratto avrà scadenza **al 31 dicembre 2012** sia per la parte economica sia per la parte normativa. Le novità più importanti sono:

- **Minimi tabellari (gennaio 2011; settembre 2011; febbraio 2012; dicembre 2012);**
- **Classificazione del personale;**
- **Periodo di prova;**
- **Elemento distinto della retribuzione (gennaio 2011);**
- **Flessibilità;**
- **Assistenza integrativa.**

L'accordo introduce due nuovi livelli il 4° junior e il 6° junior e modifica la declaratoria dei livelli 5 e 6.

Al livello 4° junior appartengono i lavoratori adibiti a prestazioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche, quali, ad esempio, gli addetti alla movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche e con esclusione dei conducenti dei carrelli elevatori; **al livello 6° junior** i lavoratori che svolgono attività semplici, in particolare, gli addetti alla movimentazione merci che necessitano soltanto di un periodo di addestramento pratico; tali lavoratori, se apprendisti, vengono inquadrati nel livello 6° senior soltanto dopo 24 mesi.

Appartengono **al livello 5°** i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali, le cui mansioni sono svolte secondo conoscenze e/o procedure predeterminate, che comportano responsabilità ed autonomia in relazione alla corretta esecuzione della prestazione, quali, ad esempio, gli addetti alle attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici, che comportano limitata complessità e che richiedono normale capacità esecutiva.

Appartengono **al livello 6°** i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali e che non comportano né responsabilità, né autonomia, come ad esempio gli addetti alle attività di movimentazione merci che richiedono mezzi di sollevamento semplici.

I lavoratori inquadrati alla data del 26 gennaio 2011 nel **4° livello** vengono automaticamente inquadrati nel nuovo **4° livello senior**, mentre i lavoratori di **6° livello** vengono automaticamente inquadrati nel nuovo **6° livello senior**.

I nuovi valori dei minimi tabellari, a seguito degli aumenti contrattuali previsti con decorrenza **gennaio 2011, settembre 2011, febbraio 2012 e dicembre 2012**, risultano così determinati:

Livelli	Dal 1.01.2011	Dal 1.09.2011	Dal 1.12.2012	Dal 1.12.2012
Q	1.857,95	1.890,19	1.928,86	1.970,12
1	1.744,64	1.774,81	1.811,01	1.849,62
2	1.602,97	1.630,66	1.663,88	1.699,32
3S	1.447,37	1.472,37	1.502,37	1.534,37
3J	1.409,20	1.433,58	1.462,84	1.494,05
4S	1.340,07	1.363,21	1.390,98	1.420,60
4J	1.304,12	1.326,85	1.354,12	1.383,21



S	1.278,22	1.300,33	1.326,86	1.355,15
6S	1.193,47	1.214,13	1.238,92	1.265,37
6J	1.164,54	1.164,54	1.164,54	1.164,54

Fino al **31 dicembre 2012** gli aumenti stabiliti in sede di rinnovo contrattuale non sono utili ai fini della determinazione dei seguenti istituti: quattordicesima mensilità, lavoro straordinario, festività.

A decorrere dal **1° dicembre 2012** i parametri saranno i seguenti:

Livelli	Parametri
Q	169
1	159
2	146
3S	132
3J	128
4S	122
4J	119
5	116
6S	109
6J	100

A causa della eliminazione delle giornate del 4 novembre e della Pasqua (settore Trasporto merci) dai giorni festivi, ai lavoratori in servizio alla **data del 26 gennaio 2011** viene riconosciuto un **elemento distinto della retribuzione**, non riassorbibile ed incidente su tutti gli istituti contrattuali e legali, da erogarsi a decorrere dal mese di **gennaio 2011** nei seguenti importi mensili :

Livelli	Settore trasporto merci	Livelli	Settore Assologista
Q	12,89	Q	6,45
1	12,07	1	6,03
2	11,07	2	5,54
3S	10,00	3	5,00
3	9,75	4	4,88
4	9,26	5	4,63
5	8,84	6	4,42
6	8,26	7	4,13

La durata massima del periodo di prova è così fissata:

Qualifiche	Livelli	Durata
Quadri	Q	6 mesi
Impiegati	1	5 mesi
	2	4 mesi
	3S, 3J, 4S, 4J - 3, 4, 5 Assologista	3 mesi
Conducenti autoveicoli	3S, 3 - 3, 4 Assologista	4 mesi
Altri lavoratori		1 mese



La durata media della settimana lavorativa **non può superare le 48 ore**, comprensive del lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 6 mesi, al netto delle giornate retribuite non lavorate. Per il personale viaggiante la durata massima della giornata lavorativa può essere estesa a **60 ore** solo se su un periodo di 6 mesi (al netto delle giornate retribuite non lavorate) la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali. La disposizione si applica anche alle imprese artigiane.

In alternativa alla deroga già prevista in ipotesi di particolari esigenze produttive, collegate ad incrementi di produttività di carattere stagionale (possibilità di ripartire una sola volta nel corso dell'anno e per un massimo di 5 settimane consecutive, l'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di **48 ore** settimanali, compensando le ore eccedenti con la maggiorazione del limite massimo di **48 ore** settimanali, compensando le ore eccedenti con la maggiorazione del **20%**), le imprese possono distribuire, sempre per un massimo di 5 settimane consecutive, l'orario di lavoro in maniera non omogenea nell'arco della settimana, fermi restando i limiti minimo e massimo, rispettivamente, **di 6 e 9 ore giornaliere ordinarie**. A fronte di tale deroga, ai lavoratori viene riconosciuta per ciascuna settimana con disomogeneità di orario, un'indennità di **Euro 10,00** comprensiva di tutti i riflessi sugli istituti legali e contrattuali.

E' stata concordata l'istituzione di un **fondo integrativo** di settore allo scopo di integrare le prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale. Il diritto alle prestazioni sanitarie compete **dal 1° gennaio 2012** a tutti i lavoratori a tempo indeterminato non in prova compresi gli apprendisti.

Dal 1° luglio tale fondo verrà finanziato unicamente dal contributo a carico dei datori di lavoro pari ad **Euro 120,00 annui** per ciascun lavoratore, al netto del contributo di solidarietà e delle spese di funzionamento della Cassa Sanitaria, da corrispondere in un sola rata con modalità da definirsi.

L'azienda che ometta di corrispondere il versamento contributivo è direttamente responsabile nei confronti del lavoratore non iscritto della perdita delle prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del danno.

Eventuali accordi o contratti collettivi che prevedano condizioni di maggior favore sono fatti salvi, mentre quelli che prevedono condizioni inferiori debbono essere uniformati in occasione della prima scadenza annuale, mediante adesione alla casa in parola.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono l'apprendistato, il lavoro a termine, la maternità e la attività formativa.

Legno e Arredamento - Aziende Artigiane - Ipotesi di Accordo 27.01.2011

In data **27.01.2011**, tra le Parti sociali Confartigianato legno e arredo, Confartigianato marmisti, Cna Produzione, Cna Costruzioni, Casartigiani, Clai con Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo della parte economica e normativa del Ccnl dei dipendenti delle imprese artigiane del legno, arredamento e boschivi e dei settori delle escavazioni e lavorazioni dei materiali lapidei. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (febbraio 2011, settembre 2011, giugno 2012);**
- **Una tantum (aprile 2011, ottobre 2011).**

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

- aziende artigiane come definite dalla legislazione vigente e delle piccole e medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole e medie imprese anche in forma cooperativistica dei settori del legno, arredamento, mobili escavazione e lavorazione dei materiali lapidei;
- produzione di sarcofaghi e la produzione di allestimenti e di arredamenti di stand, mostre e fiere e relativo montaggio (settore legno), la produzione di manufatti di cemento, la produzione di cemento, gesso, calce, laterizi;



- produzione e lavorazione e posa in opera di materiali lapidei in ambito cimiteriale, escluse quelle inserite nel ciclo del settore edile;
- collocazione del comparto restauro artistico.

Entro 6 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo in argomento verrà istituita una Commissione Paritetica con il compito di elaborare i profili professionali nei settori cemento, calce, gesso, malte e laterizi.

Viene prevista, a copertura del periodo di vacanza contrattuale e considerando l'importo già corrisposto nel 2009 in base all'Accordo interconfederale **23 luglio 2009** di **Euro 115,00**, a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data della stipula dell'accordo (27 gennaio 2011), la corresponsione di un importo forfetario a titolo di *una tantum* di **Euro 150,00** suddivisibile in quote mensili, o frazioni, da corrispondersi in due *tranches* con le seguenti modalità:

- **Euro 80,00** con la retribuzione del mese di aprile 2011;
- **Euro 70,00** rispettivamente e ottobre 2012.

Agli apprendisti in forza alla data del **27 gennaio 2011**, l'*una tantum* viene corrisposta nella misura del **70%** con le medesime decorrenze.

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. Tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione del mese di novembre 2010.

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.

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

LEGNO ARREDAMENTO MOBILI

Livelli	Dal 1.02.2011	Dal 1.09.2011	Dal 1.06.2012
AS	1.696,15	1.736,96	1.757,37
A	1.580,97	1.619,02	1.638,03
B	1.445,12	1.479,89	1.497,28
CS	1.382,31	1.415,57	1.432,20
C	1.318,85	1.350,58	1.366,46
D	1.246,71	1.276,71	1.291,71
E	1.180,64	1.209,05	1.223,25
F	1.109,31	1.136,00	1.149,35

LAPIDEI, ESCAVAZIONE, MARMO

Livelli	Dal 1.02.2011	Dal 1.09.2011	Dal 1.06.2012
1	1.781,55	1.823,63	1.845,34
2	1.670,32	1.709,76	1.730,12
3	1.454,54	1.488,89	1.506,63
4	1.364,05	1.396,26	1.412,90
5	1.312,71	1.343,71	1.359,71



6	1.252,31	1.281,88	1.297,15
7	1.164,25	1.191,74	1.205,94

L'accordo conferma tutto quanto già previsto in materia dagli Accordi Interconfederali e dai Contratti collettivi nazionali vigenti.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono la assistenza integrativa, il contratto a termine e l'apprendistato professionalizzante.

Collaboratori familiari - Verbale di Accordo 21.01.2011

In data **21.01.2011** le Parti sociali Fidaldo, Domina, Federcolf con Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo prestatori di lavoro domestico.

Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **minimi tabellari (gennaio 2011);**
- **indennità di funzione (gennaio 2011);**
- **indennità vitto e alloggio (gennaio 2011).**

A decorrere dal 1° gennaio 2011, l'importo della indennità di funzione spettante ai lavoratori conviventi **DS** e **D** è elevato ad **Euro 156,07**.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 l'importo dell'indennità vitto ed alloggio è fissato in **Euro 5,02** giornalieri di cui :

- **Euro 1,75** per ciascun pasto;
- **Euro 1,52** per il pernottamento.

Dal 1° gennaio 2011, i nuovi valori dei minimi tabellari sono così determinati:

Categoria	Conviventi	Conviventi fino a 30 ore sett.	Non conviventi	Assistenza notturna	Presenza notturna
DS	1.108,23	-	7,49	1.274,47	-
D	1.055,46	-	7,18	-	-
CS	897,14	-	6,21	1.031,71	-
C	844,37	612,16	5,91	-	-
BS	791,59	554,11	5,60	910,33	-
B	738,82	527,73	5,28	-	-
AS	686,05	-	4,97	-	-
A	580,50	-	4,22	-	-
Livello unico	-	-	-	-	609,54

Radiotelevisione - Emittenti private - Ipotesi di Accordo 16.02.2011

In data **16.02.2011** tra le Parti sociali Frt, Anica con Uilcom-Uil, Fistel-Cisl, Slc-Cgil, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo della parte economica e normativa del Ccnl dei dipendenti delle imprese private, esercenti servizi radiotelevisivi con attività di edizione e messa in onda, produzioni e commercializzazione dei programmi. Il contratto avrà decorrenza dal 16.02.2011 al 31.12.2012.



Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari** (marzo 2011, ottobre 2011, giugno 2012);
- **Una tantum** (marzo 2011, gennaio 2012).

A tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo (**16 febbraio 2011**), con anzianità effettiva dal 1° gennaio 2010, viene corrisposta una indennità a titolo di *una tantum* nelle seguenti misure:

SETTORE TELEVISIVO

Livelli	Marzo 2011	Gennaio 2012
9	161,49	161,49
8	148,09	148,09
7	136,60	136,60
6	130,21	130,21
5	120,00	120,00
4	100,85	100,85
3	84,26	84,26
2	74,04	74,04
1	63,83	63,83

SETTORE RADIOFONICO

Livelli	Marzo 2011	Gennaio 2012
6	133,19	133,19
5	119,58	119,58
4	98,27	98,27
3	84,00	84,00
2	70,86	70,86
1	59,20	59,20

Gli importi dell'*una tantum*, non utili ai fini del calcolo dei vari istituti contrattuali e legali, diretti ed indiretti, né del TFR, sono calcolati in base all'effettiva anzianità di servizio dei lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2010 con contratto a tempo indeterminato, determinato o part-time.

Per effetto degli aumenti retributivi stabiliti per i mesi di marzo 2011, ottobre 2011 e giugno 2012, i nuovi valori dei minimi tabellari sono così determinati:

SETTORE TELEVISIVO

Livelli	Dal 1.03.2011	Dal 1.10.2011	Dal 1.06.2012
9	1.534,33	1.581,43	1.628,53
8	1.406,32	1.449,51	1.492,70
7	1.296,74	1.336,58	1.376,42
6	1.237,29	1.275,27	1.313,25
5	1.140,00	1.175,00	1.210,00
4	958,69	988,11	1.017,52
3	799,95	824,53	849,10
2	703,66	725,26	746,85
1	606,36	624,97	643,59



SETTORE RADIOFONICO

Livelli	Dal 1.03.2011	Dal 1.10.2011	Dal 1.06.2012
6	1.106,36	1.146,00	1.177,71
5	992,08	1.027,67	1.056,14
4	816,50	845,74	869,14
3	697,00	722,00	742,00
2	588,60	609,69	626,56
1	491,94	509,56	523,65

Ai lavoratori ai quali non trova applicazione il premio di risultato, è prevista l'erogazione a partire dal 2013 di un **elemento di garanzia retributiva** a titolo di indennità sostitutiva del premio.

Gli importi, le modalità di erogazione, i lavoratori destinatari ed eventuali meccanismi di esclusione verranno individuati da una apposita **Commissione** entro il 30 Settembre 2011 e ratificati dalle parti entro il 31 dicembre 2011.

Tale elemento, che è escluso dalla base di calcolo del TFR e dall'incidenza sugli Istituti legali e contrattuali, si applica solamente ai lavoratori che percepiscano il minimo, contingenza e scatti di anzianità o comunque, importi aggiuntivi inferiori a quelli previsti dagli accordi individuali o collettivi, che verranno assorbiti fino a concorrenza di detti importi.

Le Parti stipulanti hanno convenuto di istituire un **premio di risultato** e proprio a tale riguardo **entro il 31 dicembre 2011** definiranno i meccanismi del premio, mentre gli importi e le modalità di erogazione per l'anno 2012 verranno definite in sede aziendale.

Detta disciplina non si applica alle imprese che abbiano già definito il premio di risultato o premi analoghi in ambito di contrattazione aziendale.

Per quanto concerne il trasferimento, l'accordo disciplina i trasferimenti entro i 50 Km dalla sede di lavoro, sempre che il trasferimento non sia richiesto dal lavoratore.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con preavviso non inferiore a 25 giorni.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto, oltre al rimborso delle spese di viaggio per sé e per il nucleo familiare e per il trasporto degli effetti personali /familiari, un importo *una tantum* in misura non inferiore ad una mensilità della retribuzione (due mensilità in ipotesi di familiari a carico) composta a tale fine da minimo, contingenza, eventuali superminimi e compensi a carattere continuativo corrisposti mensilmente e scatti di anzianità.

In occasione del trasferimento al lavoratore **competono 2 giorni di permesso** retribuito.

I lavoratori di età superiore a 55 anni possono essere trasferiti ad altra sede solo se nella sede di provenienza non siano presenti altre mansioni analoghe espletate da lavoratori di età inferiore.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



Licenziamento illegittimo

Licenziamento ritorsivo e tutela reale

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

Al licenziamento ritorsivo, nullo perché viziato da motivo illecito, si applica l'articolo 18 della Legge n. 300/1970, anche se il numero dei lavoratori occupati è inferiore a quindici unità.



Note

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte sancisce il principio per cui al licenziamento determinato da motivo di ritorsione o di rappresaglia, nullo perché viziato da motivo illecito, si applica la disciplina della tutela reale prevista dallo Statuto dei Lavoratori all'articolo 18, anche se il numero dei lavoratori in forza nell'azienda è inferiore ad undici.

Pertanto, al lavoratore licenziato per tale motivo spetta la reintegrazione nel posto di lavoro.

La giurisprudenza di legittimità ha più volte ribadito il principio per cui la nullità del licenziamento ritorsivo e, dunque per motivo illecito, discende da una interpretazione estensiva della previsione della nullità del licenziamento discriminatorio, sancita dall'articolo 4 della Legge n. 604/1966, successivamente estesa dall'articolo 15 della Legge n. 300/1970 e dall'articolo 3 della Legge n. 108/1990.

Il licenziamento ritorsivo o per rappresaglia è quello determinato, quasi esclusivamente, dal una decisione arbitraria del datore di lavoro che, di fronte a richieste del tutto legittime del lavoratore, reagisce recedendo dal rapporto di lavoro. Il licenziamento per ritorsione, che è sorretto da motivo illecito, è radicalmente nullo e lo stesso può essere ricondotto alla disciplina degli atti unilaterali nulli prevista dagli articoli 1418, 1345 e 1324 c.c.; il recesso così determinato è insuscettibile di produrre qualsiasi effetto giuridico, con la conseguenza che il lavoratore licenziato, indipendentemente dai requisiti dimensionali dell'impresa, ha diritto di essere reintegrato nell'azienda con diritto a percepire, per intero, tutte le retribuzioni maturate nel corso del rapporto di lavoro, che deve ritenersi come se non fosse mai stato interrotto; il datore di lavoro, per converso, oltre ad essere obbligato a corrispondergli le retribuzioni, è tenuto anche a versare i contributi previdenziali ed assistenziali dal momento del recesso. Tali effetti ripristinatori sono tipici dell'atto affetto da nullità radicale e assoluta.

In poche parole, l'illiceità determinata dal motivo ritorsivo determina la nullità radicale del recesso del datore di lavoro, con la conseguenza che esso è considerato tamquam non esset.

A carico del lavoratore, tuttavia, incombe un onere della prova piuttosto gravoso in sede processuale; secondo la Suprema Corte, infatti, per dimostrare il carattere discriminatorio del licenziamento, è necessario che il lavoratore dimostri l'intento perseguito dal datore di lavoro con sufficiente certezza, se del caso, anche a mezzo di indizi; più in particolare, il lavoratore ha l'onere di dimostrare la sussistenza di un nesso di causalità tra le circostanze fattuali dedotte (quali ad esempio l'appartenenza del lavoratore ad un determinato sindacato, o la partecipazione di questi ad attività sindacali) e l'intento ritorsivo del datore di lavoro (Cass. n. 14816/2005). In difetto, la giurisprudenza ritiene, di regola, esclusa la finalità ritorsiva.

Nel caso di specie, un lavoratore impugna il licenziamento intimato dal datore di lavoro, deducendone la finalità ritorsiva per rivendicazioni di natura retributiva che egli avrebbe avanzato in costanza di rapporto. In entrambi i gradi di giudizio la domanda del lavoratore viene accolta ed il datore di lavoro viene condannato alla reintegrazione del lavoratore, oltre che alla corresponsione delle retribuzioni maturate ed al versamento della contribuzione previdenziale.

La società datrice di lavoro propone, allora, ricorso per cassazione lamentando la violazione e la falsa applicazione della legge, nonché il vizio di motivazione. Il punto essenziale su cui si fonda il gravame è la mancanza del requisito numerico di 15 unità nell'azienda per l'applicazione della tutela reale.



La Suprema Corte, tuttavia, ritiene il motivo infondato e rigetta il ricorso, confermando l'illegittimità del recesso datoriale.

A tale proposito richiama la giurisprudenza ormai consolidata formatasi sul punto, che ha statuito che le garanzie di cui all'articolo 18 della Legge n. 300/1970 sono state estese anche ai licenziamenti nulli, discriminatori e motivati da intento di rappresaglia, a prescindere dal numero dei lavoratori in forza nell'azienda (Cass. n. 3837/1997, nonché Cass. n. 14982/2000).

Pertanto, il lavoratore licenziato per tale motivo illecito ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, nonché alle retribuzioni maturate e non percepite dal giorno del licenziamento; ovviamente, anche in ipotesi di riconoscimento di diritto alla retribuzione, trova applicazione il principio della detrazione dell'aliunde perceptum: dalle retribuzioni spettanti al lavoratore dovranno essere detratti, cioè, gli importi degli emolumenti e/o delle retribuzioni eventualmente percepite in relazione ad altre attività lavorative nel frattempo svolte dal lavoratore licenziato, sempre che vi sia stata puntuale allegazione in giudizio dei fatti relativi e che gli stessi possano ritenersi provati o comunque non contestati e/o non controversi.

Si rammenta, da ultimo, la pronuncia della Suprema Corte n. 5635/2006, che ha sancito il principio per cui, la norma dell'articolo 3 della Legge n. 108/1990, che estende ai licenziamenti nulli siccome discriminatori le conseguenze di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, a prescindere dal numero dei lavoratori ed anche ai dirigenti, deve intendersi applicabile anche ai licenziamenti nulli perché determinati da motivo di ritorsione o rappresaglia.

Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo

Preavviso nel licenziamento per sopravvenuta inidoneità

Cass. Sez. Lav., 29 marzo 2010, n. 7531

In linea generale, il licenziamento per sopravvenuta inidoneità allo svolgimento delle mansioni cui è adibito il lavoratore, viene ricondotto all'ipotesi del giustificato motivo oggettivo (con diritto al preavviso), proprio perché non si può escludere l'impiego del dipendente in mansioni diverse.

Tuttavia, con riguardo allo speciale rapporto di lavoro dei piloti, deve escludersi l'indicata evenienza per il caso di inidoneità permanente al volo, che è l'unica prestazione lavorativa dedotta in questo particolare contratto di lavoro. Non è configurabile, infatti, per il datore di lavoro, uno *ius variandi* che consenta di inserire il pilota nell'ambito del personale di terra senza che si produca una novazione del contratto.

Licenziamento per soppressione di funzioni

Cass. Sez. Lav., 28 ottobre 2010, n. 22034

Il lavoratore ha l'obbligo di dedurre tempestivamente ogni posizione di potenziale ricollocamento, e ciò anche nel caso in cui la conoscibilità di una posizione di potenziale collocamento emerga in corso di causa.

Il potere del giudice di esercitare i propri poteri di ufficio e svolgere l'indagine circa la possibilità di *repechage*, rientrando tale indagine nei suoi poteri discrezionali, è censurabile in sede di legittimità solo per difetto di motivazione e non anche per violazione di legge.



Licenziamento illegittimo e reintegrazione in luogo diverso

Cass. Sez. Lav., 23 novembre 2010, n. 23677

Il trasferimento di sede del dipendente reintegrato, presupponendo la preventiva ammissione di questo nella prestazione della precedente attività lavorativa in ottemperanza del comando giudiziale, può concretizzarsi solo successivamente alla reintegrazione del lavoratore nel medesimo luogo di lavoro dal quale era stato allontanato.

Licenziamento per riassetto organizzativo

Cass. Sez. Lav., 17 novembre 2010, n. 23222

In ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento all'organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento ed anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che i residui posti di lavoro riguardanti mansioni equivalenti fossero stabilmente occupati da altri lavoratori o il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore licenziato in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva.

Licenziamento illegittimo e oneri probatori

Tribunale di Bari, 19 ottobre 2010, n. 12468

Il lavoratore, che agisca in giudizio per la dichiarazione dell'illegittimità di un licenziamento, ha l'onere di provare l'esistenza del licenziamento medesimo (e non la sola circostanza della cessazione di fatto del rapporto), spettando al datore di lavoro la prova della giusta causa o del giustificato motivo oppure della riconducibilità del recesso alle dimissioni del lavoratore stesso.

L'esistenza del licenziamento deve configurarsi quale fatto costitutivo della domanda di impugnazione, conseguendone che deve ritenersi gravante sul proponente dell'azione l'onere di fornire la prova dell'evento licenziamento, non potendo certamente ritenersi che, in materia, viga una inversione dell'onere probatorio, secondo la quale il lavoratore possa limitarsi a una mera allegazione della circostanza, restando obbligato il datore di lavoro a fornire la dimostrazione che il recesso sia dovuto ad altra causa, essendo, invece, sufficiente che il convenuto si limiti alla semplice negazione del fatto costitutivo del diritto esercitato da controparte.

Divieto di licenziamento di lavoratrice ultrasessantenne

Corte di Giustizia Ue, Sez. II, 18 novembre 2010, n. C-356/09

L'articolo 3, n. 1 lettera c) della Direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207/Cee, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, come modificata dalla Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/73/Ce, deve essere interpretato nel senso che una normativa nazionale, la quale, per promuovere l'inserimento professionale di persone più giovani, consente ad un datore di lavoro di licenziare gli impiegati che abbiano maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, laddove tale diritto è maturato dalle donne ad un'età inferiore di cinque anni rispetto a quella in cui tale diritto è maturato per gli uomini, costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso, vietata da tale direttiva.



Licenziamento per raggiungimento dei limiti di età

Corte di Giustizia Ue, Sez. II, 18 novembre 2010, n. C-250/09 – 268/09

La Direttiva del Consiglio 27 dicembre 2000, 2000/78/Ce, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, e, in particolare, il suo articolo 6, n. 1, deve essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa nazionale che preveda il pensionamento d'ufficio dei professori universitari al compimento dei 68 anni e la possibilità che questi ultimi proseguano la loro attività oltre i 65 anni unicamente mediante contratti a tempo determinato, conclusi per un periodo di un anno e rinnovabili al massimo due volte.

Allontanamento arbitrario e licenziamento

Cass. Sez. Lav., 30 settembre 2010, n. 20461

In astratto, il Giudice non è vincolato dalla tipizzazione delle sanzioni disciplinari contenuta nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, ma perché possa discostarsene devono essere provate circostanze rilevanti nel caso concreto.

Perché possa essere rilevato il difetto di motivazione - per omessa valutazione della gravità dell'illecito ai fini del giudizio sulla proporzionalità della sanzione applicata - devono essere indicate le circostanze che sarebbero state provate, ma non valutate, tali da rendere sproporzionata la sanzione applicata.

Licenziamento per giusta causa

Cass. Sez. Lav., 26 ottobre 2010, n. 21899

Il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare può ben avvertire l'esigenza di essere sentito personalmente dal datore di lavoro (anche quando abbia inviato una compiuta difesa scritta), ma in questa ipotesi, egli deve (meglio ha l'onere di) comunicare la propria volontà in termini univoci a tutela dell'affidamento del datore di lavoro, il quale non può essere esposto ingiustamente al rischio di sentirsi dichiarare illegittimo il licenziamento per un vizio di procedura determinato, fra l'altro, proprio dal contenuto incerto e poco chiaro della comunicazione del lavoratore.

Aspetti previdenziali

Lavoratori a tempo parziale e obbligo contributivo

Cass. Sez. Lav., 20 ottobre 2010, n. 21518

E' rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale del D.L. n. 463/1983, articolo 7, comma 1, prima fase, convertito nella Legge n. 468/1983, nella parte in cui, in sede di computo del numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare al fine delle prestazioni pensionistiche, non prevede che la soglia minima di retribuzione utile per l'accredito del singolo contributo ivi prevista venga ricondotta al valore dell'ora lavorativa del lavoratore a tempo pieno e, quindi, rapportata al numero di ore settimanali del lavoratore a tempo parziale, in relazione agli articoli 3 e 38 della Costituzione.



Somministrazione irregolare e contribuzione Inps Tribunale di Torino, 2 aprile 2010

Nel nostro ordinamento la somministrazione di lavoro è consentita solo nei limiti e con le modalità previste dal D.Lgs n. 276/2003, normativa che trova applicazione, per quanto riguarda la somministrazione a tempo determinato, anche nei confronti della Pubblica Amministrazione, fatta eccezione per il disposto dell'articolo 27, comma 1, che prevede, nel caso di somministrazione irregolare, la costituzione di un rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore.

Pertanto, il ricorso dell'Ente pubblico all'istituto della somministrazione di lavoro al di fuori dei limiti fissati dal D.Lgs. n. 276/2003, pur non potendo comportare la costituzione di rapporti a tempo indeterminato con la Pubblica Amministrazione, determina il sorgere a carico di quest'ultima di responsabilità ed oneri, in particolare, quello di versare all'Inps i contributi previdenziali.

Fondo integrativo aziendale e riscatto Tribunale di Trieste, 13 gennaio 2010

L'entrata in vigore del D.Lgs. n. 124/1993 ha stabilito che, per tutti i fondi di previdenza complementare, i lavoratori dipendenti debbono assumere il regime di contribuzione definita.

A fronte di tutto ciò, l'articolo 2123 c.c. prevede al comma 2 che, se esistono fondi di previdenza formati con il contributo dei prestatori di lavoro, questi hanno diritto alla liquidazione della loro quota, qualunque sia la causa di cessazione del contratto. Il diritto alla restituzione si prescrive in cinque anni decorrenti dalla fine del rapporto. E', inoltre, onere dei prestatori dimostrare in giudizio l'esistenza ed i termini delle condizioni di lavoro per avere diritto all'integrazione.

Sospensione del lavoro senza CIG e obbligo contributivo del datore Cass. Sez. Lav., 23 giugno 2010, n. 15207

In caso di sospensione dell'attività lavorativa per l'attualità di una crisi aziendale implicante la possibilità di intervento della CIG, la giuridica qualificazione delle somme corrisposte a titolo di anticipazione della prestazione previdenziale è consentita solo all'esito del procedimento per l'ammissione al trattamento di integrazione salariale, e, in caso di mancato accoglimento della richiesta di intervento della CIG, tali importi costituiscono solo una parte della retribuzione, al cui pagamento il datore di lavoro continua ad essere interamente obbligato in base alla disciplina generale delle obbligazioni e dei contratti con prestazioni corrispettive, trovandosi in una situazione di *mora credendi* rispetto ad una sospensione unilateralmente da lui disposta, in difetto di relativo potere.

L'assoggettamento a contribuzione delle somme corrisposte *una tantum* ai dipendenti può ritenersi escluso solo ove non vi sia alcun collegamento, neppure indiretto, fra le elargizioni stesse, il rendimento dei lavoratori e l'andamento aziendale.

Ricongiunzione dei contributi versati nel Fpld e gestione commercianti Cass. Sez. Lav., 29 settembre 2010, n. 20245

In materia di ricongiunzione di periodi assicurativi, deve ritenersi consentita la facoltà di ricongiungere i contributi versati nell'Ago e quelli versati in una delle gestioni dei lavoratori autonomi che fanno capo all'Inps (nella specie, gestione commercianti), al fine di ottenere, presso quest'ultima, una pensione commisurata all'intero periodo.



Amianto e benefici pensionistici

Corte di Appello di Genova, 3 dicembre 2009, n. 774

Nel caso in cui l'Inps, richiesto dall'assicurato, abbia negato l'incrementabilità dei contributi accreditati a suo favore per determinati periodi lavorativi, ai sensi dell'articolo 13, comma 8 della Legge n. 257/1992 e successive modifiche, deve considerarsi certo ed attuale l'interesse ad agire dell'assicurato medesimo per ottenere dal giudice l'accertamento della effettiva consistenza (intesa anche come "valore" ai fini pensionistici) della propria posizione contributiva e rimuovere, così, lo stato di incertezza oggettiva sulla esattezza dei dati al riguardo forniti dall'ente previdenziale.

Pluralità di attività ed inquadramento previdenziale

Tribunale di Genova, 17 dicembre 2009, n. 1886

Atteso il principio dottrinario e giurisprudenziale secondo il quale la pluralità di attività astrattamente soggette a forme assicurative differenti, alla stregua del criterio unificante della prevalenza della attività, va ricondotta ad un unico rapporto assicurativo, con la conseguente negazione della pluralità delle iscrizioni in diverse forme di assicurazione obbligatoria, ne discende l'incompatibilità della iscrizione di un lavoratore che, a seguito di accertamento dell'Inps, sia tenuto a iscriversi alla gestione degli esercenti attività commerciali, in forza dell'articolo 29, comma 1, della Legge 3.06.1975, n. 160, come sostituito dall'articolo 1, comma 203, Legge n. 662/1996, rispetto alla Gestione separata dei lavoratori autonomi, di cui all'articolo 2, comma 26 della Legge n. 335/1995, cui sia già precedentemente iscritto, eppertanto l'Istituto non assolve all'onere, che su di esso esclusivamente incombe, di decidere sull'iscrizione all'assicurazione corrispondente all'attività prevalente ove, pur avendo proceduto all'accertamento amministrativo, abbia mantenuto fermo l'inserimento del predetto lavoratore alle due gestioni previdenziali, con ciò omettendo di adottare il comportamento consequenziale all'accertamento che imponeva di rimuovere la situazione di doppio inserimento.

Perdita dei benefici previdenziali

Corte di Appello di Genova, 14 dicembre 2009, n. 688

Ai sensi dell'articolo 1, comma 13, della Legge n. 48/1988, due sono le fattispecie alternative ed entrambe idonee di per sè a determinare la perdita dei benefici contributivi, delle quali la prima « il ripristino dei luoghi » vera e propria misura coercitiva indiretta, che, volendo favorire l'intervento attivo dell'azienda nell'evitare fatti di inquinamento, esclude il beneficio fino a quando non è avvenuta la rimessione in pristino dei luoghi oggetto della condotta di violazione delle norme ambientali; la seconda « l'avvenuto risarcimento del danno a favore dello Stato », invece, prendendo in esame il caso in cui debba essere risarcito il danno, prevede che la fiscalizzazione non spetti sino all'avvenuto risarcimento e nei limiti del danno accertato », riferendosi esclusivamente al risarcimento del danno a favore dello Stato, che segna il limite della fiscalizzazione; il che altro non vuole significare che, mentre nella prima fattispecie si prescinde dell'entità del danno ambientale, sicchè fino a quando non avviene il ripristino opera l'esclusione totale del beneficio e l'azienda dovrebbe quindi essere incentivata a provvedere al ripristino medesimo dei luoghi, nella seconda fattispecie, invece, il danno ambientale (o meglio la sua quantificazione), costituisce il limite anche della non spettanza del beneficio, nel senso che la perdita dei benefici non potrà superare l'importo costituito dal risarcimento a favore dello Stato.



Risoluzione del rapporto per raggiungimento dell'età pensionabile **Corte di Giustizia Ue, Sez. Grande, 12 ottobre 2010, n. C-45/09**

L'articolo 4, comma 1 della Direttiva 27 novembre 2000, 2000/78/Ce, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una disposizione nazionale o dalla contrattazione collettiva in forza della quale siano considerate valide le clausole di cessazione automatica dei rapporti di lavoro per raggiungimento, da parte del lavoratore subordinato, dell'età pensionabile.

Responsabilità e risarcimento del danno

Fatto criminoso del terzo e risarcimento del danno
Tribunale di Milano, 9 febbraio 2010

L'articolo 2087 c.c. introduce, in capo al datore di lavoro, una responsabilità di natura contrattuale. Da ciò deriva che il lavoratore che agisca per l'accertamento della responsabilità datoriale abbia l'onere di dimostrare l'evento, il danno e il nesso di causalità di quest'ultimo con l'evento dannoso, mentre il datore di lavoro deve dimostrare che l'eventuale inadempimento sia stato determinato dalla impossibilità della prestazione derivante da causa ad esso non imputabile.

Demansionamento e risarcimento del danno **Cass. Sez. Lav., 31 maggio 2010, n. 13281**

Il divieto di modificazione *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.

In tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva, non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo; mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo, peraltro, precipuo rilievo la prova per presunzioni.

Lavoro alle dipendenze di più imprenditori e responsabilità solidale **Tribunale di Trieste, 1° febbraio 2010**

Qualora il dipendente abbia intrattenuto, senza alcuna cesura del rapporto, contratti di lavoro con più imprenditori operando indifferentemente per gli stessi, nel medesimo arco temporale, sussiste la responsabilità solidale dei datori di lavoro che ne abbiano così utilizzato la prestazione ed, in particolare, nel caso specifico, dell'ultimo datore di lavoro rimasto ad intrattenere il rapporto.



Responsabilità penale del datore di lavoro in materia di sicurezza Cass. Sez. V Pen., 12 agosto 2010, n. 32357

La responsabilità penale a carico del datore di lavoro non è esclusa nei comportamenti negligenti, trascurati, imperiti del lavoratore, che abbiano contribuito al verificarsi dell'infortunio.

Il comportamento "abnorme" del lavoratore, che esclude la responsabilità del datore di lavoro, va inteso come la "consapevolezza" dell'osservanza delle cautele impostegli, ponendo in essere una situazione di pericolo che il datore di lavoro non può prevedere e, certamente, non può evitare.

La designazione del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (Rspp) non esclude la responsabilità penale del datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro.

Rischio amianto e "agente modello" Cass. Sez. IV Pen., 26 maggio 2010, n. 20047

Per lo scrutinio sulla possibilità che un evento possa verificarsi e sul grado di diligenza usato per evitarlo, è necessario individuare criteri di misura oggettivi.

L'agente modello va di volta in volta individuato in relazione alle singole attività svolte e "lo standard" della diligenza, della perizia, e della prudenza dovute sarà quella del modello di agente che "svolga" la stessa professione, lo stesso mestiere, lo stesso ufficio, la stessa attività, insomma, dell'agente reale, nelle medesime circostanze concrete in cui opera quest'ultimo.

Somministrazione e risarcimento Tribunale di Roma, 30 novembre 2010, n. 18986

Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità formatosi in tema di nullità della clausola di apposizione del termine, per periodi cosiddetti non lavorati non esiste un obbligo retributivo da parte del datore di lavoro, ma solamente un obbligo risarcitorio (parametrato alla retribuzione non percepita) a partire dal momento in cui il lavoratore ha messo a disposizione le proprie energie lavorative. Peraltro, è ormai entrata in vigore la Legge 4.11.2010, la quale deve ritenersi applicabile in particolare l'articolo 32, commi 5 e 6 e 7, e il limite di cui al comma 5. Non può detrarsi alcuna somma dal risarcimento così determinato, atteso che la prestazione di attività lavorativa alle dipendenze di terzi viene prospettata dalla convenuta non come allegazione, ma come mera eventualità, mentre la sussistenza dei contratti o accordi collettivi di cui al comma 6 si appalesa irrilevante, potendo essa eventualmente incidere soltanto sulla misura massima della indennità.

Licenziamento e risarcimento danni Tribunale di Bari, 8 novembre 2010, n. 13612

Se il licenziamento è legittimo, nessuna tutela *ex lege* n. 108/1990 può essere concessa.

E', invece, fondata la richiesta risarcitoria per violazione dei canoni di buona fede e correttezza intesi quali vero e proprio dovere giuridico, consistente in un generale obbligo di solidarietà che impone a ciascuna delle parti di agire in modo da preservare le ragioni dell'altra, a prescindere anche da specifici obblighi contrattuali.

Considerato il contenuto non tipizzato del principio di buona fede, esso dovrà essere specificato in relazione alle circostanze concrete, potendo senz'altro essere integrato dalla omissione di adeguati obblighi informativi, in questo caso nei confronti dei lavoratori, riguardanti le effettive condizioni economiche aziendali e la conseguente prevedibile chiusura dell'attività; in tal modo, infatti, i lavoratori



tutti sono stati danneggiati non solo per la perdita inattesa del proprio posto di lavoro, quale unica fonte di reddito, ma, anche, per aver perso possibili occasioni di lavoro e di guadagno, confidando in modo del tutto ragionevole nelle ampie e reiterate rassicurazioni fornite dall'azienda sulla prosecuzione dell'attività e la conservazione del posto di lavoro.

Lavoro straordinario e risarcimento del danno Corte di Giustizia, 25 novembre 2010, n. C-429/09

Un lavoratore che ha svolto, in qualità di vigile del fuoco impiegato in un servizio di pronto intervento rientrante nel settore pubblico, un orario di lavoro superiore caratterizzato a 48 ore, può avvalersi del diritto dell'Unione per far dichiarare la responsabilità delle autorità dello Stato membro interessato, al fine di ottenere il risarcimento del danno subito a causa della violazione di tale disposizione.

Il risarcimento, a carico delle autorità degli Stati membri, dei danni che questi ultimi hanno cagionato ai singoli violando il diritto dell'Unione, deve essere adeguato al danno subito.

In mancanza di disposizioni del diritto dell'Unione in materia, spetta al diritto nazionale dello Stato membro interessato determinare, nel rispetto dei principi di equivalenza e di effettività, se debba essere risarcito mediante la concessione di un tempo libero aggiuntivo ovvero di un'indennità pecuniaria, nonché le regole relative alle modalità di calcolo di tale risarcimento.

Appalto di manodopera e responsabilità solidale Cass. Sez. Lav., 23 settembre 2010, n. 20143

Nelle prestazioni di lavoro cui si riferiscono – prima dell'intervenuta abrogazione ad opera dell'articolo 85, comma 1, lettera c) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 – i primi tre commi dell'articolo 1 della Legge 23 ottobre 1960, n. 1969 (divieto di intermediazione ed interposizione dell'impiego di manodopera negli appalti di opere e di servizi), la nullità del contratto fra committente ed appaltatore (o intermediario) e la previsione dell'ultimo comma dello stesso articolo – secondo cui i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'imprenditore che ne abbia utilizzato effettivamente le prestazioni – comportano che solo sull'appaltante (o interponente) gravano gli obblighi in materia di trattamento economico e normativo scaturenti dal rapporto di lavoro, nonché gli obblighi in materia di assicurazioni sociali, non potendosi configurare una (concorrente) responsabilità dell'appaltatore (o interposto) in virtù dell'apparenza del diritto e dell'apparente titolarità del rapporto di lavoro, stante la specificità del suddetto rapporto e la rilevanza sociale degli interessi ad esso sottesi.

Tale principio esclude una responsabilità concorrente dell'interposto, ma viene ad escludere, altresì, con riguardo al disposto di cui all'articolo 1180 comma 1 c.c., anche l'effetto liberatorio del pagamento del terzo quale deve ritenersi l'interposto.

A cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



DISCIPLINA NORMATIVA DEL DURC

Legge 22.11.2002 n. 266; D.Lgs. 10.09.2003 n. 276; Ministero del Lavoro D.M. del 24.10.2007

In materia di Documento Unico di regolarità contributiva (**DURC**) sono stati recentemente forniti importanti chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e degli altri soggetti coinvolti nel rilascio della certificazione, nonché da parte della giurisprudenza di legittimità e del Consiglio di Stato.

La **Commissione Nazionale Paritetica delle Case Edili (CNCE)**, inoltre, ai fini del rilascio del DURC, ha introdotto il requisito del rispetto del numero di lavoratori part-time previsto dalla contrattazione collettiva di settore.

Il **Consiglio di Stato** con sentenza n. **5936/2010** ha statuito in materia di obblighi delle stazioni appaltanti di verificare o meno il *quantum* del debito contributivo al fine di valutare l'esclusione da una gara di appalto dell'impresa che presenta il DURC non regolare.

Il **Ministero del Lavoro** con la Circolare n. **35/2010** concordata di concerto con Inail, Inps e Commissione Paritetica per le Casse Edili, ha affrontato il problema della validità temporale del DURC, pervenendo ad affermare che il DURC **nell'ambito degli appalti pubblici ha validità trimestrale.**

Circolare n. 35/2010

Principiando dalla **Circolare n. 35/2010**, si osserva che la stessa recepisce la determinazione dell'Autorità di Vigilanza dei Contratti Pubblici n. **1/2010** la quale, già all'inizio dell'anno, aveva fornito importanti chiarimenti su alcuni aspetti relativi al rilascio del Documento.

In particolare, l'Autorità di Vigilanza aveva stabilito, al fine di snellire ed accelerare le procedure di gara, che alla certificazione deve essere riconosciuta una validità trimestrale anche nel settore degli appalti pubblici, al pari di quanto disposto dall'articolo 39-*septies* del **D.L. n. 273/2005**, convertito nella Legge n. 51/2006, con espresso riferimento al solo settore dei lavori privati in edilizia.

Il Ministero del Lavoro evidenzia che nell'ambito delle procedure di selezione del contraente di cui al **D.Lgs. n. 163/2006**, deve essere acquisito un DURC per ciascuna procedura che attesterà la regolarità contributiva ai fini della partecipazione alla procedura ed avrà validità trimestrale.

Secondo il Ministero del Lavoro anche il DURC emesso ai fini del controllo delle autocertificazioni presentate ai sensi del **D.P.R. n. 445/2000** ha validità trimestrale.

In entrambi i casi il DURC può essere utilizzato dalla stazione appaltante, all'interno della medesima procedura di selezione, anche ai fini della aggiudicazione e sottoscrizione del contratto, purché ancora in corso di validità.

Il Ministero del Lavoro ha precisato, altresì, che per le fasi di stato avanzamento lavori o di stato finale/regolare esecuzione, pur permanendo l'obbligo di richiedere un nuovo DURC per ogni SAL o stato di avanzamento lavori, riferito ad ogni singolo contratto, il DURC **avrà validità trimestrale** ai fini del pagamento per il quale è stato acquisito; analogamente, in ambito di liquidazione di fatture relative a contratti pubblici per servizi e forniture relative a contratti pubblici il DURC avrà sempre validità trimestrale. Detta validità è operativa anche in ipotesi di contratti relativi all'acquisizione di beni, servizi e lavoro effettuati in economia ai sensi dell'articolo **125**, comma **1** lettera **b)** del **D.Lgs. n. 163/2006**.

In tal caso il DURC avrà validità trimestrale con riferimento allo specifico contratto; nella sola ipotesi di acquisizioni in economia di beni e servizi per i quali è consentito l'affidamento diretto da parte del responsabile del procedimento, per ragioni di semplificazione e speditezza, il DURC avrà **validità trimestrale in relazione all'oggetto e non allo specifico contratto.**

La validità trimestrale del DURC è prevista anche per i documenti rilasciati ai fini dell'attestazione SOA e dell'iscrizione all'albo fornitori, mentre rimane ferma la validità mensile del DURC rilasciato per la fruizione di benefici normativi e contributivi, così come prevede l'articolo **7**, comma **1** del **D.M. 24 ottobre 2007**.

Il Ministero del Lavoro precisa che, nell'ambito degli appalti pubblici, non può essere utilizzato un DURC richiesto per fini diversi, come ad esempio un DURC richiesto ai fini della fruizione di benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria o un DURC richiesto per lavori privati dell'edilizia, poiché



le verifiche operate dei competenti istituti e/o Casse edili seguono ambienti e procedure diverse in relazione alla finalità per cui è emesso il Documento.

La circolare n. **35/2010**, precisa, infine, che il DURC rilasciato con riferimento a lavori privati in edilizia, con validità trimestrale ai sensi dell'articolo 39-*septies* del **D.L. n. 273/2005**, convertito nella Legge n. **51/2006**, può essere utilizzato per l'intero periodo di validità, per l'esecuzione di più lavori.

Nota 10849/2010

Il Ministero del Lavoro si era già occupato della materia con la Nota Prot. n. **10849** del **18.06.2010** ancor prima della Circolare n. **35/2010**, pervenendo a chiarire le indicazioni fornite nella risposta **ad interpello n. 64/2009**, circa la corretta interpretazione **dell'articolo 8 del D.M. 24.10.2010**.

La disposizione in argomento prevede che il DURC è rilasciato anche qualora vi siano crediti iscritti a ruolo per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella amministrativa a seguito di ricorso amministrativo o giudiziario, precisando a tale specifico riguardo che, con riferimento ai crediti non ancora iscritti a ruolo:

- 1) **in pendenza di contenzioso amministrativo la regolarità può essere dichiarata fino alla decisione che respinge il ricorso;**
- 2) **in pendenza di contenzioso giudiziario, la regolarità è dichiarata fino al passaggio in giudicato della sentenza di condanna**, salvo l'ipotesi che l'Autorità Giudiziaria abbia adottato un provvedimento esecutivo che determini l'iscrizione a ruolo delle somme oggetto del giudizio ai sensi dell'articolo **24 del D.Lgs. n. 46/2009**.

Il Ministero del Lavoro, con l'Interpello n. **64/2009** aveva precisato che il decorso del termine assegnato per la decisione di un ricorso amministrativo è considerato quale silenzio-rigetto, con conseguente impossibilità di rilasciare il DURC, in assenza di pendenza di ricorso giudiziario.

Con la Nota del **18 giugno 2010** ha precisato ulteriormente che l'effetto del silenzio-rigetto, non opera in relazione ai ricorsi Inps; il Ministero richiama il principio di cui all'articolo **1**, comma **2** del **D.P.R. n. 1199/1971** secondo cui *"contro gli atti amministrativi di Enti Pubblici è ammesso il ricorso da parte di chi vi abbia interesse nei casi, nei limiti e con le modalità previste dalla Legge o dagli ordinamenti dei singoli Enti"*; inoltre, rammenta il contenuto della delibera dell'Inps n. **13** del **21.05.1993**, secondo cui *"non viene riconosciuta alcuna significatività, ai fini dell'esito del ricorso amministrativo, all'inutile decorso del termine assegnato dal Legislatore per la sua decisione, mentre per tale fattispecie viene riconosciuta rilevante quale condizione di procedibilità per promuovere il contenzioso giudiziario"*.

Sulla scorta delle superiori premesse il Ministero del Lavoro, in ambito di ricorso amministrativo, riconosce la "possibilità per l'Istituto di attestare la regolarità contributiva, ai fini del rilascio del DURC, fino all'adozione del provvedimento formale di decisione da parte dell'Organo competente a pronunziarsi ai sensi della **Legge n. 88/1989**".

Limiti per il rapporto a tempo parziale

In materia di DURC è stata emessa la comunicazione n. **433** del **27.07.2010** della Commissione Nazionale Paritetica delle Casse Edili (CNCE). Con detta comunicazione le Casse Edili **a far data dal 1° gennaio 2011** riterranno **elemento di irregolarità contributiva e contrattuale**, ai fini del rilascio del DURC, **il superamento da parte dell'impresa delle percentuali massime di utilizzo dei contratti a tempo parziale** stabilite dai contratti collettivi di settore.

Tale indicazione fa seguito alle precisazioni contenute nella **Circolare n. 6/2010** dell'Inps, con cui si intende limitare l'utilizzo improprio del contratto a tempo parziale nel settore dell'edilizia.

A tale proposito si rammenta che il **Ccnl del 18.06.2008** del settore edilizia prevede che un'impresa edile non può assumere lavoratori a tempo parziale **in percentuale superiore al 3%** dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e a tempo pieno nell'azienda.



L'Istituto chiarisce che, una volta superati tali limiti, ogni ulteriore contratto a tempo parziale stipulato deve considerarsi assunto in violazione delle regole contrattuali, determinando l'applicazione della contribuzione virtuale ai rapporti part-time stipulato oltre i limiti anzidetti, come se il rapporto fosse a tempo pieno. L'Istituto aggiunge, altresì, che la stipula di contratti a tempo parziale in violazione dei limiti impedisce la fruizione di benefici contributivi con riferimento a ciascun rapporto di lavoro a tempo parziale stipulato in violazione degli stessi limiti.

L'Inps precisa, infine, che qualora il personale ispettivo all'esito dell'accertamento, rilevi un superamento della percentuale di lavoratori assunti con contratto part-time rispetto al totale dei lavoratori occupati a tempo pieno ed indeterminato, verranno recuperati i benefici contributivi eventualmente fruiti con riferimento a lavoratori che superano il limite percentuale indicato dal contratto, con effetto dal periodo di paga successivo alla data del superamento.

Sentenza n. 5936/2010

Il Consiglio di Stato, con la sentenza dell'**11.05.2010**, n. **5936** si è occupato di una delicata questione relativa al DURC e all'obbligo della stazione appaltante di verificare la gravità della irregolarità contributiva comprovata dallo stesso documento. La pronuncia -resa all'esito di un giudizio avente ad oggetto l'impugnazione del provvedimento di esclusione da una gara di appalto di una impresa, ritenuta non in regola con la posizione contributiva Inps a causa di un DURC incompleto e privo di ogni indicazione relativamente all'importo dei contributi pagati- osserva che *"se è pure vero che un DURC in cui non sia indicato l'importo del debito contributivo non permette di valutare la gravità della violazione e della conseguente esclusione dalla gara, l'omissione non può determinare di per sé l'assoluta invalidità giuridica e quindi l'assoluta inutilizzabilità del Documento come doverosamente acquisito ed esistente nel contesto della procedura di appalto in questione"*.

Secondo il Consiglio di Stato è, dunque, da escludere che le stazioni appaltanti debbano, in casi del genere, svolgere una apposita istruttoria per verificare l'effettiva entità e gravità della irregolarità contributive dichiarate, esistenti nel predetto documento ufficiale dell'Inps.

A ciò deve aggiungersi che, in ipotesi simili, è senza dubbio ragionevole ritenere che debba essere semmai l'impresa interessata a contestare immediatamente le risultanze del DURC ed ottenere le eventuali rettifiche prima che venga decisa l'esclusione della gara. Il principio di diritto del Consiglio di Stato ha recepito quanto già indicato nella **determinazione n. 1/2010** dell'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici; sul punto, l'Autorità ha rinviato al **D.M. 24.10.2007**, il quale definisce i parametri di valutazione della irregolarità contributiva, fissando una soglia di gravità dell'inadempimento che limita la discrezionalità delle stazioni appaltanti in ordine alla verifica del requisito della regolarità contributiva.

Il Decreto Ministeriale sopra citato, stabilisce che, ai soli fini della partecipazione alle gare di appalto, deve essere rilasciato un DURC regolare, pur in presenza di una omissione contributiva non grave. La gravità del debito è, poi, individuata secondo due parametri: **uno scostamento inferiore al 5%** tra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascun periodo di paga o di contribuzione, o, comunque, **uno scostamento inferiore ad Euro 100,00**, fermo restando l'obbligo del pagamento di detti importi **entro 30 giorni dal rilascio del DURC**.

Ne consegue -come chiarisce l'Autorità di vigilanza recependo l'orientamento del Consiglio di Stato di cui alla sentenza 1909.2009, e n. 7255 e 10.02.2009, n. 1458- che in presenza di un DURC da cui si rilevi una irregolarità contributiva grave, con scostamento superiore al 5% tra le somme dovute e quelle effettivamente versate, le stazioni appaltanti sono tenute a prenderne atto della certificazione senza poterne sindacare le risultanze.

L'Autorità considera, infatti, detta certificazione quale dichiarazione di scienza dotata di fede privilegiata ai sensi dell'art. 2700 c.c. e, pertanto, aggredibile soltanto con la proposizione della querela di falso.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



ULTIME SCADENZE MAGGIO 2011

Mercoledì 18 Maggio

- **Ultimo giorno utile per la regolarizzazione dei versamenti di imposte e ritenute** non effettuati (o effettuati in misura insufficiente) entro il 18 aprile 2011 (ravvedimento) da parte Contribuenti tenuti al versamento unitario di imposte e contributi

Venerdì 20 Maggio

- **Scade il termine per chiedere la rettifica di eventuali errori di iscrizione nell'elenco degli "enti del volontariato"** da parte degli Enti del volontariato ONLUS di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 460/1997; Associazioni di promozione sociale iscritte nei registri nazionale, regionali e delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dall'articolo 7 della Legge n. 383/2000; Associazioni e Fondazioni riconosciute che operano nei settori di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 460/1997
- **Scade il termine per chiedere la rettifica di eventuali errori di iscrizione nell'elenco degli "enti del volontariato"** da parte delle Associazioni Sportive Dilettantistiche riconosciute ai fini sportivi dal CONI a norma di legge, che svolgono una rilevante attività di interesse sociale

Venerdì 31 Maggio

- **Consegna al dipendente o pensionato del Modello 730 e del prospetto di liquidazione** (Modello 730-3) da parte dei Datori di lavoro o Enti pensionistici che prestano assistenza fiscale
- **Dichiarazione mensile dell'ammontare degli acquisti intracomunitari di beni registrati** nel mese di aprile, dell'ammontare dell'imposta dovuta e degli estremi del relativo versamento (Modello INTRA 12) da parte degli Enti non commerciali di cui all'articolo 4, quarto comma, del D.P.R. n. 633/1972 e agricoltori esonerati di cui all'articolo 34, sesto comma, dello stesso D.P.R. n. 633/1972 N.B. Sono tenuti a quest'adempimento sia gli enti non commerciali non soggetti passivi d'imposta sia quelli soggetti passivi Iva, limitatamente alle operazioni di acquisto realizzate nell'esercizio di attività non commerciali
- **Presentazione al C.A.F. o ad un professionista abilitato del modello 730/2011** e della busta contenente la scheda per la scelta della destinazione dell'8 e del 5 per mille (Modello 730-1). La scheda va inserita nella busta anche se non è effettuata alcuna scelta. Se la dichiarazione è congiunta, le schede relative ad ambedue i coniugi devono essere inserite in una medesima busta, sulla quale devono essere riportati i dati identificativi del dichiarante da parte dei Contribuenti che si avvalgono dell'assistenza fiscale
- **Presentazione della denuncia dell'ammontare complessivo dei premi ed accessori** incassati nell'esercizio annuale scaduto, su cui è dovuta l'imposta, distinti per categorie di assicurazioni, da parte delle Imprese di assicurazione (anche se aventi sede nell'UE o negli Stati dello SEE che assicurano un adeguato scambio di informazioni, operanti nel territorio dello Stato in libera prestazione di servizi avvalendosi di un rappresentante fiscale o se contraenti domiciliati o aventi sede in Italia, per le assicurazioni stipulate con assicuratori all'estero)



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