

periodico
omologato
DCOER0975
Posteitaliane

Lreview

Periodico di informazione
lavoristica e previdenziale

TeamSystem Labour review

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

n. 161-162

IN QUESTO NUMERO

Pag	2	Assistenza fiscale - Operazioni di conguaglio
	6	Lavoro accessorio: rimborso dei voucher inutilizzati
	10	Rivalutazione assegno per il nucleo familiare
	15	Malattia, Maternità e TBC valori per il 2011
	20	Contribuzione settore agricolo
	24	Contrattazione collettiva: rinnovi contrattuali aprile - maggio 2011
	36	Giurisprudenza
	56	Opinioni e commenti: Licenziamenti collettivi: procedura e criteri di scelta
	60	Scadenziario: Ultime scadenze luglio 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**

- Assistenza fiscale - Operazioni di conguaglio -	2
- Lavoro accessorio: rimborso dei <i>voucher</i> inutilizzati -	6
- Rivalutazione assegno per il nucleo familiare -	10
- Malattia, Maternità e TBC valori per il 2011 -	15
- Contribuzione settore agricolo -	20

Contrattazione collettiva

- Rinnovi contrattuali aprile - maggio 2011 -	24
---	----

Giurisprudenza

- Aspetti Processuali - <i>nota</i> -	36
- Crisi aziendali -	40
- Licenziamento individuale -	45
- Risarcimento del danno -	52
- Svolgimento del rapporto e poteri direttivi del datore di lavoro -	54

Opinioni e commenti

- Licenziamenti collettivi: procedura e criteri di scelta -	56
---	----

Scadenziario

- Ultime scadenze luglio 2011 -	60
---------------------------------	----



ASSISTENZA FISCALE - OPERAZIONI DI CONGUAGLIO Agenzia delle Entrate, Circolare n. 14/E del 14.03.2011

L'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 14/E del 14.03.2011, ha fornito come di consueto le istruzioni per l'assistenza fiscale e per le operazioni di competenza del mese di luglio.

Ai sensi di quanto previsto all'articolo 13, del Decreto ministeriale 31.05.1999, n. 164, come modificato dall'articolo 42, comma 7-*quinquies*, lettera b) del D.L. 30.12.2008, n. 207, convertito con modificazioni nella Legge 27.02.2009, n. 14, in ipotesi di assistenza **diretta** (effettuata cioè dal proprio datore di lavoro), il modello 730 deve essere presentato al sostituto di imposta entro la data del **30 aprile**, mentre in caso di assistenza **indiretta** (effettuata cioè da un CAF o da un professionista abilitato) il termine ultimo per la presentazione del modello 730 è quello del **31 maggio** insieme alla documentazione necessaria per l'espletamento delle operazioni di controllo, ai fini del rilascio del visto di conformità.

In caso di assistenza diretta, il sostituto di imposta è tenuto a consegnare al sostituto **entro il 31 maggio 2011** copia della dichiarazione elaborata e del relativo prospetto di liquidazione, sottoscritto anche mediante sistemi di elaborazione automatica (**Modello 730-3**).

In caso di assistenza indiretta, il CAF o il professionista abilitato entro il **15 giugno 2011** deve consegnare al contribuente copia della dichiarazione e il relativo prospetto di liquidazione (**Modello 730/3**) e al sostituto di imposta il risultato contabile della dichiarazione (Mod. 730/4), per le conseguenti operazioni di conguaglio. I sostituti di imposta provvedono a restituire ai CAF o ai professionisti abilitati **entro 15 giorni**, una copia dei modelli 730-4 ricevuti.

Ai sensi di quanto previsto all'articolo 19, del Decreto ministeriale 31.05.1999, n. 164, come modificato dall'articolo 42, comma 7-*quinquies*, lettera b) del D.L. 30.12.2008, n. 207, convertito con modificazioni nella legge 27.02.2009, n. 14, i sostituti di imposta eseguono i conguagli sulle retribuzioni di competenza del mese di luglio.

I sostituti di imposta, per effettuare i conguagli sulle retribuzioni, a partire dal mese di luglio devono tenere conto dei risultati contabili delle dichiarazioni 730 dei propri sostituiti, evidenziati nel modello 730-3 che hanno elaborato o nei Modelli 730/4 loro pervenuti **entro il 30 giugno 2011**.

Se il sostituto riceve il risultato contabile oltre il suddetto termine procede all'effettuazione dei conguagli a partire dal primo mese utile.

I sostituti di imposta esclusi dalla procedura del flusso 730-4 per tramite dell'Agenzia delle Entrate, ricevono i risultati contabili direttamente dai CAF e dai professionisti abilitati, mediante i Servizi telematici.

I sostituti devono, inoltre, tenere conto di eventuali risultati contabili rettificati o integrativi pervenuti in tempo utile per effettuare i conguagli entro l'anno 2011. I conguagli delle dichiarazioni integrative debbono essere effettuati **entro il mese di dicembre 2011**.

Gli Enti che erogano pensioni effettuano le operazioni di conguaglio sulla prima rata di pensione erogata a partire dal mese di agosto o settembre e versano le somme dovute nei termini previsti per il versamento delle ritenute. I conguagli derivanti da dichiarazioni integrative devono essere effettuati sulla retribuzione erogata nel mese di dicembre.

I sostituti devono sempre restituire sempre al CAF i 730-4 di soggetti per i quali non sono tenuti ad effettuare i conguagli, anche se sono pervenuti dall'Agenzia delle Entrate tramite i Servizi telematici.

Qualora si verifichi il passaggio di dipendenti, nel corso del medesimo periodo di imposta, da un datore di lavoro ad un altro senza interruzione del rapporto di lavoro, il nuovo datore di lavoro, obbligato a svolgere la funzione di sostituto di imposta tenendo conto dell'operato del precedente, deve effettuare anche tutte le operazioni relative ai conguagli.

A norma dell'articolo 1, comma 137, della Legge 23.12.2005, n. 266, come modificato dalla Legge 9.03.2006, n. 80, non devono essere effettuate operazioni di conguaglio né a credito, né a debito, se l'importo risultante di ogni singola imposta o addizionale risultante dalla dichiarazione non supera il limite **di dodici euro**.



Anche i contribuenti che si avvalgono dell'assistenza fiscale possono, compilando il **quadro I Ici** del Modello 730, richiedere di utilizzare l'eventuale ecredito risultante dalla dichiarazione per effettuare autonomamente, con il modello F24, il versamento dell'ICI dovuta per l'anno 2011.

In tale ipotesi, in sede di conguaglio sulla retribuzione, il sostituto rimborserà l'eventuale differenza tra il credito risultante dalla liquidazione della dichiarazione e l'ammontare richiesto per l'effettuazione del versamento ICI. Pertanto, danno luogo alle operazioni di conguaglio le somme a credito Irpef, addizionale regionale o comunale, anche di importo non superiore a 12,00 Euro se derivanti dalla richiesta di utilizzare parte del credito per il pagamento del debito Ici e risultanti dal prospetto di liquidazione Modello 730-3, se il sostituto di imposta ha fornito assistenza diretta o nel risultato contabile Modello 730-4 l'assistenza sia prestata dal un Caf o da un professionista abilitato.

Se il contribuente barra la casella **1** del quadro **1**, ovvero se l'importo indicato nella casella **2** risulta uguale al credito risultante, il sostituto non effettuerà alcun rimborso.

Qualora la dichiarazione venga presentata in forma congiunta, ciascuno dei coniugi per il pagamento a proprio debito ai fini dell'ICI può utilizzare, in tutto in parte, il credito risultante dalla liquidazione della propria dichiarazione.

Qualora nel Modello 730 originario non sia stato compilato il quadro Ici o la somma indicata non sia stata utilizzata in compensazione, nel modello integrativo il quadro I può essere anche compilato diversamente o non compilato.

Il contribuente che non intende effettuare alcun versamento Irpef a titolo di seconda o unica rata di acconto o che intende effettuare un versamento inferiore a quello dovuto in base al Modello 730 presentato, deve comunicarlo entro il mese di settembre 2011 al sostituto di imposta che effettua il conguaglio.

Ai sensi dell'articolo **20** del **D.Lgs. 9.07.1997, n. 241**, anche il contribuente che presenta il Modello 730 può chiedere la suddivisione in rate mensili di uguale importo della somma dovuta a titolo di saldo, primo acconto Irpef, addizionale comunale e regionale Irpef, acconto sull'addizionale comunale, imposta sostitutiva sull'incremento della produttività e acconto del 20% su alcuni redditi soggetti a tassazione separata. In tal caso, il contribuente indicherà nella Sezione V, rigo F6, colonna 5 del Modello 730 il numero delle rate, da un minimo di due ad un massimo di cinque (massimo di quattro per i pensionati), in cui intende frazionare il debito e il sostituto di imposta calcolerà gli interessi dovuti per la rateizzazione, pari allo **0,33% mensile**.

La rateizzazione deve concludersi entro il mese di novembre 2011 al massimo; non è rateizzabile la seconda o unica rata di acconto Irpef.

Operazioni di conguaglio a credito

Qualora il risultato contabile della dichiarazione evidenzia un credito (evidentemente di importo superiore a 12,00 euro), il rimborso viene effettuato mediante una corrispondente riduzione delle ritenute a titolo di Irpef e/o di addizionale regionale e comunale all'Irpef operate sui compensi complessivamente corrisposti nel mese di luglio, utilizzando, se del caso, l'ammontare complessivo delle suddette ritenute relative alla totalità dei compensi di competenza del mese di luglio, corrisposti dal sostituto a tutti i percipienti.

In caso di insufficienza di tale ammontare per il rimborso di tutte le somme a credito, il sostituto di imposta provvede al rimborso mediante una riduzione corrispondente delle ritenute relative ai compensi corrisposti nei successivi mesi dell'anno 2011.

In presenza di una pluralità di aventi diritto, i rimborsi dovranno avere una cadenza mensile in percentuale uguale per tutti gli assistiti, determinata dal rapporto tra l'importo globale delle ritenute da operare nel singolo mese nei confronti di tutti i percipienti, compresi quelli non aventi diritto al rimborso, e l'ammontare complessivo del credito da rimborsare.

Nell'ipotesi in cui entro il mese di dicembre 2011 il sostituto non sia riuscito ad effettuare il rimborso dell'intero credito di imposta, per insufficienza delle ritenute, si dovrà astenersi dall'effettuare ulteriori rimborsi e dovrà comunicare al contribuente assistito, utilizzando le stesse voci di cui al Modello 730-3, gli



importi residui di credito cui lo stesso ha diritto, provvedendo anche ad indicarli nella relativa certificazione (Modello CUD).

Tali importi potranno essere fatti valere dal contribuente nella prima dichiarazione dei redditi successiva o nella prima dichiarazione utile presentata, se l'anno successivo, ricorrendo le condizioni di esonero, il contribuente non presenta la dichiarazione dei redditi.

Nell'ipotesi di mancata evidenziazione, nella dichiarazione presentata nell'anno successivo, del credito residuo spettante, lo stesso viene riconosciuto dagli Uffici dell'Amministrazione Finanziaria in sede di liquidazione delle imposte dovute o dei rimborsi spettanti a seguito di tempestiva istanza del contribuente.

Operazioni di conguaglio a debito

Le somme risultanti a debito dal Modello 730-3 o dal Modello 730-4 sono trattenute dalle retribuzioni di competenza del mese di **luglio 2011**.

Nel caso in cui il modello 730-3 o il modello 730-4 evidenzia un debito (di importo superiore a 12,00 euro), il sostituto di dichiarazione trattiene le somme dalla retribuzione da corrispondere nel mese di luglio, al netto di ogni ritenuta anche non fiscale.

Qualora l'importo dei compensi netti da corrispondere nel mese di luglio sia insufficiente a trattenere l'importo complessivo dovuto, deve essere trattenuta parte residua della retribuzione corrisposta nel mese successivo (agosto) e, in caso di ulteriore incapienza, parte delle retribuzioni dei mesi successivi del 2011, fino ad esaurimento del debito.

Il pagamento differito determina l'applicazione dell'interesse in ragione del **0,40%** mensile, trattenuto anch'esso dalla retribuzione e versato in aggiunta alle somme cui si riferisce.

Se è stata richiesta la rateizzazione, il sostituto di imposta calcola l'importo delle singole rate, maggiorate dei relativi interessi dello **0,33%** mensile previsti, e trattiene gli importi mensilmente dovuti a partire dai compensi corrisposti nel mese di luglio.

Se il conguaglio non può avere inizio nel mese di luglio, il sostituto ripartisce il debito in un numero di rate tendente alla scelta effettuata dal contribuente.

Se la retribuzione mensile è insufficiente per la ritenuta dell'importo rateizzato, il sostituto di imposta applica, oltre all'interesse dovuto per la rateizzazione, anche l'interesse dello 0,40% mensile riferito al differito pagamento.

Il sostituto deve tenere conto del risultato contabile che rettifica un precedente modello 730-4 ricevuto da un CAF o da un professionista abilitato in tempo utile per effettuare il conguaglio a rettifica entro l'anno 2011 ed applicare su eventuali tardivi versamenti gli interessi dovuti dal contribuente.

L'importo dell'unica o seconda rata dell'Irpef viene trattenuto dalla retribuzione corrisposta nel mese di **novembre 2011**. Se tale retribuzione è insufficiente, l'importo residuo è trattenuto dalla retribuzione corrisposta nel mese di dicembre 2011 con la maggiorazione dell'interesse dello 0,40%.

L'interesse non deve essere oggetto di autonoma indicazione nei modelli di versamento (modelli F24) in quanto deve essere versato in aggiunta alle somme cui si riferisce, utilizzando gli appositi codici tributo.

Una volta trattenute le somme indicate, si deve versare tale importo, unitamente alle ritenute d'acconto operate sulle somme erogate ai dipendenti o ai collaboratori nel mese di luglio, con utilizzo degli appositi codici tributo se si utilizzano i modelli F24 o F24 EP (Enti Pubblici), o l'apposito capitolo se il versamento è effettuato presso le sezioni di Tesoreria Provinciale dello Stato.

Qualora entro la fine dell'anno non sia stato possibile trattenere l'intera somma, per incapienza delle retribuzioni erogate, il sostituto è tenuto a comunicare al sostituito gli importi ancora dovuti entro il mese di **dicembre 2011**, utilizzando le stesse voci contenute nel modello 730-3.

La parte residua ed il relativo interesse dello **0,40%** mensile, considerando anche il mese di gennaio, dovranno essere versati direttamente dal contribuente assistito nel mese di **gennaio 2012**, con le modalità previste per i versamenti relativi alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche.



Casi particolari

Conguagli di dipendenti cessati

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, aspettativa con assenza di retribuzione o analoga posizione, prima dell'effettuazione o del completamento delle operazioni di conguaglio, il **sostituto di imposta non deve effettuare alcun conguaglio**, ma provvede a comunicare ai dichiaranti gli importi ancora dovuti risultanti dalla dichiarazione, che gli stessi debbono versare con le modalità ed i termini previsti ordinariamente per i versamenti relativi alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche.

I contribuenti che si trovano nella posizione di momentanea assenza di retribuzione, possono scegliere di richiedere la trattenuta della somma a debito, con l'applicazione dell'interesse dello 0,40% mensile, se il sostituto deve loro erogare emolumenti entro l'anno di imposta.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro prima delle operazioni di **conguaglio a credito**, il sostituto di imposta deve operare i rimborsi spettanti ai dipendenti cessati (compresi i dipendenti della scuola con contratto di lavoro a tempo determinato nel periodo settembre 2010 - giugno 2011) o privi di retribuzione, mediante una corrispondente riduzione delle ritenute relative ai compensi corrisposti agli altri dipendenti con le modalità e i tempi ordinariamente previsti.

Decesso del contribuente

Il decesso del contribuente assistito fa venire meno l'obbligo per il sostituto di effettuare le operazioni di conguaglio risultanti dal modello 730.

Se il decesso avviene prima dell'effettuazione o del completamento delle operazioni di conguaglio a debito, il sostituto comunica agli eredi, nelle apposite voci del modello 730-3, l'ammontare delle somme non ancora trattenute e che debbono versare, fruendo del più ampio termine previsto dall'articolo **65**, del **D.P.R. 29.09.1973, n. 600**, o, se in sede di dichiarazione era stata richiesta la rateizzazione, l'importo delle rate non ancora trattenute.

Gli eredi non sono tenuti al versamento degli acconti, ai sensi dell'articolo **1**, comma **6**, della Legge **23.03.1977, n. 97**, come sostituita dalla Legge **17.10.1977, n. 749**.

Se il decesso interviene prima dell'effettuazione o del completamento delle operazioni di conguaglio a credito, il sostituto comunica agli eredi gli importi a credito, utilizzando le stesse voci contenute nel prospetto di liquidazione, provvedendo ad indicarli anche nell'apposita certificazione.

Le somme a credito possono essere computate nella successiva dichiarazione che gli eredi devono presentare per conto del contribuente deceduto ai sensi dell'articolo **65**, del D.P.R. n. 600/1973; in alternativa, gli eredi possono presentare istanza di rimborso, ai sensi dell'articolo **38**, del **D.P.R. 29.09.1973, n. 602**.

Qualora gli eredi abbiano a riscontrare delle incongruenze nel modello 730, possono presentare il Modello UNICO 2011 Persone Fisiche per integrare i redditi non dichiarati in tutto o in parte e per evidenziare oneri deducibili o detraibili non indicati in tutto o in parte nel modello 730 presentato dal deceduto.

Qualora sia deceduto un contribuente che ha presentato la **dichiarazione congiunta** come dichiarante, il coniuge superstite deve separare la propria posizione tributaria, utilizzando i dati che il sostituto di imposta deve comunicare secondo indicazioni analitiche contenute nel modello 730-3.

Il debito dovuto dal coniuge superstite deve essere tempestivamente versato; non sono applicate le sanzioni per tardivo versamento. Il credito può essere fatto valere nella successiva dichiarazione.

In assenza di specifici provvedimenti che prevedono la sospensione e fissano nuovi termini per gli adempimenti dei soggetti interessati, i contribuenti residenti in territori colpiti da calamità naturali o da eventi eccezionali che fruiscono di provvedimenti di sospensione degli adempimenti fiscali, qualora intendano avvalersi dell'assistenza fiscale, devono rispettare gli ordinari termini di presentazione previsti.

Analogamente, debbono essere rispettati i tempi previsti da parte di soggetti che svolgono l'assistenza fiscale, compresi quelli previsti per l'effettuazione dei conguagli sulle retribuzioni.



LAVORO ACCESSORIO: RIMBORSO DEI *VOUCHER* INUTILIZZATI Messaggio Inps n. 10500 del 11.05.2011

L'Inps con il messaggio in esame, ha fornito le istruzioni operative per il rimborso dei *voucher* non utilizzati, diramando, altresì, il modello di istanza di rimborso.

In particolare, le modalità di rimborso riguardano le seguenti ipotesi:

- a) **acquisto di *voucher* tramite la procedura telematica** in cui l'importo versato non è stato utilizzato in tutto o in parte;
- b) **acquisto di *voucher* cartacei**, per cui il committente ha effettuato il versamento senza provvedere al ritiro dei buoni lavoro.

La richiesta di rimborso deve essere presentata dal committente alla sede di competenza tramite il **modulo SC52**, scaricabile dal sito www.inps.it; il controvalore del rimborso è determinato al netto della quota di gestione del **5%** attribuita al concessionario a titolo di rimborso spese (articolo **72**, comma **4** del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche).

Rimborso di *voucher* telematici

La richiesta di rimborso dei *voucher* acquistati in via telematica può riguardare totalmente o parzialmente l'importo versato; la condizione per poter richiedere il rimborso è che il committente non abbia proceduto alla operazione di consuntivazione delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio per l'intero importo.

A seguito della richiesta di rimborso la sede Inps provvede ad effettuare le opportune verifiche relative all'accreditamento del versamento e al mancato utilizzo, o all'utilizzo parziale, dell'importo ai fini della consuntivazione delle prestazioni. Si possono verificare le seguenti ipotesi:

- A) il versamento è effettuato tramite F24 o Pagamenti *on line*** o tramite versamento su conto corrente postale, ma non mai stato speso, nemmeno in parte, per l'acquisto di *voucher* telematici; in tal caso, la sede deve acquisire la documentazione relativa (F24, o ricevuta pagamento *on line* o originale del bollettino di c/c postale) e procedere al relativo annullamento;
- B) il versamento è stato effettuato F24 o Pagamenti *on line*** o tramite versamento su conto corrente postale per acquistare *voucher* telematici, il committente ha parzialmente utilizzato la somma corrispondente per disporre pagamenti telematici ai lavoratori e chiede il rimborso per la differenza non utilizzata;
- C) il versamento effettuato tramite bollettino di c/c postale** non risulta registrato.

A seguito delle verifiche e dei relativi annullamenti, la sede procede all'emissione di un bonifico domiciliato a favore del committente. La sede deve accedere alla funzione "Rimborso versamenti", disponibile dal menù principale dell'area riservata ai committenti; in corrispondenza della predetta funzione viene evidenziata una maschera contenente i riferimenti relativi al committente:

- a) nome, cognome e codice fiscale;
- b) importo totale versato per l'acquisto dei *voucher* telematici;
- c) importo totale speso per l'acquisto dei *voucher* telematici;
- d) importo totale rimborsato per bollettini destinati all'acquisto di *voucher* telematici;
- e) importo disponibile per l'acquisto di *voucher* telematici;
- f) elenco delle prestazioni consuntivate per l'anno in corso;
- g) alla voce "dettaglio rimborsi" viene associato un bottone "apri" che, se selezionato, consente di visualizzare tutti i rimborsi richiesti.



Tale applicazione rende disponibile un campo per inserire l'importo da rimborsare e verifica che il committente abbia ancora disponibilità per l'acquisto di *voucher* telematici; successivamente presenta una maschera in cui l'operatore inserisce il numero di protocollo Inps che è stato assegnato alla domanda di rimborso (importo di cui al punto f).

Al termine dell'operazione vengono ripresentati i dati di cui ai precedenti punti a)-g) opportunamente aggiornati. Tali dati sono consultabili anche in corrispondenza della funzione "Gestione anagrafica".

Gestione rimborso versamento telematico mai registrato

In ipotesi di richiesta di rimborso di versamenti mai registrati in banca dati, si deve procedere nel modo seguente:

- nel caso in cui il committente non si sia mai registrato, la sede deve procedere all'accredito del datore utilizzando la funzione "Accredito";
- l'operatore deve procedere con l'acquisizione dei dati del bollettino da rimborsare, utilizzando la funzione "Verifica pagamenti" nella sezione "Datore di lavoro", "Gestione voucher telematici".

L'operatore prosegue accedendo alla procedura di rimborso, utilizzando la funzione "Rimborso versamento", seguendo il procedimento già indicato.

Richiesta di rimborso importo buoni cartacei

Per il rimborso dei *voucher* cartacei, il committente presenta la richiesta di rimborso, anche per posta, utilizzando l'apposito modello presso la sede Inps in cui ha ottenuto i buoni lavoro, allegando il bollettino di versamento.

La sede Inps ritira i buoni non utilizzati, verificando che siano integri e rilasciando apposita ricevuta e verifica, tramite la procedura di gestione del lavoro occasionale ed accessorio, i dati di cui al bollettino di versamento e la corrispondenza con i *voucher* di cui viene chiesto il rimborso, in particolare, in caso di impossibilità per il committente di produrre il bollettino di versamento.

Successivamente alle verifiche, la sede competente provvede a registrare i *voucher* restituiti alla sezione "gestione voucher" della procedura di gestione.

Una volta eseguiti tutti i controlli e verificati i requisiti per il rimborso, la sede procede al rimborso al committente.

La sede provvede, in particolare, ad annullare con un timbro la dicitura "annullato" i buoni restituiti e a riportare sul buono il controvalore valevole per il rimborso e ad emettere un bonifico domiciliato o effettuare un accredito su c/c a favore del committente per il controvalore dei buoni non utilizzati.

Il rimborso è consentito anche nei seguenti casi:

- per l'acquisto dei voucher cartacei anche nel caso in cui il committente abbia effettuato il versamento, senza provvedere al ritiro dei buoni lavoro;
- per l'acquisto dei voucher tramite procedura telematica, senza utilizzare o utilizzando soltanto in parte l'importo versato.

Casi particolari

Si possono verificare i seguenti casi particolari:

- A)** il versamento è stato acquisito in procedura, ma i *voucher* emessi non sono mai stati ritirati/ consegnanti per vari motivi (indisponibilità del prestatore di lavoro, decesso del committente, mancato rispetto dei criteri di regolamentazione del lavoro occasionale accessorio o altro ancora);



- B) il versamento è stato acquisito in procedura per acquistare *voucher* cartacei ed il committente lo ha parzialmente “speso” per ritirarne alcuni e chiede il rimborso dell’importo non utilizzato;
- C) il versamento effettuato tramite bollettino di c/c postale non risulta registrato.

A seguito di esito positivo delle registrazioni effettuate in relazione a tutte le casistiche di rimborso, la sede Inps provvede ad emettere un bonifico domiciliato o ad effettuare un accredito su c/c a favore del committente per il controvalore degli importi non utilizzati.

Soggetti interessati al lavoro accessorio

Il lavoro accessorio di tipo occasionale è una particolare ipotesi di lavoro che è stata introdotta dalla Riforma Biagi (**articoli 70-73 del D.Lgs. n. 276 del 10.09.2003**), con il preciso intento di fare emergere e regolarizzare forme di lavoro sommerso e tutelare i diritti dei lavoratori interessati.

Ai sensi dell’articolo **70** del suddetto decreto, per “prestazioni di lavoro accessorio” debbono intendersi tutte quelle prestazioni lavorative di natura meramente occasionale e saltuaria, non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo (come, ad esempio, quelle espletate da studenti o da soggetti pensionati).

Per quanto concerne la qualificazione del lavoro accessorio, il Legislatore non ha fornito una definizione precisa: non ha ridefinito l’ambito dell’articolo 2094 c.c., né aggiunto una altra forma di lavoro flessibile. ha semplicemente previsto che tali forme di lavoro, che siano in grado di procurare al lavoratore un **reddito netto non superiore a 5.000,00 Euro nell’anno solare**, vengano agevolate fiscalmente con esenzione fiscale. In tale ottica, vengono agevolati anche i committenti, che possono usufruire di prestazioni di lavoro ad un costo decisamente più basso.

Il compenso sopra indicato va inteso per il prestatore di lavoro al netto; pertanto, il limite di importo lordo per il committente è pari ad **Euro 6.660,00**, pari a **Euro 4.995,00 netti** per il lavoratore).

L’articolo **70 del D.Lgs. n. 276/2003** non disciplina, tuttavia, soltanto le prestazioni occasionali, che naturalmente potranno continuare a sussistere (ad esempio nelle manifestazioni fieristiche), ma anche le prestazioni continuative con un tetto massimo di corrispettivo.

La peculiarità dell’istituto del lavoro accessorio occasionale consiste nella corresponsione dei “buoni lavoro” o *voucher*, come forma di pagamento della prestazione lavorativa, che rappresentano un modo pratico e semplice per adempiere a tutte le obbligazioni di carattere amministrativo, retributivo e contributivo in capo all’utilizzatore-committente, volti ad assicurare sia la corresponsione della retribuzione, sia la copertura previdenziale e assicurativa.

Tutto ciò che compete al lavoratore, pertanto, è l’equivalente del *voucher*, depurato del 25% per previdenza, malattia, infortuni e costi del servizio (**13%** per aliquota Inps, **7%** aliquota Inail, **5%** gestione del Servizio). In pratica, il corrispettivo del prestatore è pari al **75% del valore nominale** di ciascun buono. Poiché il Legislatore null’altro ha aggiunto, deve concludersi che al lavoratore non spetti né il trattamento per la malattia, né il TFR, né sia diversamente individuabile un Ccnl applicabile e una retribuzione allo stesso collegata.

Con la risposta ad interpello **n. 37 del 15 maggio 2009**, il Ministero del Lavoro, nel definire il concetto di occasionalità nel lavoro accessorio, ha chiarito che tale concetto è stato identificato dal Legislatore con il parametro del limite del compenso economico.

L’occasionalità, pertanto, soggiace ad un limite soltanto di carattere economico. Tale limite, rappresentato da un compenso, peraltro esente da ogni imposizione fiscale, qualora superato nell’anno anche con riferimento ad un singolo committente, determina la perdita della natura meramente occasionale ed accessoria della prestazione svolta.

L’accessorietà comporta che le prestazioni debbano essere svolte direttamente al favore dell’utilizzatore senza intermediari; il rapporto tra prestatore e committente deve essere diretto e non è possibile che l’azienda interpellata al fine di reperire lavoratori da adibire per prestazioni di tipo occasionale.



Lavoro accessorio in agricoltura

L'articolo 70, comma 1 del **D.Lgs. n. 276/2003** ammette alla lettera f) il lavoro accessorio in agricoltura (attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, casalinghe e da parte di giovani con meno di 25 anni iscritti all'Università oppure istituto scolastico), ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6 del **D.P.R. n. 633/1972**.

Successivamente il **D.L. n. 112/2008**, convertito nella **Legge n. 133/2008**, ha modificato la disciplina del lavoro accessorio, sostituendo l'articolo 70 del D.Lgs. n. 276/2003, riferendo tali prestazioni limitatamente al settore agricolo alle:

- a) **attività agricole di carattere stagionale** effettuate da pensionati e da giovani;
- b) **attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34**, comma 6 del **D.P.R. 26.10.1972**, n. 633.

L'articolo 7-ter, comma 12 della **Legge n. 33 del 9.04.2009**, di conversione del **D.L. n. 5/2009**, ha ulteriormente ampliato la platea dei soggetti ammessi a svolgere prestazioni occasionali di lavoro accessorio a carattere stagionale in agricoltura, ricomprendendovi anche le "casalinghe".

Si evidenzia, pertanto, una evoluzione della disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio; se, infatti, al momento della prima introduzione dell'istituto il Legislatore aveva limitato l'applicazione alle fattispecie di prestazioni svolte da studenti e pensionati in occasione della vendemmia, successivamente tali prestazioni, estese alle casalinghe, sono state estese alla generalità dei lavoratori stagionali in agricoltura ed, altresì, all'universalità dei lavoratori agricoli in genere e quindi a prescindere dalla qualità del prestatore (studente, pensionato o casalinga), purché a favore di aziende agricole aventi un volume di affari **annuo non superiore a Euro 7.000,00** (articolo 34 del **D.P.R. n. 633/1972**).

Ad ogni modo, nonostante le modifiche e le estensioni legislative, l'attuale quadro normativo fornisce, allo stato, ambiti applicativi molto circoscritti, che possono essere sintetizzati :

- 1) **prestazioni occasionali di tipo accessorio svolte da pensionati, studenti, giovani** di cui alla lettera e) dell'articolo 22 della **Legge n. 133/2008**, e casalinghe di cui articolo 7-ter comma 12 della **Legge n. 33/2009** per le sole attività agricole stagionali in favore di aziende di qualunque dimensione;
- 2) **prestazioni occasionali svolte dalla generalità dei soggetti** per la generalità delle attività agricole in favore di aziende aventi un volume di affari annuo non superiore a Euro 7.000,00.

Come è stato sopra chiarito, le prestazioni occasionali di tipo accessorio in agricoltura sono consentite per espressa previsione normativa (**articolo 22 della Legge n. 133/2008**), **per attività agricole di carattere stagionale** a favore della generalità delle aziende agricole a prescindere dai requisiti dimensionali, sempre che lo *status* del prestatore corrisponda a quello indicato dalle disposizioni di legge.

Le suddette previsioni normative hanno fatto fondatamente ritenere, a buona parte della Dottrina e della prassi amministrativa, che le attività agricole di carattere stagionali non siano più riconducibili in maniera univoca al contratto di lavoro a tempo determinato, regolato dal **D.Lgs. n. 368/2001**.

Originariamente, infatti, per attività stagionali dovevano intendersi tutte quelle attività produttive che per loro caratteristiche venivano svolte soltanto in alcuni periodi dell'anno, quali ad esempio la vendemmia, la raccolta delle olive, ecc., e rispetto alle quali i datori di lavoro erano costretti a costituire rapporti di lavoro a **tempo determinato**, ma comunque a carattere periodico.

In realtà, la suddetta interpretazione deve ritenersi, ad oggi, immutata: il carattere della discontinuità, della concentrazione in determinati periodi dell'anno, della ripetitività ciclica delle prestazioni, sono caratteristiche tipiche per poter qualificare come "stagionale" l'attività lavorativa svolta.

I requisiti sono, pertanto, sempre gli stessi: viene soltanto ampliata la sfera di applicabilità, poiché i lavori stagionali non sono imputabili soltanto a rapporti di lavoro a tempo determinato, ma anche a prestazioni



occasionali di tipo accessorio, ove l'occasionalità e l'accessorietà della prestazione è richiesto come ulteriore requisito intrinseco dell'attività, per espressa previsione normativa.

Tra le attività che possono annoverarsi a mò di esempio, oltre alla vendemmia ed alla raccolta delle olive, la produzione di liquirizia ed alcune delle attività della florovivaistica; l'elencazione non può ritenersi tassativa, ma soltanto esemplificativa ed ebbono, a buon diritto, ricomprendersi tutte quelle attività il cui carico di lavoro, in determinati periodi dell'anno, non può essere soddisfatto dai componenti fissi del nucleo agricolo, regolarmente occupati (in forma dipendente o con contratto di lavoro autonomo).

RIVALUTAZIONE ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

Circolare Inps n. 83 del 13.06.2011

Con la Circolare n. 83 del 13 giugno 2011 l'Inps ridetermina i livelli di reddito e gli importi degli assegni per il nucleo familiare come previsto dall'articolo 2, comma 12 della **Legge n. 153/1988** (di conversione con modificazioni del **D.L. 69/1988**), valevoli per il periodo **1.07.2011 - 30.06.2012**.

Tale legge dispone all'articolo 2, comma 12, che i fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare, i livelli di reddito familiare sono rivalutati annualmente, **con effetto dal 1° luglio di ciascun anno**, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.

La circolare in epigrafe precisa che a decorrere **dal 1° luglio 2011** sono stati rivalutati i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare in relazione alle diverse tipologie di nuclei. In base ai calcoli effettuati dall'ISTAT, la variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo tra l'anno 2009 e l'anno 2010 è risultata pari **all'1,6%**.

La circolare allega, pertanto, le tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione, **da applicare dal 1° luglio 2011 al 30 giugno 2012**, alle diverse tipologie di nuclei familiari.

Gli importi degli assegni mensili non hanno, invece, subito variazioni.

Per consentire una immediata consultazione anche nei casi in cui i componenti il nucleo superino il numero di sette - o sei per la tabella 12 - la circolare sviluppa le tabelle tenendo conto di un numero di componenti fino a dodici.

Gli stessi livelli di reddito hanno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione.

Adempimenti del lavoratore e del datore di lavoro

I lavoratori per poter percepire l'assegno con decorrenza dal 1° luglio 2011 sono tenuti a presentare al proprio datore di lavoro la modulistica reddituale (**modello ANF/DIP Cod. SR16**, prelevabile dal sito dell'Inps sezione moduli o in formato cartaceo presso qualsiasi sede dell'Istituto).

Il modulo contiene anche lo spazio per il coniuge del richiedente, il quale può chiedere a norma dell'articolo 1, comma 559 della legge n. 311/2004, che **gli venga corrisposto direttamente con utilizzo del modello ANF/559 Cod. SR 56** (nella nuova versione fornita dalla circolare in commento, anch'essa scaricabile dal sito dell'Istituto previdenziale).

La domanda deve essere corredata della necessaria documentazione (certificato o certificati di famiglia, anche in ipotesi di intervenute variazioni, o se sono trascorsi 5 anni dalla prima presentazione, modello ANF43, autorizzazione Inps, certificazione sanitaria nei casi previsti, documentazione attestante l'affidamento o l'adozione nel caso di prima domanda).



Da precisare che dal 2009, le istruzioni contenute nel modello **ANF/DIP SR 16** non richiedono più di produrre il certificato di famiglia, in quanto ora è sufficiente sottoscrivere, a norma del **D.P.R. n. 445/2000** le prescritte dichiarazioni di responsabilità. La dichiarazione di responsabilità, propria o del coniuge, che si trova all'interno del modulo, deve essere firmata ed accompagnata dalla copia di un documento di riconoscimento. I richiedenti dovranno indicare **il numero dei componenti del nucleo familiare ed i redditi percepiti** da ciascuno di essi nel corso del 2010.

Qualora il lavoratore abbia cambiato datore di lavoro è tenuto a presentare al nuovo una nuova domanda con la relativa documentazione.

I datori di lavoro, sono tenuti, in primo luogo, a controllare la documentazione presentata unitamente alle domande del lavoratore; sulla base della documentazione in loro possesso e dei dati contenuti nelle domande già pervenute e in quelle che verranno presentate con decorrenza dal 1° gennaio 2011, determinano la misura dell'assegno spettante a far data dal 1° luglio 2011, in relazione al numero dei componenti il nucleo e al reddito familiare, sulla base delle tabelle allegate alla circolare.

Tale importo viene corrisposto per intero nell'ipotesi di nuove domande e limitatamente alla differenza con quanto già erogato per i beneficiari in essere.

I datori di lavoro potranno effettuare il conguaglio degli assegni per il nucleo familiare relativi ai periodi di paga già scaduti o delle eventuali differenze, con utilizzo del codice già previsto del **quadro D** del modello DM10/2 "**L036**"; l'adempimento dovrà essere curato **entro il giorno 16 del terzo mese successivo** a quello di emanazione della circolare dell'Istituto (da luglio 2011, a regime gennaio 2012, flusso Uniemens individuale).

Condizioni per la corresponsione dell'assegno

L'assegno è determinato in riferimento al numero dei componenti del nucleo familiare e in riferimento al reddito complessivo dello stesso, il quale deve essere caratterizzato per il **70%** da reddito di lavoro dipendente.

L'assegno è fissato in importi che sono decrescenti per scaglioni crescenti di reddito, con soglie di esclusione diverse a seconda della composizione del nucleo familiare (numero dei componenti, presenza di figli minori e/o soggetti inabili, presenza di entrambi i coniugi o di uno solo eccetera).

L'Inps, nella circolare **n. 199/2003**, ha chiarito che il requisito della misura del 70% del reddito da lavoro dipendente può essere raggiunto sommando, a partire dal 1° luglio 2002, a tale reddito anche quello derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa, in caso di richiesta dell'assegno per il nucleo familiare.

L'ammontare dell'assegno, come sopra precisato, viene determinato in base alla situazione del nucleo familiare, dei componenti del medesimo e in base al reddito complessivo della famiglia.

La situazione familiare viene individuata mediante l'apposita tabella Inps e dalla combinazione del numero dei componenti il nucleo con il reddito familiare si determina l'ammontare dell'assegno.

Soggetti interessati dalla disciplina dell'assegno per il nucleo familiare

I soggetti che possono beneficiare dell'assegno per il nucleo familiare sono:

- 1) **lavoratori dipendenti, anche a domicilio;**
- 2) **apprendisti, comunitari ed extracomunitari regolari;**
- 3) **lavoratori assistiti dall'assicurazione contro la Tbc;**
- 4) **soci di società ed enti cooperativi, anche di fatto, che prestano la loro attività per conto delle società stesse o degli enti stessi;**
- 5) **lavoratori in congedo matrimoniale;**
- 6) **lavoratori in mobilità ed in disoccupazione indennizzata;**
- 7) **lavoratori in permesso retribuito;**
- 8) **lavoratori in aspettativa per cariche elettive pubbliche o sindacali;**



- 9) **titolari di pensione;**
- 10) **dipendenti e pensionati degli enti pubblici anche non territoriali;**
- 11) **personale statale in servizio o in quiescenza;**
- 12) **carattisti imbarcati sulla nave da loro stessi armata, armatori e proprietari armatori della nave equiparati ai lavoratori dipendenti** (Circolare Inps n. 61 del 16.03.1999, emanata a seguito di intervento del Ministero del Lavoro che li ha equiparati ai lavoratori dipendenti).

Per i lavoratori titolari di reddito e di pensione l'assegno non spetta se lo stesso è percepito unitamente alla pensione. Il datore di lavoro è tenuto in ogni caso a versare la relativa contribuzione.

L'assegno viene corrisposto anche ai collaboratori coordinati e continuativi (a progetto e non a progetto), professionisti senza cassa, venditori a domicilio e associati in partecipazione, iscritti alla gestione separata, direttamente dall'Inps secondo le modalità indicate dal **DM 4 aprile 2002**.

La richiesta del coniuge di ricevere direttamente l'assegno, se non contenuta nel Modello **ANF/GEST. SEP**, potrà essere avanzata con il modello unificato **ANF/559**.

Sono esclusi dalla disciplina dell'assegno per il nucleo familiare, secondo la circolare n. 61/2004 dell'Inps, gli extracomunitari, anche regolarizzati, se si tratta di lavoratori **titolari di permesso di soggiorno** per motivi di lavoro stagionale.

L'assegno per il nucleo familiare non spetta, altresì, ai soggetti che sono **titolari di prestazioni economiche** previdenziali derivanti da lavoro dipendente, quali malattia, cure termali indennizzate, congedi di maternità o di paternità, infortunio, Cig ecc..

Sono esclusi, altresì, dal beneficio dell'assegno per il nucleo familiare i seguenti soggetti:

- **Compartecipanti familiari e piccoli coloni ed i soggetti equiparati ai giornalieri di campagna;**
- **Coltivatori diretti, mezzadri e coloni;**
- **Pensionati delle gestioni speciali di lavoratori autonomi.**

Tali ultimi soggetti continuano in ogni caso ad usufruire degli assegni familiari e delle relative maggiorazioni, ai sensi del **D.P.R. n. 797/1955** e della **Legge 25.03.1983, n. 79**.

Composizione del nucleo familiare

Sono considerati componenti del nucleo familiare i seguenti soggetti, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare:

- 1) **il richiedente dell'assegno;**
- 2) **il coniuge non legalmente ed effettivamente separato o divorziato;**
- 3) **i figli ed equiparati** (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali, legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, affidati a norma di legge), **non coniugati, di età inferiore a 18 anni**, o anche di età superiore, ma affetti da grave handicap o altra infermità e, pertanto, in condizione di permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro;
- 4) **i figli di età compresa tra i 18 ed i 21 anni**, purché studenti o apprendisti a condizione che il nucleo familiare abbia almeno 4 figli (contano tutti i figli di età inferiore a 26 anni);
- 5) **i fratelli e le sorelle non coniugati di età inferiore a 18 anni**, ovvero anche di età superiore, se inabili;
- 6) **i nipoti in linea retta di età inferiore a 18 anni** se viventi a carico dell'ascendente ovvero anche di età superiore, in caso di inabili;
- 7) **i nipoti in linea collaterale**, di età inferiore a 18 anni o anche di età superiore purché inabili, qualora orfani di entrambi i genitori, senza pensione ai superstiti.



Il richiedente, innanzitutto, deve **avere la residenza in Italia**, anche se cittadino di Stato Estero, ed anche i componenti del nucleo familiare.

Qualora i familiari non siano residenti in Italia, i medesimi vengono considerati facenti parte del nucleo solamente se lo Stato Estero riservi un trattamento di reciprocità nei confronti dei cittadini italiani, ovvero sia operante una convenzione internazionale in materia di trattamenti di famiglia e purché gli stessi familiari non fruiscano di analoghi trattamenti di famiglia da parte del predetto Stato Estero.

Sono equiparati ai cittadini italiani i lavoratori stranieri che abbiano lo *status* di rifugiati politici, per quanto concerne il trattamento in materia di assistenza pubblica, legislazione del lavoro ed assicurazioni sociali, tra cui rientra anche la disciplina dell'ANF (**Circolare Inps n. 62/2004**).

Non fanno parte del nucleo familiare i seguenti soggetti:

- il coniuge legalmente ed effettivamente separato;
- i figli naturali del richiedente coniugato/a non inseriti nella famiglia legittima;
- i figli naturali compresi nel nucleo familiare dell'altro genitore non convivente con il richiedente;
- il coniuge ed i familiari di cittadino straniero non residenti in Italia se lo Stato Estero, di cui il richiedente è cittadino, non riserva un trattamento di reciprocità nei confronti di cittadini italiani o non è stata stipulata una convenzione internazionale in materia di trattamenti di famiglia;
- il coniuge ed i familiari di cittadino italiano o straniero che non hanno la residenza in Italia e che hanno diritto al trattamento di famiglia da parte dello stesso Stato Estero con il quale sia stata stipulata convenzione internazionale o che riservi un trattamento di reciprocità nei confronti dei cittadini italiani in materia di trattamenti di famiglia (ad eccezione dello Stato del Liechtenstein e della ex Jugoslavia).

Autorizzazione Inps

In alcuni casi per includere nel nucleo familiare componenti dello stesso lavoratore con particolari caratteristiche o che si trovano in particolari situazioni, ovvero, nel caso in cui il lavoratore chieda il riconoscimento del diritto di applicare le tabelle dell'ANF con livelli di reddito aumentati, è necessario che il lavoratore sia autorizzato preventivamente dall'Inps.

L'autorizzazione rilasciata al lavoratore, deve essere dallo stesso allegata alla domanda di assegno **Modello ANF/DIP Cod. SR 16** da presentare al datore di lavoro.

E' sempre necessaria l'autorizzazione dell'Inps (rilasciata con modello **ANF43**) ai fini dell'inclusione nel nucleo familiare dei seguenti soggetti, mediante utilizzo della modulistica **ANF42 Cod. SR 03** dei seguenti soggetti:

- figli ed equiparati di coniugi divorziati o separati legalmente, anche quando è in corso il procedimento di separazione, anche nel caso di affidamento congiunto ad entrambi i genitori;
- i figli naturali, propri o del proprio coniuge, legalmente riconosciuti dall'altro genitore;
- figli ed equiparati di coniugi dell'altro coniuge, nati da precedente matrimonio, sciolto per divorzio;
- figli legittimi nati in costanza di procedimento per separazione legale;
- figli maggiorenni di età non superiore a 21 anni compiuti, studenti o apprendisti, se il nucleo familiare risulta composto da più di tre figli (o equiparati) di età superiore a 26 anni;
- fratelli, sorelle e nipoti collaterali;
- nipoti minori a carico del richiedente, nonno o nonna;
- minori affidati a strutture pubbliche e collocati in famiglia (accasamento etero-familiare);
- residenti all'estero, cittadini italiani o stranieri, in Stati membri dell'UE o convenzionati;
- soggetti inabili, in assenza della documentazione sanitaria richiesta, comprovante lo stato di inabilità al 100% per i maggiorenni o il diritto all'indennità di accompagnamento per i minori;
- in ogni caso in cui sul Modello ANF/DIP non venga rilasciata la dichiarazione del coniuge del richiedente (ad esempio, nel caso di abbandono).



La richiesta di autorizzazione deve essere presentata con il modello ANF42 Cod. SR 03, corredata dello stato di famiglia e la specifica documentazione richiesta dal modulo stesso con riferimento al familiare da includere nel nucleo. L'autorizzazione deve poi essere allegata al modulo ordinario di richiesta ANF ed è scaricabile dal sito Internet, alla sezione moduli, ed è direttamente compilabile dal computer, anche se non è stata ancora predisposta la trasmissione in via telematica.

La durata massima dell'autorizzazione Inps è di **cinque anni**, fermo restando il limite massimo dei diciotto anni di età per i minori.

Per i figli maggiorenni di età superiore a 21 anni, studenti o apprendisti, la durata dell'autorizzazione è **annuale**, fermo restando il venir meno del diritto alla prestazione quando il soggetto compia il 21esimo anno o quando si risolva il contratto di apprendistato o quando venga meno un qualsiasi altro requisito che dà diritto alla prestazione.

Al momento dello scioglimento del rapporto, il datore di lavoro restituisce l'autorizzazione al lavoratore che dovrà allegarla alla richiesta di ANF presso l'eventuale nuovo datore di lavoro.

Il datore di lavoro nel determinare l'ammontare dell'assegno da corrispondere al dipendente deve tenere conto, oltre che del numero dei componenti del nucleo, anche del familiare autorizzato.

Reddito familiare

Il reddito familiare preso a riferimento ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare è quello determinato dalla somma di tutti i redditi percepiti dal richiedente e dai componenti del nucleo familiare.

Il reddito preso come riferimento è quello della dichiarazione dell'anno precedente (quello relativo all'anno **2010**), con possibili variazioni a causa dell'ingresso o dell'uscita dal nucleo di possessori di redditi.

I redditi (rilevabili dal **Modello 730/2011**, dal **Modello CUD 2011**, dall'**UNICO 2011I**) che concorrono alla determinazione del reddito complessivo familiare sono i seguenti:

- **reddito complessivo soggetto ad Irpef** (al lordo degli oneri deducibili e delle detrazioni), compresi i redditi assoggettati a tassazione separata (come ad esempio l'indennità sostitutiva del preavviso, l'indennità per l'incentivo all'esodo, gli arretrati di anni pregressi ecc.); il reddito dell'abitazione principale deve essere considerato al lordo della deduzione prevista dalla legislazione tributaria;
- **redditi di qualsiasi natura, superiori all'importo di 1.032,91 euro**, esenti da imposta o soggetti alla ritenuta alla fonte o imposta sostitutiva, quali pensioni, indennità e assegni erogati dal Ministero dell'Interno a ciechi, sordomuti ed altri invalidi, pensioni sociali, interessi da BOT e CCT o da altri titoli emessi dallo Stato, interessi dei depositi e di conti correnti bancari e postali, premi e vincite del Lotto e da altri concorsi a pronostici;
- **redditi prodotti all'estero**, che, qualora fossero prodotti in Italia, sarebbero assoggettati ad Irpef;
- **redditi da lavoro**, percepiti da lavoratori presso Enti od Organizzazioni internazionali, residenti nel territorio italiano, non soggetti alla disciplina tributaria italiana;
- **pensioni** accordate da Organismi o Enti internazionali.

Si precisa che i redditi di lavoro dipendente debbono essere considerato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali obbligatorie per legge; tutti i redditi debbono essere considerati al lordo degli oneri deducibili.

Non si considerano, invece, facenti parte del reddito complessivo della famiglia i seguenti introiti:

- **arretrati di Cig** riferiti ad anni precedenti a quello della effettiva erogazione;



- **trattamenti di fine rapporto**, comunque denominati e relative anticipazioni;
- **pensioni di guerra, indennità di accompagnamento** ed altre indennità comunque denominate aventi la stessa natura;
- **pensioni tabellari ai militari di leva** vittime di infortunio;
- **rendite vitalizie** erogate dall'Inail;
- **trattamenti di famiglia** dovuti per legge;
- **indennità dovute ai ciechi, anche parziali** e ai **sordomuti**;
- **indennità di comunicazione per sordi prelinguali**;
- **indennità di frequenza** erogata a titolo di rimborso forfetario di spese sostenute nei casi in cui non sussista il diritto all'indennità di accompagnamento;
- **indennità di trasferta**, esenti da Irpef;
- **indennizzi statali** per complicazioni di tipo irreversibile a seguito di vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati.

L'Agenzia delle Entrate con la circolare **n. 20 del 13.05.2011** ha precisato che le proroghe inerenti l'applicazione dell'**imposta sostitutiva del 10%** sugli emolumenti legati alla produttività (ai sensi dell'articolo **5 del D.L. n. 185/2008**, dell'articolo **2**, commi **156 e 157 della Legge n. 191/2010**, dell'articolo **1**, comma **47 della Legge n. 220/2010**) anche se non hanno provveduto specificatamente a prorogare il comma **2 del D.L. n. 93/2008**, detta disposizione deve comunque ritenersi tacitamente prorogata, in assenza di una espressa previsione legislativa in senso contrario, ai fini della determinazione dell'Isee. Conseguentemente, si ritiene, in base ad una interpretazione logico-sistematica, che il reddito (emolumento) legato alla produttività escluso dall'Irpef ed assoggettato ad imposta sostitutiva, debba essere dichiarato ai fini della verifica del diritto all'Anf.

Variazioni

Il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro le variazioni intervenute nella composizione del nucleo familiare e/o nelle condizioni che danno titolo all'aumento dei livelli di reddito (ad es. celibe che diviene coniugato, oppure intervenuta separazione dei coniugi).

Le variazioni debbono essere comunicate entro **30 giorni dal loro verificarsi** con utilizzo di un nuovo modello ANF/DIP - Cod SR 16 ed indicazione della data di decorrenza della variazione in corrispondenza della domanda.

In ipotesi di compimento della maggiore età di un figlio o di compimento del 21esimo anno, la variazione deve essere operata d'ufficio dal datore di lavoro.

MALATTIA MATERNITA' E TBC : VALORI PER IL 2011

Circolare Inps n. 69 del 20.04.2011

Con circolare del **20 aprile 2011 n. 69** l'Inps, come di consueto, comunica per l'anno 2011 gli importi giornalieri dei salari medi e convenzionali e delle retribuzioni su cui vanno determinate le prestazioni economiche di maternità, malattia e TBC nei confronti dei seguenti soggetti:

- lavoratori soci di società e degli organismi cooperativi anche di fatto di cui al D.P.R. n. 602/1970;
- lavoratori agricoli a tempo determinato;
- compartecipanti familiari e piccoli coloni;
- lavoratrici italiane e straniere addette ai servizi domestici e familiari;



- lavoratrici autonome, commercianti, artigiane, coltivatrici dirette, colone, mezzadre e imprenditrici agricole professionali.

Inoltre, sono resi noti, per l'anno 2011, gli importi delle seguenti prestazioni economiche:

- maternità e malattia per i lavoratori iscritti alla Gestione separata dei lavoratori autonomi;
- indennità di malattia per i lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi ed occasionali;
- assegni di maternità dello Stato e dei Comuni;
- degenza ospedaliera;
- i limiti di reddito per l'indennità del congedo parentale, ex articolo 34, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001;
- l'importo massimo del beneficio di cui all'articolo 42, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001.

Retribuzioni di riferimento

Lavoratori soci di società e di enti cooperativi

A decorrere dal **1° gennaio 2007** la retribuzione imponibile ai fini contributivi è quella determinata secondo le norme previste **per la generalità dei lavoratori** ai sensi dell'articolo **6**, del **D.Lgs. n. 314/1997** e articolo **1**, comma **1** del **D.L. n. 388/1989**.

Conseguentemente, anche per i lavoratori soci di società e degli organismi cooperativi anche di fatto di cui al D.P.R. n. 602/1970, la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita da leggi, regolamenti, contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni più rappresentative su base nazionale, ovvero accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo, ai sensi di quanto dispone l'articolo **1**, comma **1** del **D.L. n. 388/1989**.

In attuazione di quanto sopra indicato, per l'anno in corso, la retribuzione giornaliera, da assumere come base di calcolo per i trattamenti economici previdenziali di malattia, maternità tubercolosi, non può essere inferiore al minimale giornaliero di legge, che per l'anno 2011 è pari ad **Euro 44,49**.

Pertanto, per i lavoratori di società e di enti cooperativi, anche di fatto, i predetti trattamenti economici previdenziali di malattia, maternità e tubercolosi, relativi ad eventi indennizzabili sulla scorta di periodi di paga cadenti nell'anno 2011 - cioè a partire **dal 1° febbraio 2011**, fatta eccezione al caso in cui l'evento, anche se iniziato nel mese di gennaio 2011, debba essere indennizzato con la retribuzione del medesimo mese in quanto il rapporto di lavoro sia sorto nel mese di gennaio 2011 - sono da liquidare nella misura percentuale prevista sulla base dell'importo sopra descritto di **Euro 44,49**.

Lavoratori agricoli a tempo determinato

Anche per tale categoria di lavoratori l'articolo **1**, comma **5** del **D.L. n. 2/2006** ha previsto che, a decorrere dal **1° gennaio 2007**, la retribuzione da prendere a base ai fini del calcolo delle prestazioni temporanee è quella indicata dal predetto articolo **1**, comma **1** del **D.L. n. 388/1989**, ovvero la retribuzione stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, ovvero da accordi individuali o collettivi, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.

Pertanto, non è più possibile fare riferimento, secondo quanto previsto dall'articolo **4** del **D.Lgs. n. 146/1997**, ai salari medi convenzionali nel caso in cui gli stessi non siano stati superati da quelli contrattuali.

In ogni caso la retribuzione da assumere come riferimento non può essere inferiore al minimale di legge, che è fissato per l'anno 2011 in **Euro 39,58**.

Compartecipanti familiari e piccoli coloni

L'Inps, in ordine alla categoria di lavoratori in oggetto, ribadisce quanto già affermato nella circolare n. 72 del 3 aprile 2007; per tale categoria di lavoratori la retribuzione da prendere a base di calcolo dei contributi è il **salario medio provinciale**.



Con Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro del **21.04.2010** sono state determinate per ciascuna provincia le retribuzioni medie giornaliere dei piccoli coloni e compartecipanti familiari valide ai fini previdenziali.

Per quanto concerne i riflessi sull'erogazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità e tubercolosi (quest'ultima in relazione ai primi 180 giorni di assistenza), la circolare rammenta che dette retribuzioni sono utilizzabili soltanto nei confronti dei lavoratori compartecipanti familiari individuali e piccoli coloni, limitatamente ai quali, nell'ambito del settore agricolo, continuano a trovare applicazione i salari medi convenzionali determinati anno per anno, per ciascuna provincia con i decreti previsti dall'articolo **28** del **D.P.R. n. 488/1968**.

Di conseguenza, eventuali prestazioni riferite ad eventi indennizzabili sulla base di periodi di paga cadenti nell'anno 2010 e liquidate temporaneamente ai lavoratori predetti sulla base dei salari convenzionali stabiliti per il 2009, dovranno essere liquidate nuovamente sulla base dei nuovi importi.

I salari validi per l'anno 2010 continuano ad essere applicati in via temporanea e salvo conguaglio, in attesa della comunicazione dei salari applicabili per l'anno 2011.

Per quanto riguarda le prestazioni economiche di maternità a decorrere dal 2010, esse sono liquidate sulla base del reddito medio giornaliero valido per la determinazione della misura delle pensioni, ai sensi dell'articolo **2**, comma **153**, della **Legge n. 191/2009** (Finanziaria per l'anno 2010).

Pertanto, eventuali prestazioni di maternità con riferimento ad eventi indennizzabili sulla base di periodi di paga cadenti nell'anno 2010 e liquidate temporaneamente sulla scorta del reddito medio convenzionale, giornaliero valido, per l'anno 2009 (pari ad **Euro 48,98**), ai fini della determinazione della misura delle pensioni, dovranno essere liquidate sulla base del nuovo importo, che è pari ad **Euro 50,35**.

Il reddito applicabile per l'anno 2011 ai fini dell'erogazione delle prestazioni di maternità verrà comunicato non appena disponibile; nel frattempo verrà utilizzato in via temporanea e salvo conguaglio, il reddito valido per l'anno 2010, pari ad **Euro 50,35**.

Lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari

Il Ministero del Lavoro, con decreto del **3 dicembre 2010**, ha determinato le retribuzioni convenzionali da prendere a base del calcolo dei contributi dovuti per il 2011 a favore di lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extracomunitari, per le assicurazioni obbligatorie non contemplate da accordi in materia di sicurezza sociale.

Tali retribuzioni, utilizzabili anche per la liquidazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità e tubercolosi per le quali sono da prendere a riferimento le retribuzioni relative all'anno 2011, sono riportate nella circolare Inps n. **31** del **9 febbraio 2011**.

Lavoratrici italiane ed straniere addette ai servizi domestici e familiari (maternità)

Ai fini del calcolo dell'indennità relativa al congedo per maternità (astensione obbligatoria e interdizione anticipata dal lavoro) il cui inizio si colloca nell'anno 2011, spettante alle lavoratrici sopra indicate, si debbono considerare le seguenti retribuzioni convenzionali orarie:

- **Euro 6,50** per le retribuzioni orarie effettive fino a Euro 7,34;
- **Euro 7,34** per le retribuzioni orarie effettive superiori a Euro 7,34 fino a Euro 8,95;
- **Euro 8,95** per le retribuzioni orarie effettive superiori a Euro 8,95;
- **Euro 4,72** per i rapporti di lavoro con orario superiore a 24 ore settimanali.

Lavoratrici autonome

L'indennità per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data, l'indennità per il congedo parentale, nonché quella per interruzione della gravidanza si calcolano utilizzando i seguenti importi:

- **Coltivatrici dirette, mezzadre, colone, imprenditrici agricole a titolo principale: Euro 36,86** corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2010 per gli operai agricoli



a tempo indeterminato, con riferimento alle nascite avvenute nel 2011, anche quando il periodo indennizzabile abbia avuto inizio nel 2010;

- **Artigiane:** **Euro 44,49** corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2011 per la qualifica di impiegato dell'artigianato, con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile ha inizio nel 2011;
- **Commercianti:** **Euro 44,49** corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2011 per la qualifica di impiegato del commercio, con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile ha inizio nel 2011.

Importi di riferimento per altre prestazioni

Lavoratori iscritti alla Gestione separata dei lavoratori autonomi

L'articolo 1, comma 79 della **Legge 24.12.2007, n. 247** ha fissato dal 1° gennaio 2008 e fino all'anno 2010, l'aumento di un punto percentuale dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla Gestione separata non assicurati presso altre forme obbligatorie.

Inoltre, il comma 10 del medesimo articolo, ha previsto a decorrere dal 1° gennaio 2011, un innalzamento nella misura di **0,09** punti percentuali dell'aliquota contributiva di finanziamento.

Tuttavia, il comma 39 dell'articolo 1 della Legge n. 220/2010 (Legge di stabilità per il 2011) ha abrogato il citato comma 10 e pertanto, l'aliquota contributiva aggiuntiva istituita dall'articolo 59 della **Legge n. 449/1997**, ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità, dell'assegno per il nucleo familiare e del trattamento di malattia per degenza ospedaliera (prima stabilita nella misura dello **0,50%**) è pari, a far data dal 7 novembre 2007, allo **0,72%**; di conseguenza l'aliquota complessiva che risulta dovuta per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie è fissata, anche per l'anno 2011, nella misura pari al **26,72%**.

Poiché per tali soggetti l'erogazione delle prestazioni è strettamente collegata alla contribuzione versata, calcolata sul minimale di reddito di cui all'articolo 1, comma 3, della **Legge 2.08.1990, n. 223**, che per l'anno 2011 è fissato nella misura di **Euro 14.552,00** su cui si applica la contribuzione del **26,72%**, il contributo mensile utile ai fini dell'erogazione di dette prestazioni è pari ad **Euro 324,02**.

Per quanto riguarda gli eventi insorti nel 2011, il limite di reddito previsto ai fini dell'erogazione dell'indennità di degenza ospedaliera ed ora anche indennità di malattia corrisponde ad **Euro 64.502,90** (70% del massimale del 2010, pari ad **Euro 92.147,00**).

Indennità di malattia a favore dei collaboratori a progetto e categorie assimilate

L'articolo 1, comma 788 della legge finanziaria per il 2007 (**Legge n. 296/2006**) ha introdotto a far data dal 1° gennaio 2007, a favore dei lavoratori a progetto e categorie assimilate, una speciale indennità giornaliera di malattia erogata dall'Inps che, con la circolare n. 76 del **16.04.2007**, è intervenuto fornendo istruzioni operative necessarie ai fini dell'attuazione della suddetta disciplina.

La misura della prestazione è pari al 50% dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla Gestione separata.

Pertanto, l'indennità va calcolata - applicando la percentuale del 4%, del 6% o dell'8% a seconda delle mensilità di contribuzione accreditate nei dodici mesi precedenti l'evento - assumendo a riferimento l'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo di cui all'articolo 2, comma 18 della **Legge 8.08.1995, n. 335**, valido per l'anno di inizio della malattia.

Pertanto, se le malattie sono iniziate nel 2011, anno nel quale il massimale contributivo è fissato nella misura di **Euro 93.622,00**, l'indennità sarà calcolata su **Euro 256,50** (Euro 93.622,00: 365) e corrisponderà per ogni giornata indennizzabile a:

- **Euro 10,26** (4%) se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 3 a 4 mensilità di contribuzione;



- **Euro 15,39** (6%) se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione,
- **Euro 20,52** (8%) se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione.

Degenza ospedaliera

Per quanto concerne la degenza ospedaliera, l'indennità deve essere calcolata, con percentuali differenti (**8%, 12%, 16%**) a seconda della contribuzione attribuita nei dodici mesi precedenti il ricovero, sull'importo che si ricava dividendo per 365 il massimale contributivo (articolo **2**, comma **18**, della **Legge 8.08.1995, n. 335**), valido per l'anno nel quale ha avuto inizio l'evento indennizzabile.

Per le degenze iniziate nell'anno 2011, l'indennità viene calcolata su **Euro 256,50** (Euro 93.622,00: 365), corrispondendo, per ogni giornata indennizzabile a :

- **Euro 20,52** (8%), in caso di accrediti contributivi da 3 a 4 mesi;
- **Euro 30,78** (12%), in caso di accrediti contributivi da 5 a 8 mesi;
- **Euro 41,04** (16%), in caso di accrediti contributivi da 9 a 12 mesi.

Assegni di maternità dei Comuni

L'Inps riepiloga quanto illustrato nella circolare n. 56/2011. In particolare, la variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai da applicare per l'anno 2011, è pari all'1,6%.

Pertanto, gli importi per i gli assegni di maternità del Comune e dei requisiti reddituali di cui all'articolo **74** del D.Lgs. n. 151/2001 valevoli per nascite avvenute nel 2011, affidi preadottivi e adozioni senza affidamento dei minori, avvenute nel 2011, sono i seguenti:

- **assegno di maternità** in misura piena: **Euro 316,15** mensili per complessivi **Euro 1.581,25**;
- **indicatore della misura economica** (I.S.E.) con riferimento ai nuclei familiari con tre componenti: **Euro 32.967,39**.

Assegni di maternità dello Stato concessi dall'Inps

L'importo dell'assegno di maternità fornito dallo Stato, ai sensi dell'articolo **75**, del **D.Lgs. n. 151/2001**, per le nascite avvenute a decorrere dal 1° gennaio 2011, per gli affidamenti preadottivi e per le adozioni dei minori il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nel 2011, tenendo in considerazione la variazione dell'indice Istat per il 2011, pari all'1,6%, ammonta ad **Euro 1.946,88** (misura intera).

Limiti di reddito per l'indennizzabilità del congedo parentale

In base al **D.M. 19 novembre 2010**, che stabilisce nella misura del **1,4%** la percentuale di variazione dell'indice di perequazione automatica delle pensioni da attribuire in via previsionale per l'anno 2011, il valore provvisorio dell'importo annuo del trattamento minimo pensionistico per il 2011 è pari ad **Euro 6.076,59**.

Il suddetto importo è da prendere come riferimento ai fini del calcolo dell'indennità per il congedo parentale, di cui all'articolo **34**, comma **3**, del **D.Lgs. n. 151/2001**.

Si tratta del congedo richiesto dal genitore nell'anno 2011, ulteriore rispetto a quello previsto ai commi **1** e **2**, dell'articolo **32** del decreto medesimo, per il quale l'indennità spettante è pari al **30%**, qualora il proprio reddito individuale sia inferiore a due volte e mezzo l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

Per l'anno in corso il valore provvisorio di tale importo risulta pari a **Euro 15.191,47** (Euro 6.076,59 x 2,5). L'Istituto, in ogni caso, si riserva di comunicare il valore definitivo del suddetto importo annuo per il 2011, qualora lo stesso dovesse risultare diverso da quello provvisorio sopra indicato.

Importi massimi del beneficio ex articolo 42 comma 5 D.Lgs. n. 151/2001

L'importo di 70 milioni di lire (pari ad Euro 36.151,98) per il 2001, da rivalutarsi annualmente a partire dal 2002, sulla base delle variazioni dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed



operai, deve rappresentare il tetto massimo complessivo annuo dell'onere relativo al beneficio di cui all'articolo 42, comma 5 del **D.Lgs. n. 151/2001** e deve essere ripartito fra indennità economica ed accredito figurativo.

L'ammontare delle dette voci deve essere determinato prendendo come riferimento l'importo complessivo annuo stabilito dalla norma e l'aliquota pensionistica IVS vigente per il medesimo anno nell'ordinamento pensionistico interessato.

La differenza fra l'importo complessivo annuo ed il valore ottenuto della operazione suddetta rappresenta il costo massimo della copertura figurativa annua.

Considerato il limite complessivo di spesa ed il costo della copertura figurativa, l'importo della retribuzione figurativa da accreditare rapportato al periodo di congedo non può, comunque, eccedere l'importo massimo dell'indennità economica.

In relazione a quanto sopra, l'Istituto riporta per l'anno 2011, sulla base della variazione Istat dell'1,6%, il tetto massimo complessivo dell'indennità per il congedo straordinario e del relativo accredito figurativo, i valori massimi della indennità economica, annuale e giornaliera, calcolati secondo l'aliquota contributiva del 33% (Fpld), nonché gli importi massimi di retribuzione figurativa accreditabili a copertura dei periodi di congedo fruiti nell'anno 2011.

VALORI MASSIMI DELL'INDENNITA' ECONOMICA (importi in euro, calcolati secondo l'aliquota del 33%)

ANNO	IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO	IMPORTO ANNUO MASSIMO INDENNITA'	IMPORTO MASSIMO GIORNALIERO
2011	44.276,32	33.290,00	91,21

VALORI MASSIMI DI RETRIBUZIONE FIGURATIVA ACCREDITABILE (importi in euro, calcolati secondo l'aliquota del 33%)

ANNO	RETRIBUZIONE FIGURATIVA MASSIMA ANNUA	RETRIBUZIONE FIGURATIVA MASSIMA SETTIMANALE	RETRIBUZIONE FIGURATIVA MASSIMA GIORNALIERA
2011	33.290,00	640,19	91,21

CONTRIBUZIONE SETTORE AGRICOLO

Circolare Inps n. 74 del 13.05.2011; Circolare n. 76 del 23.05.2011

Con la Circolare **n. 74 del 13.05.2011**, l'Inps rende nota la misura dei contributi dovuti dai concedenti per i piccoli coloni e compartecipanti familiari per l'anno 2011.

Con la circolare **n. 76 del 23.05.2011**, invece, l'Istituto rende note le aliquote e gli importi dovuti, per l'anno 2011, da coltivatori diretti, mezzadri, coloni e imprenditori agricoli professionali, fornendo precisazioni sulle modalità di versamento e sui territori interessati alle agevolazioni.

**Aliquota contributiva dovuta al Fondo pensioni lavoratori dipendenti**

Per l'anno 2011 rimane confermata la previsione normativa di cui all'articolo 3, commi 1 e 2 del **D.Lgs. 16 aprile 1997, n. 146**, che prevede l'aumento di **0,20** punti percentuali dal 1° gennaio dell'aliquota dovuto al Fondo pensioni lavoratori dipendenti per la generalità delle aziende singole o associate agricole a carico dei concedenti. Le aliquote dovute al Fondo pensioni lavoratori dipendenti dal 1° gennaio 2011 al 31.12.2011 risultano determinate secondo i seguenti importi:

ALIQUTA DOVUTA AL FPLD DAL 1.01.011 AL 31.12.011		
Concedente	Lavoratore	TOTALE
18,55%	8,84%	27,39%

Nella quota del concedente deve ritenersi esclusa la quota base pari a **0,11%**.

Riduzione oneri sociali

La circolare precisa che, per l'anno 2011, continuano a trovare applicazione gli esoneri previsti dall'articolo 120 della **Legge 23.12.2000, n. 388** (Legge Finanziaria per il 2001) e dalla propria circolare **n. 95 del 26.04.2001**.

Di conseguenza, per i concedenti che versano l'aliquota dello **0,43%** per gli assegni familiari, gli esoneri sono i seguenti:

Assegni familiari	0,43%
Tutela maternità	0,03%
Disoccupazione	0,34%

Riduzione del costo del lavoro

L'articolo 1, commi **361-362** della **Legge 23.12.2005, n. 266** ha riconosciuto ai datori di lavoro l'**esonero di 1 punto** percentuale complessivo dal versamento dei contributi sociali dovuti alla Gestione di cui all'articolo 24 della **Legge 9 marzo 1989, n. 88**.

L'esonero in questione, che si applica primariamente sulla aliquota contributiva degli assegni per il nucleo familiare, è cumulabile con quello già previsto dall'articolo 120 della **Legge 23.12.2000, n. 388** e va applicato, in ipotesi di mancanza di capienza, sulle altre aliquote contributive della citata gestione prediligendo la maternità e la disoccupazione, escludendo l'aliquota per il trattamento di fine rapporto, nonché quella di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Per i concedenti, pertanto, l'esonero opera sulla aliquota della disoccupazione, come da prospetto:

ALIQUTA DISOCCUPAZIONE	2,75%
Esonero ex art. 1, commi 361-362 della Legge n. 266/2005	1,00%

Contributi Inail

I contributi per l'assistenza infortuni sul lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2001, in base a quanto disposto dall'articolo 28, comma 3, del **D.Lgs. n. 38 del 23.02.2000**, sono fissati nelle misure:



- a) Assistenza infortuni sul lavoro : **10,125%**
- b) Addizionale Infortuni sul lavoro : **3,1185%**

Salari medi provinciali

Il comma **785**, dell'articolo **1** della **Legge 27.12.2006, n. 296**, nel fornire l'interpretazione autentica dell'articolo **1**, comma **4** del **D.L. 10.01.2006, n. 2**, ha previsto che per i piccoli coloni, compartecipanti familiari e piccoli coltivatori diretti, nonché gli iscritti alla Gestione coltivatori diretti, coloni, mezzadri, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi è il salario medio provinciale.

Agevolazioni per zone tariffarie

Per l'anno 2011, la Legge di stabilità 2011 articolo **1**, comma **45** prevede che, a decorrere dal 1° agosto 2010 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo **2**, comma **49** della **Legge 3 dicembre 2009, n. 191** in materia di agevolazioni contributive per il settore agricolo a favore delle aziende ubicate o che comunque operino nei territori montani, definiti particolarmente svantaggiati, e nei territori svantaggiati, comprese le aree della ex Cassa del Mezzogiorno.

Pertanto, i contributi a carico del concedente sono fissati per l'anno 2011 nelle seguenti misure:

TERRITORI	AGEVOLAZIONE	DOVUTO
Non svantaggiati	0	100%
Montani	75%	25%
Svantaggiati	68%	32%

Recupero Inail danno biologico

Il Decreto **21.10.2010**, emanato dal Ministero del Lavoro ai fini della copertura degli oneri relativi al danno biologico ha determinato l'addizionale sui contributi assicurativi nelle seguenti misure:

- **aumento del 1,60%** dell'aliquota vigente per l'anno 2009;

il recupero viene posto in riscossione unitamente all'imposizione contributiva all'anno 2011 tramite lo stesso modello F24 come da tabella che segue:

2009	Addizionale oneri danno biologico sul contributo assistenza infortuni sul lavoro	$10,125 \times 1,60\% = \mathbf{0,1620\%}$
	Addizionale oneri danno biologico sul contributo assistenza infortuni sul lavoro	$3,1185 \times 1,60\% = \mathbf{0,0499\%}$

Lavoratori agricoli autonomi

Contribuzione Ivs

Con la circolare **n. 76** del **23.05.2011** l'Inps fornisce gli importi della contribuzione Ivs dovuta dai coltivatori diretti, coloni, mezzadri ed imprenditori agricoli, che è determinata ai sensi dell'articolo **7** della **Legge n. 223** del **2.08.1990**, moltiplicando il reddito medio convenzionale - stabilito annualmente con decreto del Ministero del Lavoro, sulla base della media delle retribuzioni medie giornaliere degli operai agricoli - per il numero delle giornate indicate nella Tabella "**D**", allegata alla predetta **Legge n. 223/1990**, in



corrispondenza del reddito convenzionale in cui è inserita l'azienda e applicando al risultato le aliquote percentuali come di seguito riepilogate.

Con decreto **6 maggio 2011** del Ministero del Lavoro il reddito medio convenzionale per l'anno 2011 è stato determinato in **Euro 51,47**. Le aliquote da applicare a tale reddito sono rimaste immutate rispetto agli anni precedenti; a partire dal 2003 è stato raggiunto l'aumento complessivo di **3 punti** percentuali.

Pertanto, per l'anno in corso le aliquote da applicare sono le seguenti:

- **18,30%**, ridotta a **15,80%** per i soggetti di età inferiore a 21 anni, per le imprese ubicate in zone normali;
- **15,30%**, ridotta a **10,80%** per i soggetti di età inferiore a 21 anni, per le imprese ubicate in territori montani o in zone svantaggiate.

Per individuare le zone agevolate (svantaggiate e montane) occorre fare riferimento all'articolo 9 del **D.P.R. 29.09.1973, n. 601** e articolo **15** della **Legge 27.12.1977, n. 984**.

Tenuto conto del contributo addizionale del **2%** previsto dall'articolo 12, ultimo comma della Legge n. 223/1990, le aliquote complessive per il calcolo dei contributi di invalidità, vecchiaia e superstiti, dovute dai coltivatori diretti, mezzadri, coloni e imprenditori agricoli professionali, per l'anno 2011 sono:

- **per i soggetti maggiori di 21 anni:**
- **20,30%** per le zone normali e **17,30%** per le zone montane e svantaggiate;
- **per i soggetti minori di 21 anni:**
- **17,80%** per le zone normali e **12,80%** per le zone montane e svantaggiate.

L'importo del contributo addizionale di cui all'articolo **17**, comma **1** della **Legge n. 160/1975** per l'anno 2011 è pari ad **Euro 0,61** a giornata.

Contribuzione di maternità e Contribuzione Inail

Per l'anno in corso la contribuzione dovuta a copertura degli oneri derivanti dall'erogazione della indennità giornaliera di gravidanza e puerperio è fissato nella misura di **Euro 7,49**.

Il contributo dovuto per l'anno 2011 per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni resta fissato nella misura capitaria annua di:

- **Euro 768,50** per le zone normali;
- **Euro 532,18** per le zone montane e svantaggiate.

L'importo dell'addizionale Inail per danno biologico è fissato nelle seguenti misure:

- **Euro 12,30** per le zone normali, non agevolate;
- **Euro 8,51** per le zone montane e svantaggiate.

Termini e modalità di pagamento

La riscossione dei contributi deve avvenire tramite l'invio agli interessati dei modelli F24 di versamento unificato. Le scadenze per il pagamento sono il **16 luglio 2011**, il **16 settembre 2011**, il **16 novembre 2011** ed il **16 gennaio 2012**.

Commenti a cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



RINNOVI CONTRATTUALI APRILE - MAGGIO 2011
Giornalisti - Verbale di incontro di Accordo 11.04.2011

In data **11.04.2011**, le Parti Sociali Fieg con Fnsi hanno effettuato un incontro per regolare la disciplina delle festività del **25 aprile** e del **2 giugno 2011** con riferimento ai giornalisti professionisti, dipendenti da editori di quotidiani e periodici, agenzie di stampa ed emittenti radiotelevisive private.

In relazione all'anno 2011, in considerazione della coincidenza della festività nazionale del **25 aprile** con la festività infrasettimanale del lunedì di Pasqua e della festività nazionale del **2 giugno** con la ex festività nazionale dell'Ascensione, è prevista la corresponsione del trattamento economico che segue.

Più in particolare, per quanto concerne la festività del **25 aprile**:

- se non vi è prestazione lavorativa, 1/26 della retribuzione mensile ed un'ulteriore quota di retribuzione giornaliera pari ad 1/26;
- se vi è prestazione lavorativa, 1/26 della retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione mensile maggiorata dell'80% ed un'ulteriore quota di retribuzione giornaliera pari ad 1/26;

Più in particolare, per quanto concerne la festività del **2 giugno**:

- l'ex festività religiosa dell'Ascensione viene spostata al 9 giugno, mentre per il 2 giugno trova applicazione la disciplina prevista dall'articolo 19 del Ccnl;
- la giornata del 9 giugno, se vi è prestazione lavorativa si applica il trattamento economico previsto per l'ex festività dell'Ascensione, quindi la retribuzione mensile maggiorata di 1/26 della stessa.

Ortofrutticoli e agrumari - Accordo 29.04.2011

In data **29.04.2011**, le Parti sociali Fruitimprese con Fisacat-Cisl e Uiltucs-Uil (non sigla Flai-Cgil) hanno siglato il rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle aziende ortofrutticole ed agrumarie.

L'accordo avrà decorrenza **dal 1.01.2011 al 31.12.2013 per il rinnovo della parte economica.**

Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari** (gennaio 2011; settembre 2012; ottobre 2013);
- **Scatti di anzianità** (aprile 2011);
- **Elemento economico di garanzia** (gennaio 2013).

Ai lavoratori che non percepiscono trattamento economici individuali o collettivi, aggiuntivi a quelli previsti dal Ccnl, è prevista la corresponsione, a partire dal mese di **gennaio 2013**, un importo annuo **definito elemento di garanzia retributiva** per la mancata contrattazione di 2° livello nella misura di **Euro 12,00** mensili, escluse le mensilità aggiuntive.

L'importo viene escluso dalla base di calcolo del TFR e non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto contrattuale e/o legali e contrattuali. L'istituto, introdotto in via sperimentale, è legato alla durata dell'accordo in argomento e perdurerà fino al suo rinnovo.

Per effetto dei nuovi aumenti, i minimi retributivi, con decorrenza **gennaio 2011, settembre 2012, ottobre 2013**, risultano così determinati:

Livello	Dal 1.01.2011	Dal 1.09.2012	Dal 1.10.2013
Q	1.833,77	1.856,15	1.912,83
1	1.750,64	1.772,00	1.826,11
2	1.549,12	1.568,02	1.615,90
3	1.482,13	1.500,22	1.546,03
4	1.344,21	1.360,61	1.402,16



5	1.287,11	1.302,82	1.342,61
6S	1.260,01	1.275,39	1.314,34
6	1.230,53	1.245,53	1.283,53
7	1.183,87	1.198,32	1.234,91

Gli arretrati spettano soltanto ai lavoratori in forza alla data della stipula dell'accordo.

Le Parti hanno indicato gli istituti contrattuali che danno luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa e che, se richiamati in accordi di 2° livello, costituiscono componenti accessorie della retribuzione che danno luogo a benefici fiscali in ambito di imposta sostitutiva del **10%**. Con separato accordo-quadro del **29 aprile 2011**, le Parti forniscono uno schema di accordo "tipo" provinciale per il conseguimento dei suddetti benefici fiscali.

A partire dal **1° aprile 2011**, per ciascun triennio di servizio prestato, fino ad un massimo di 13, ogni lavoratore ha diritto ad un aumento di anzianità nella seguente misura:

Livello	Importi mensili dell'aumento
Q	29,00
1	28,00
2	26,00
3	26,00
4	25,00
5	25,00
6S	24,00
6	24,00
7	24,00

Per quanto riguarda l'orario di lavoro giornaliero, questo non può superare le 10 ore, ai sensi dell'articolo **48** dell'accordo in esame che fornisce una interpretazione autentica anche delle disposizioni dei precedenti Contratti collettivi nazionali.

In attuazione dell'articolo **20** del **D.L. n. 112/2008** i datori di lavoro possono corrispondere direttamente, in luogo dell'Inps, il trattamento economico di malattia, con conseguente esonero del relativo contributo all'Inps.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono la banca ore, la contrattazione integrativa, l'assistenza integrativa, l'apprendistato il lavoro a termine ed i permessi.

Trasporto aereo - Attività aeroportuali - Accordo del 14.04.2011

In data **14.04.2011**, tra le Parti sociali Assocatering-Fise con Fit-Cisl, Filt-Cgil, Uiltrasporti-Uil e Ugl Trasporti è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Ccnl per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali.

Il contratto prevede la corresponsione di una indennità *una tantum* al personale assunto a tempo indeterminato ed in forza a momento della stipula dell'accordo, pari a complessivi **Euro 600,00**, con tempi e modalità da stabilirsi da ciascuna azienda entro il 30 aprile 2011, avuto riguardo del fatto che gli effetti economici della sezione Catering del Ccnl sono da considerarsi valevoli **fino al 30 giugno 2012**.

Per il personale assunto a tempo parziale l'importo viene proporzionalmente ridotto in relazione alla durata della prestazione lavorativa.



L'*una tantum* non è in grado di incidere sugli istituti contrattuali e/op legali, diretti ed indiretti e non rientra nella base di calcolo del TFR.

Radiotelevisione - Emittenti private - Comunicato del 15.04.2011

In data **15.04.2011**, le Parti Frt, Anica con Fistel-Cisl, Uilcom-Uil e Slc-Cgil, hanno sciolto la riserva relativa al rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle imprese radiotelevisive private, con attività di edizione e di messa in onda, produzioni e commercializzazione di programmi a seguito della consultazione delle Organizzazioni sindacali che hanno approvato l'ipotesi raggiunta il 16 febbraio 2011.

L'accordo avrà decorrenza **dal 16.02.2011 al 31.12.2012 per la parte economica e normativa.**

Assicurazioni - Agenzie in gestione libera - Comunicato del 19.04.2011

In data **19.04.2011**, tra le Parti Sna, Unapass con Fiba-Cisl, Uilca e Fisac-Cgil, non è stato ratificato l'accordo di rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera, siglato il **4 febbraio 2011**; più in particolare, il Comitato Centrale dello Sna ha votato contro il contratto sottoscritto, non ratificandolo.

Trattasi di accordo siglato il 4 febbraio 2011, approvato in data 8 febbraio dall'Unapass, e sottoscritto da tutte le Parti, ma non ratificato dalla predetta Organizzazione sindacale.

Clero Istituti per il sostentamento - Accordo del 28.04.2011

In data **28.04.2011**, tra le Parti sociali Istituto Centrale per il sostentamento del Clero con Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil, e Ugl Trasporti è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Ccnl per il personale dipendente dagli Istituti per il sostentamento del clero.

L'accordo avrà decorrenza **dal 1.06.2010 al 31.12.2013 per la parte economica e normativa.**

Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari** (giugno 2010; gennaio 2011; gennaio 2012; gennaio 2013);
- **Indennità di contingenza** (giugno 2010);
- **Aumenti periodici di anzianità** (giugno 2010);
- **Indennità di turno** (gennaio 2011).

Per quanto concerne la classificazione del personale è stato introdotto un **nuovo livello 1 super**, che comprende i lavoratori che svolgono, con carattere continuativo, **funzioni di responsabilità di direzione esecutiva** che richiedono notevole professionalità e che siano preposti alla funzione di conduzione e di coordinamento di uno o più uffici operativi di notevole rilevanza e di particolare complessità organizzativa nell'azienda, con compiti di gestione di risorse economiche ed umane (quali ad esempio il responsabile sottoarea, il responsabile amministrativo dell'Istituto diocesano o interdiocesano, il responsabile amministrativo o tecnico, il responsabile di progetto, il capo di uffici di particolare importanza e il coordinatore di più uffici).

Il valore dell'indennità di contingenza per il livello 1S di nuova costituzione è fissato, **a decorrere dal 1° giugno 2010, in Euro 536,71.**

Per effetto dei nuovi aumenti i minimi retributivi con decorrenza giugno 2010, gennaio 2011, gennaio 2012, gennaio 2013, risultano così determinati:



Livelli	Dal 1.06.2010	Dal 1.01.2011	Dal 1.01.2012	Dal 1.01.2013
Q	1.836,88	1.904,75	1.965,55	2.024,69
1S	1.659,63	1.723,26	1.780,26	1.835,70
1	1.543,49	1.603,30	1.656,88	1.709,00
2S	1.398,07	1.450,25	1.496,99	1.542,45
2	1.321,47	1.370,68	1.414,76	1.457,63
3	1.148,41	1.190,83	1.228,83	1.265,79
4	998,34	1.034,82	1.067,50	1.099,29
5	935,32	970,11	1.001,27	1.031,57
6	849,57	882,66	912,30	941,13
7	764,46	795,42	823,16	850,14

Il numero massimo di scatti di anzianità maturabili, per ciascun triennio di servizio prestato, viene elevato a 13; l'importo dello scatto per il nuovo livello 15 è pari ad **Euro 35,94** a partire dal 1° giugno 2010.

Per quanto concerne l'indennità di turno, a decorrere dal 1° gennaio 2011 viene così aumentata:

Livelli	Importi giornalieri
2	7,35
3	6,94
4	6,57
5	6,40
6	6,18

Per il nuovo livello 15 il periodo di prova è di 6 mesi. La riduzione dell'orario di lavoro è elevata a 90 ore.

Per quanto riguarda l'indennità di trasferta al lavoratore in viaggio compete, oltre al rimborso a piè di lista delle spese, vitto, alloggio, e a quelle sostenute per l'esecuzione del mandato, una indennità di **Euro 2,00** per ogni ora o frazione di ora.

Il rimborso delle spese viene effettuato fino ad un massimo di **Euro 142,19** per il pernottamento; ed **Euro 37,70** per ciascun pasto; in caso di rimborso spettante per i due pasti l'importo viene elevato fino ad un massimo di **Euro 53,86**. I limiti vengono aggiornati sulla base dell'aumento rilevato dall'Istat nel dicembre 2010 e decorrono dal mese successivo a quello di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del 28 aprile 2011 e vengono aggiornati in base all'aumento del costo medio della vita rilevato dell'Istat al 1° gennaio di ogni anno, rispetto all'indice dell'anno precedente.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono i permessi, il preavviso, l'assistenza e la previdenza integrativa.

Fabbricerie - Accordo del 18.04.2011

In data **18.04.2011**, tra la Delegazione dell'Afi e la Fp-Cisl, Fp-Cgil, Fpl-Uil è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del biennio economico 2010-2011 per il personale dipendente delle fabbricerie aderenti all'Afi. L'accordo avrà decorrenza per il biennio soltanto per la parte economica.

Le novità incidenti sul cedolino sono:

- minimi tabellari (gennaio 2010; gennaio 2011);
- premio di risultato e elemento di garanzia (gennaio 2011).



A decorrere al **1.01.2010** è stato erogato uno scatto biennale il cui finanziamento è stato posto in carico al rinnovo; con la medesima decorrenza viene riconosciuto un incremento economico di **Euro 31,00** in Area C, fascia C1, riparametrato sugli altri livelli; con il valore dello scatto di anzianità riconosciuto, l'aumento complessivo della retribuzione risulta essere pari ad **Euro 46,00**.

Per quanto riguarda l'anno 2011, a decorrere dal **1.01.2011** viene riconosciuto un ulteriore incremento economico di **Euro 39,00** in Area C, fascia C1, riparametrato sugli altri livelli.

L'aumento complessivo della retribuzione in fascia C1 è, pertanto, pari ad **Euro 85,00**, comprensivi dei due aumenti contrattuali e dello scatto di anzianità.

Per effetto dei nuovi aumenti, i minimi retributivi con decorrenza giugno 2010 e gennaio 2011, risultano così determinati:

Area	Fascia	Tabellare al 1.01.2010	Incremento	Tabellare al 1.01.2011
A	AF1	1.478,01	32,79	1.510,80
A	AF2	1.499,24	33,26	1.532,50
A	AF3	1.529,22	33,92	1.563,14
A	AF4	1.558,66	34,57	1.593,23
A	AF5	1.574,09	34,92	1.609,01
A	AF6	1.593,59	35,35	1.628,94
B	BF1	1.652,58	36,66	1.689,24
B	BF2	1.678,40	37,23	1.715,63
B	BF3	1.708,61	37,90	1.746,51
B	BF4	1.741,02	38,62	1.779,64
C	CF1	1.758,19	39,00	1.797,19
C	CF2	1.803,07	40,00	1.843,07
C	CF3	1.855,14	41,15	1.896,29
C	CF4	1.917,81	42,54	1.960,35
D	DF1	1.926,18	42,73	1.968,91
D	DF2	2.026,58	44,95	2.071,53
D	DF3	2.214,22	49,12	2.263,34
D	DF4	2.314,85	51,35	2.366,20
E	EF1	2.424,51	53,78	2.478,29
E	EF2	2.576,39	57,15	2.633,54
E	EF3	2.660,42	59,01	2.719,43
E	EF4	2.734,32	60,65	2.794,97
Q	QF1	2.802,22	62,29	2.870,51
Q	QF2	2.956,03	65,57	3.021,60

Gli importi dei nuovi stipendi sostituiscono a tutti gli effetti ed alle decorrenze fissate i valori della retribuzione base di cui della retribuzione base all'articolo **69**, comma **2**, lettera a) del Ccnl stipulato in data **16.12.2008**.

Come previsto dall'articolo 78 del Ccnl, sulla base delle valutazioni delle condizioni economiche e finanziarie e dell'andamento del costo complessivo del personale di ciascun Associato, è stato erogato nell'anno 2011 a valere per il 2010, **un premio di risultato** al personale dipendente, previo confronto con le Parti sindacali a livello locale, con le modalità previste dall'articolo 9, comma 2, 3, lettera k).

Per l'anno 2011 le Parti hanno convenuto di destinare, quale *budget* per la contrattazione aziendale, una quota di risorse pari ad almeno **15,00 Euro** mensili pro capite sussistendo le condizioni di cui all'articolo **78 del Ccnl**; nelle piccole realtà associative in cui non si svolge nessuna contrattazione integrativa locale



l'importo indicato verrà considerato come elemento di garanzia pro capite, sussistendo le condizioni di cui all'articolo 78 del Ccnl.

Pulizia - Aziende Industriali - Ipotesi di Accordo del 31.05.2011

In data **31.05.2011**, tra le Parti Fise-Confindustria, Lega Coopservizi, Federlavoro-ConfCooperative, Psl-Agci, UnionServizi-Confapi e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil, Uiltrasporti-Uil, è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Ccnl per le imprese di pulizia scaduto il 19 dicembre 2007; l'accordo interessa oltre 500mila addetti al settore prevalentemente gestiti in appalto. L'accordo avrà decorrenza **dal 1.01.2010 al 31.04.2013 sia per la parte economica sia per la parte normativa**. Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **minimi tabellari** (giugno 2011; marzo 2012; settembre 2012; aprile 2013);
- **anzianità di settore** (giugno 2011);
- **elemento di garanzia retributiva** (luglio 2013).

Per effetto dei nuovi aumenti i minimi retributivi con decorrenza giugno 2011, marzo 2012, settembre 2012, aprile 2013, risultano così determinati:

Livelli	Dal 1.06.2011	Dal 1.03.2012	Dal 1.09.2012	Dal 1.04.2013
Q	1.239,68	1.259,86	1.280,04	1.330,50
7	1.132,62	1.151,06	1.169,50	1.215,60
6	980,47	996,43	1.012,39	1.052,30
5	788,89	801,73	814,57	846,68
4	721,27	733,01	744,75	774,11
4 par. 125	704,37	715,84	727,31	755,98
3	664,92	675,75	686,58	713,64
3 par. 115	648,03	658,58	669,13	695,51
2	614,21	624,21	634,21	659,21
1	563,50	572,67	581,84	604,78

A decorrere dal 1° giugno 2011 l'elemento distinto della retribuzione (EDAR) cessa di essere corrisposto. Per effetto della detta cessazione, **a decorrere dal 1° giugno 2011** il valore dell'anzianità forfettaria di settore per gli operai viene elevato nelle seguenti misure:

Livelli	Importi dal 1.06.2011
6	82,99
5	66,77
4	63,15
4 par. 125	59,46
3	58,18
3 par. 115	55,50
2	54,39
1	51,02



Tali importi non vengono corrisposti per i primi 4 anni di anzianità del settore; a partire dal 5° anno, senza interruzione del rapporto nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, iniziano ad essere erogati nei valori della precedente tabella.

Per gli operai in forza alla data del **31.05.2011** che non percepiscono l'indennità forfettaria di settore, l'EDAR viene mantenuto come elemento economico *ad personam*, che verrà assorbito al momento del raggiungimento dei quattro anni di anzianità del settore.

Per gli impiegati in forza alla data del **31.05.2011** l'EDAR - la cui erogazione cessa appunto il **1.06.2011** - viene mantenuto come elemento economico *ad personam*, che verrà assorbito al raggiungimento del primo scatto di anzianità di settore successivo alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo.

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data 1° gennaio 2013 ed iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi, i quali, nei quattro anni siano risultati privi di contrattazione di secondo livello e non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi in aggiunta a quelli stabiliti dal Ccnl, verrà corrisposto – con la retribuzione del mese **di luglio 2013** - **un elemento di garanzia retributiva** negli importi di seguito indicati, qualora, dopo la presentazione della piattaforma di secondo livello, non venga definito un accordo entro il mese di dicembre 2012.

Livelli	Importi
Q	161,47
7	147,52
6	127,71
5	102,75
4	93,94
4 par. 125	91,74
3	86,61
3 par. 115	84,40
2	80,00
1	73,39

L'importo in argomento non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto contrattuale, né legale, compreso il trattamento di fine rapporto ed è calcolato pro quota in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate nel periodo 1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2012.

L'elemento di garanzia retributiva viene corrisposto ai lavoratori part-time in proporzione all'orario individuale. In ipotesi di passaggio di appalto nel periodo compreso tra il gennaio 2013 e luglio 2013, l'impresa cessante liquida i lavoratori che passano all'impresa subentrante gli importi eventualmente spettanti a titolo di elemento di garanzia retributiva.

L'accordo disciplina anche la durata del periodo di prova, che risulta così fissata:

Livelli	Qualifica	Durata
Q		6 mesi
7		4 mesi
6		3 mesi
5 e 4	impiegati	2 mesi
	operai	30 gg.
3 e 2	impiegati	2 mesi



	operai	26 gg.
1		26 gg.

I giorni del periodo di prova debbono intendersi di effettivo lavoro; per gli operai assunti con part-time verticale il periodo di prova non può superare **in ogni caso i 3 mesi**.

Per quanto concerne l'orario di lavoro, la durata media della prestazione lavorativa, comprensiva dello straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 12 mesi con accordi di secondo livello in relazione a necessità connesse ad intensificazioni dell'attività lavorativa, nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali.

Con riferimento all'orario multiperiodale il periodo di riferimento è pari a 12 mesi.

Per quanto concerne il lavoro prestato al sesto giorno, oltre alla maggiorazione del 25% della retribuzione base per la prestazione svolta in tale giornata lavorativa, a far data dal 31 maggio 2011 è prevista la possibilità per le Parti di concordare, con accordi di secondo livello, la non applicazione della percentuale stessa qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale dell'orario contrattuale concordato tra le Parti, superiore alla prestazione minima prevista per il rapporto a tempo parziale; in caso di riduzione dell'orario la maggiorazione viene nuovamente applicata.

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

Grafici Editoriali - Confindustria - Ipotesi di Accordo del 30.05.2011

In data **30.05.2011**, tra le Parti Sociali Associazione Nazionale Italiana grafiche cartotecniche e trasformatrici, l'Associazione Italiana Editori e l'Associazione Nazionale periodica specializzata con Uilcom-Uil, Fistel-Cisl e Slc-Cgil, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del **Ccnl 28.03.2008** per il personale dipendente delle aziende grafiche ed affini, editoriali anche multimediali.

L'accordo avrà decorrenza **dal 1.07.2011 al 31.03.2013 per la parte economica e normativa**.

Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **minimi tabellari** (luglio 2011; gennaio 2012; gennaio 2013);
- **elemento di garanzia retributiva** (gennaio 2012);
- **una tantum** (luglio 2011; febbraio 2012);
- **premio di risultato**.

Ai lavoratori in forza alla data **del 1° gennaio di ogni anno** viene corrisposto con decorrenza **dal mese di gennaio 2012**, un importo forfetario a titolo **elemento di garanzia retributiva di Euro 250,00 lordi** da corrispondere con la mensilità del mese di aprile dell'anno successivo.

L'importo spetta ai lavoratori in forza presso le aziende che non hanno contrattazione di secondo livello e che nei precedenti tre anni non abbiano percepito altri trattamenti economici pari o superiori all'importo sopra indicato, in aggiunta a quanto già dovuto contrattualmente, a titolo individuale o collettivo.

In sede di determinazione della somma da corrispondere, le Parti hanno tenuto conto dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali diretti ed indiretti, compreso il TFR e, pertanto, è da intendersi omnicomprensivo.

Le somme attribuite a titolo di superminimi con decorrenza **dal 1.09.2011** sono assorbibili da futuri aumenti contrattuali solo se è presente una clausola espressa di assorbibilità.

A seguito degli aumenti stabiliti nell'accordo con decorrenza **luglio 2011, gennaio 2012, gennaio 2013**, i nuovi valori retributivi sono così determinati:



Livelli	Dal 1.07.2011	Dal 1.01.2012	Dal 1.01.2013	Contingenza	Altri el.
Q	1.669,60	1.728,24	1.779,55	539,99	10,33
AS	1.661,54	1.719,90	1.770,96	539,99	10,33
A	1.402,97	1.452,25	1.495,37	533,19	10,33
B1S	1.349,92	1.397,33	1.438,82	530,40	10,33
B1	1.309,62	1.355,62	1.395,87	530,40	10,33
B2	1.227,01	1.270,11	1.307,82	528,03	10,33
B3	1.139,03	1.179,04	1.214,05	525,48	10,33
C1	1.051,73	1.088,67	1.120,99	523,01	10,33
C2	928,15	960,75	989,28	519,63	10,33
D1	840,17	869,68	895,50	517,35	10,33
D2	764,28	791,13	814,61	515,40	10,33
E	671,60	695,19	715,83	512,87	10,33

L'articolo 8 del Ccnl prevede anche l'istituzione di un premio di risultato per le aziende di dimensioni inferiori; vengono previste due tipologie di criteri per il riconoscimento del premio:

- 1) **il fatturato pro capite, ovvero il fatturato diviso il numero dei dipendenti;**
- 2) **l'aumento della produzione regolare e cioè la diminuzione degli scarti e/o resi.**

L'accordo prevede, poi, specifiche modalità di erogazione degli importi maturati, in base all'inquadramento del lavoratore ed alla presenza in azienda. Viene precisato che nella determinazione del premio sono state tenute in considerazione tutte le incidenze dei vari istituti contrattuali e legali, compreso il TFR.

Ai lavoratori con qualifica di impiegati viene riconosciuta la maturazione della tredicesima in misura pari a 26/26 della retribuzione mensile per i primi 5 anni di anzianità; successivamente la misura passa a 30/26 della retribuzione. I lavoratori assunti prima del 30 maggio 2011, mantengono la misura della gratifica natalizia anche in presenza di anzianità inferiore a 5 anni.

Ai lavoratori con qualifica di operai o apprendisti viene riconosciuta la maturazione alla tredicesima in misura pari a **173 ore** di retribuzione per i primi 5 anni di anzianità; successivamente la misura passa a **200 ore** di retribuzione; i lavoratori assunti prima del 30 maggio 2011 mantengono la misura della gratifica natalizia in 200 ore anche in presenza di anzianità inferiore a 5 anni.

Ai lavoratori in forza alla data **del 30 maggio 2011** viene corrisposto, con la retribuzione del mese di luglio 2011, **un importo forfetario a titolo di una tantum**, commisurato all'anzianità di servizio, a copertura del periodo di vacanza contrattuale, **compreso tra il 1° aprile 2010 ed il 30 giugno 2011**, importo ridotto in ipotesi di aspettativa, congedo parentale o Cig a zero ore. L'importo viene corrisposto metà con la retribuzione del mese di **luglio 2011** e metà con quella di **febbraio 2012** nelle misure di seguito indicate.

Livelli	Una tantum
Q	581,59
AS	529,02
A	446,70
B1S	429,80
B1	416,97
B2	390,67
B3	362,66
C1	334,86



C2	295,52
D1	267,50
D2	243,34
E	213,83

In caso di malattia il posto di lavoro è conservato per un massimo di **12 mesi** sia in caso di operai, sia in caso di impiegati.

In caso di operai, è prevista la corresponsione da parte dell'azienda, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, di una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in virtù di disposizioni di legge o di altre norme, fino a raggiungere il **100%** della retribuzione giornaliera di fatto netta, ragguagliata ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale; per i successivi 6 mesi viene corrisposto il **50%** della normale retribuzione di fatto come sopra definita; il trattamento aggiuntivo non può in alcun modo sommarsi al trattamento Inps e, pertanto, opera soltanto nei periodi non coperti dall'intervento economico dell'Inps.

In caso di più malattie la conservazione del posto di lavoro e la misura del trattamento economico sono riferite ad un arco temporale di 36 mesi precedente ogni giorno di assenza; non sono computate a tali fini le assenze per ricoveri ospedalieri, *day hospital*, per somministrazione di terapie salvavita ed i periodi di assenza continuativa da 1 mese a 90 giorni complessivi.

In ipotesi di impiegati è prevista la corresponsione da parte dell'azienda per i primi 6 mesi, del 100% della retribuzione; per i successivi 6 mesi viene corrisposto il **50%** della stessa.

Anche per gli impiegati non sono computate a tali fini le assenze per ricoveri ospedalieri, *day hospital*, legate a somministrazione di terapie salvavita ed i periodi di assenza continuativa da 1 mese a 90 giorni complessivi.

Il contratto prevede l'istituzione di una Commissione con l'incarico di presentare alle Parti stipulanti una proposta per l'avvio di un **Fondo di assistenza integrativa**, con decorrenza **dal 1.01.2013 da prevedere nel caso in cui non siano già in atto forme analoghe nell'azienda**.

L'adesione viene rimessa alla volontà del lavoratore in forza, assunto a tempo indeterminato.

In ipotesi di adesione il contributo a carico dell'azienda è pari ad **Euro 120,00 all'anno**, interamente a carico dell'azienda per la prima annualità; per gli anni successivi, viene ripartito tra azienda e lavoratore rispettivamente nelle misure del **70%** e del **30%**; per il solo anno 2013 verranno iscritti in automatico tutti i lavoratori a tempo indeterminato che non beneficiano di forme diverse di assistenza sanitaria integrativa.

L'accordo disciplina anche il **contratto a termine** ed, in particolare, le attività stagionali, previste nelle seguenti tipologie di lavorazioni:

- stampa, legatoria, magazzinaggio, spedizione, gestione ordini e dei resi, anche dei libri distributivi e promozionali;
- attività logistiche ed organizzative legate a partecipazioni a fiere nazionali ed internazionali;
- stampa, allestimento magazzinaggio e spedizione cataloghi stagionali;
- stampa, allestimento magazzinaggio e spedizione di agende e calendari.

Nell'accordo è stato previsto che, in ipotesi di apposizione di termine per ragioni sostitutive, è ammesso un periodo di affiancamento non superiore ad un mese, purché motivato a previsto in contratto.

Per il lavoro domenicale, su accordo tra Direzione generale e RSU od Organizzazioni territoriali possono essere previsti specifici sistemi di turnazione comprensivi della giornata domenicale, purché sia previsto il risposo compensativo.



Logistica - Accordo del 20.05.2011

In data **20.05.2011**, tra le Organizzazioni dei datori di lavoro del Trasporto Aite, Aiti, Ansep-Unitam, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, Confetra, Anita, Clai, Cna-Fita, Confartigianato Trasporti, Confrasperto, Fai, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Fiap, Legacoop Servizi, Produzione e servizi di lavoro, Agci, Sna Casartigiani, TrasportoUnito Fiap, Unitai e le Organizzazioni sindacali dei Lavoratori Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti è stato sottoscritto l'accordo che deroga per l'anno corrente, l'erogazione dell'EDR per il personale dipendente nel settore trasporto, spedizione merci e logistica.

In base alla Legge n. **47/2011** il 17 marzo 2011 è stato considerato giorno festivo senza che da ciò derivassero maggior oneri per le imprese private.

Con l'accordo di rinnovo del Ccnl logistica, trasporto merci e spedizioni del **26 gennaio 2011** è stato stabilito di sopprimere la festività del 4 novembre e la Pasqua dell'elencazione dei giorni festivi a fronte del riconoscimento, a decorrere **dal gennaio 2011, ai soli lavoratori in servizio alla data di rinnovo del Ccnl, di un elemento distinto della retribuzione (Edr) non assorbibile pari a 10,00 e 5,00 Euro mensili al livello 3° super da riparametrare** rispettivamente per le imprese destinatarie della prima e della seconda sezione speciale del Ccnl.

L'accordo prevede che, in attuazione della Legge n. 47/2011, per il solo anno corrente non dovrà essere erogato l'Edr per la quota del 4 novembre.

Conseguentemente, per lo stesso anno, i valori dell'Edr sono pari a quelli indicati nella tabella che sostituisce quella prevista dall'accordo di rinnovo del Ccnl del **26.01.2011**.

Livello	EDR anno 2011 Ccnl Trasporto merci	EDR anno 2011 Ccnl Assologistica
Quadro	6,45	0
1°	6,04	0
2°	5,54	0
3° Super	5,00	0
3°	4,88	0
4°	4,63	0
5°	4,42	0
6°	4,13	0

Le imprese potranno recuperare, con la retribuzione del prossimo mese di dicembre 2011, quanto già erogato a titolo di Edr ai lavoratori interessati dallo scorso gennaio a seguito dell'eliminazione del 4 novembre dai giorni festivi.

Tuttavia, a decorrere **dal 1° gennaio 2012**, i valori dell'Edr torneranno ad applicarsi nella misura piena prevista dall'accordo di rinnovo dal Ccnl del **26 gennaio 2011**.

Sacristi - Ccnl del 18.05.2011

In data **18.05.2011**, tra la Faci Associazione del Clero Italiano e la Fiudac è stato sottoscritto il nuovo Ccnl per i sacristi addetti al culto, dipendenti da enti ecclesiastici; gli enti che adotteranno il Ccnl in argomento dovranno essere iscritte alla Faci.

Il sacrista è il lavoratore in possesso che presta la sua opera nei luoghi sacri, occupandosi di preparare le funzioni liturgiche e gli altri incontri che si tengono nella chiesa, preoccupandosi della custodia della



chiesa, degli arredi e delle suppellettili sacre, attendendo alle attività che si svolgono all'interno della chiesa, delle pulizie della chiesa, della sacrestia, del sagrato e delle altre pertinenze dei luoghi sacri.

L'accordo avrà decorrenza **dal 1.01.2011 al 31.12.2013 per la parte economica e normativa.**

Si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti contraenti inviata almeno tre mesi prima della scadenza.

L'accordo prevede due forme di inquadramento:

- **Gruppo A:** sacristi occupati a tempo pieno a servizio di una chiesa o eventualmente di più chiese dipendenti da un unico datore di lavoro;
- **Gruppo B:** sacristi occupati a tempo parziale per un monte ore inferiore a dieci ore settimanali.

Il periodo di prova non può avere una durata superiore a tre mesi.

L'orario di lavoro è fissato in **44 ore** settimanali distribuite su **6 giornate**; il riposo settimanale è di norma non coincidente con la giornata della domenica e con le altre festività religiose; per quanto concerne le ferie, al lavoratore spetta un periodo di 26 giornate oltre a 4 giornate in sostituzione delle ex festività; le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi all'anno e non possono essere di norma concesse nel periodo compreso tra il **20 dicembre e il 7 gennaio** ovvero nel corso della Settimana Santa.

Per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione mensile del sacrista è fissata in:

- **Euro 1.220,00** per anno 2011;
- **Euro 1.230,00** per anno 2012;
- **Euro 1.260,00** per anno 2013, comprensivi delle ex indennità di contingenza.

La retribuzione del sacrista inquadrato nel **Gruppo B** è calcolata in base all'effettivo orario di lavoro, determinando la paga oraria nella misura di 1/190 della retribuzione mensile.

E' prevista la corresponsione di due mensilità aggiuntive, di importo uguale alla normale retribuzione da corrispondersi la prima entro il **15 giugno** e la seconda entro il **15 dicembre**.

Sono previsti **10 scatti di anzianità** calcolati nella misura del 4% della paga mensile; gli scatti decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità, senza operare il ricalcolo di quelli precedentemente maturati.

In ipotesi di licenziamento, al sacrista spetta una indennità calcolata nella misura e secondo i criteri indicati dalla legge **29 maggio 1982, n. 297**; compete al datore di lavoro accantonare all'uopo l'indennità di anzianità maturata, con la stipula, se del caso, di una polizza con una compagnia di assicurazioni.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono il congedo matrimoniale, la formazione, le norme disciplinari, la malattia e l'infortunio, il lavoro straordinario.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



Aspetti processuali

Regolamento di competenza nel rapporto di agenzia

Cass. Sez. Lav., 15 ottobre 2010, n. 21273

La controversia relativa ad un rapporto di agenzia appartiene, ai sensi dell'articolo 409 c. 3 c.p.c., alla competenza del Tribunale civile in funzione del giudice del lavoro, quando detto rapporto si concreta in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non di carattere subordinato.

L'esistenza di un'organizzazione in forma sociale dell'agenzia implica una mera presunzione di insussistenza prevalentemente personale dell'attività svolta e, quindi, di insussistenza della parasubordinazione, in ordine alla quale rimane possibile per qualunque soggetto interessato fornire la prova contraria.



Note

Con l'ordinanza in commento, resa all'esito di un procedimento di regolamento di competenza, la Suprema Corte affronta la questione relativa alla competenza funzionale del giudice del lavoro nelle controversie sorte nell'ambito del rapporto di agenzia.

Come è noto, l'articolo 409 n. 3 c.p.c. stabilisce che appartengono alla competenza del giudice del lavoro le controversie relative ai rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e agli altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se a carattere non subordinato.

La Suprema Corte ritiene essenziale procedere alla verifica della forma con cui viene svolta la prestazione svolta dall'agente, ovvero se la stessa venga effettuata in modo prevalentemente personale o mediante una struttura societaria.

Sul punto si è già pronunciata la Suprema Corte con le sentenze n. 6531/2006, n. 20197/2005, n. 14813/2005, secondo cui, ai fini della configurabilità della competenza del giudice del lavoro è indispensabile che l'agente svolga la sua prestazione in maniera prevalentemente personale, con lavoro proprio; rimangono, pertanto, escluse dalla fattispecie le ipotesi in cui il lavoro venga svolto mediante una società di capitali o anche di persone, che costituisca centro autonomo di interessi tra il socio ed il preponente, ovvero quando l'agente si avvalga per la sua attività di una struttura imprenditoriale.

Pertanto, secondo tale orientamento non ricorre la competenza funzionale del giudice del lavoro laddove difetti il requisito della parasubordinazione, che deve essere escluso in presenza di soggetti che si avvalgano, per lo svolgimento della propria attività, di una struttura imprenditoriale propria tale da far ritenere che gli stessi abbiano una propria autonoma organizzazione di beni e di persone, che non si concreti in una mera attività ausiliaria dell'attività altrui, ma in una vera e propria attività di impresa, strutturata in forma societaria (Cass. n. 15036/2007 ord.).

Secondo altro orientamento, cui aderisce anche l'ordinanza in commento, invece, la competenza funzionale del giudice del lavoro deve essere oggetto di valutazione caso per caso, senza che risulti di per sé decisiva la sussistenza o meno di una struttura imprenditoriale, ovvero sociale, dovendosi avere esclusivo riguardo al carattere prevalentemente personale di cui all'articolo 409 n. 3 c.p.c. (Cass. n. 709/1998; n. 15790/2005).

Secondo tale orientamento, pertanto, l'esistenza o meno di una struttura imprenditoriale da parte dell'agente, anche in forma societaria, non preclude la possibilità di configurare gli estremi del rapporto di agenzia e del requisito della parasubordinazione, la cui prova può essere fornita con qualunque mezzo da parte dell'interessato.

Nel caso in esame, la Corte ha ritenuto che, essendo intercorso il rapporto di agenzia tra la impresa datrice di lavoro e -non già l'agente come persona fisica- ma una società in accomandita semplice



dotata di cinque dipendenti, l'agente non avesse assolto all'onere probatorio, posto a proprio carico, atto a dimostrare la sussistenza del rapporto di parasubordinazione, essendosi limitato quest'ultimo ad asserire di aver svolto l'attività di lavoro in maniera prevalentemente personale, e non avendo giustificato la presenza ed il ruolo dei lavoratori assunti alle dipendenze della propria attività di impresa. Sicché, la Suorema Corte ha rigettato l'istanza di regolamento di competenza proposta dal preteso agente ed ha dichiarato la competenza del Tribunale civile in sede Ordinaria, anziché quella funzionale del Giudice del Lavoro.

Aspetti processuali

Poteri istruttori del giudice

Cass. Sez. Lav., 7 dicembre 2010, n. 24801

Nel rito del lavoro, l'esercizio del potere di ufficio del giudice, pur in presenza di già verificatesi decadenze e preclusioni e pur in assenza di un'esplicita richiesta delle parti in causa, non è meramente discrezionale, ma si presenta come un potere-dovere, con conseguente obbligo del giudice di esplicitare le ragioni che impongano, o meno, l'utilizzo di tale potere.

Nel rispetto del principio dispositivo, il potere istruttorio officioso non può essere esercitato sulla base del sapere privato del giudice, con riferimento a fatti non allegati dalle parti o non acquisiti al processo in modo rituale, dandosi ingresso alle cosiddette prove atipiche, ovvero ammettendosi una prova contro la volontà delle parti di non servirsi di detta prova o, infine, in presenza di una prova già espletata su punti decisivi della controversia, ammettendo d'ufficio una prova diretta a sminuirne l'efficacia o la portata.

Limiti oggettivi del giudicato

Tribunale di Napoli, 18 febbraio 2010

Il tema dei limiti oggettivi del giudicato va affrontato prendendo in debita considerazione un concetto ampio di oggetto del giudizio, comprensivo non solo del *petitum* immediato, bensì anche del *petitum* mediato e della causa *petendi*.

Onere probatorio nel licenziamento invalido

Cass. Sez. Lav., 18 novembre 2010, n. 23302

In tema di riparto dell'onere probatorio in ordine ai presupposti di applicazione della tutela reale o obbligatoria al licenziamento di cui sia accertata l'invalidità - fatti costitutivi del diritto soggettivo del lavoratore a riprendere l'attività e, sul piano processuale, dell'azione di impugnazione del licenziamento - sono esclusivamente l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato e l'illegittimità dell'atto espulsivo, mentre le dimensioni dell'impresa, inferiori ai limiti stabiliti dalla legge n. 300/1970, articolo 18, costituiscono, insieme al giustificato motivo del licenziamento, fatti impeditivi del suddetto diritto soggettivo del lavoratore e devono, perciò, essere provati dal datore di lavoro.



Tutela cautelare dei crediti di lavoro
Tribunale di Napoli, 8 febbraio 2010

Nulla vieta la riproposizione, in sede cautelare, di domande già azionate con il giudizio di merito, ove appaia possibile che la durata di quest'ultimo possa rendere definitivamente inefficace la tutela giurisdizionale da accordare all'attore che ha ragione.

Nei casi in cui la prestazione lavorativa abbia ad oggetto mansioni semplici e ripetitive, l'eventualità che il potere direttivo datoriale non abbia mai ad estrinsecarsi in concreto non esclude la configurabilità di un rapporto di natura subordinata.

Pubblico impiego e riparto di giurisdizione
Tribunale di Bolzano, 28 maggio 2010

Deve essere devoluta al giudice ordinario la domanda volta a far dichiarare la illegittimità della nomina effettuata senza alcuna procedura concorsuale. Esula dai poteri del giudice ordinario condannare le amministrazioni a bandire prove selettive.

Sussiste la giurisdizione del giudice ordinario per le domande aventi ad oggetto la nullità di clausole apposte ad accordi concernenti sia il personale dipendente in senso stretto, che quello legato alla pubblica amministrazione da un rapporto di convenzione in regime di parasubordinazione.

Accertamento dell'obbligo del terzo e mutamento del rito processuale
Tribunale di Bassano del Grappa, 25 ottobre 2010, n. 133

Il creditore può azionare una controversia contro il datore di lavoro del terzo, suo debitore al fine di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato con il soggetto proprio debitore.

Inammissibilità della domanda cautelare
Tribunale di Forlì, 6 dicembre 2010 ordinanza

Il notevole lasso di tempo intercorso fra il momento della violazione del diritto asseritamente dedotto (o anche, alternativamente, il successivo momento causativo delle difficoltà economiche dedotte dal lavoratore a titolo di *periculum in mora*) e la proposizione del ricorso d'urgenza è di per sé impeditivo dell'accoglimento dello stesso ricorso d'urgenza (fattispecie in cui era stato richiesto in via cautelare in risarcimento del danno da infortunio sul lavoro verificatosi alcuni anni prima ed in cui la successiva perdita del posto di lavoro - asseritamente indicata come causa del *periculum in mora* - si era consumata oltre un anno prima del radicamento della causa d'urgenza).

Competenza territoriale
Cass. Sez. Lav., 16 novembre 2010, n. 23111

Il concetto di dipendenza aziendale non coincide con quello di unità produttiva contenuto in altre norme di legge, ma deve intendersi in senso lato, in armonia con la *mens legis*, mirante a favorire il radicamento del foro della prestazione lavorativa. Condizione essenziale, però, è che l'imprenditore disponga di almeno un nucleo, seppur modesto, di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa, di modo che costituisca dipendenza aziendale ogni complesso decentrato di beni dell'azienda, per quanto di



esigue dimensioni, che sia munito di propria individualità tecnico-economica e destinato al soddisfacimento di finalità imprenditoriali; non rilevando, in contrario, che a quel nucleo sia addetto un solo lavoratore, né che i relativi locali o attrezzature, utilizzati dall'imprenditore, siano di proprietà di un terzo, anziché dell'imprenditore stesso.

In applicazione del principio sopra esposto, la Suprema Corte ha accolto il ricorso di un'informatrice scientifica di prodotti medicinali contro la sentenza del tribunale che aveva dichiarato la propria incompetenza per territorio.

Secondo la Corte, infatti, le risultanze processuali avevano evidenziato che il datore di lavoro aveva fornito e collocato, in un locale messo a disposizione della dipendente, armadi e frigoriferi per la conservazione di campioni di medicinali da sottoporre ai medici; il che dava corpo a quella minima organizzazione che integrava gli estremi della dipendenza aziendale.

Processo del lavoro e vizi di notifica

Tribunale di Roma, Sez. Lav., 2 novembre 2010, n. 16872

La nullità della notificazione del ricorso introduttivo di una controversia individuale di lavoro effettuata alla società convenuta in persona di un soggetto deceduto e che, oltretutto, non aveva mai ricoperto alcun ruolo di rappresentanza legale della destinataria, è sanata dal raggiungimento dello scopo della conoscenza dell'atto da parte della destinataria, attestata dalla sua costituzione in giudizio e dalla conseguente corretta instaurazione del contraddittorio.

Testimonianza del lavoratore nel processo

Cass. Sez. Lav., 8 febbraio 2011, n. 3051

Nei giudizi tra datore di lavoro ed ente previdenziale per il pagamento di contribuzione omessa, il lavoratore non è incapace di testimoniare tutte le volte in cui la propria posizione giuridica non gli consenta il conseguimento di specifici diritti connessi all'oggetto della causa, sicché, pur attendendo la controversia ad elementi del suo rapporto di lavoro, una sia pur potenziale pretesa non sia ipotizzabile.

Produzione del contratto collettivo in appello

Cass. Sez. Lav., 1° luglio 2010, n. 15653

Nelle cause soggette a rito del lavoro, la produzione di un contratto collettivo nel giudizio d'appello, non configurando una prova costituenda (vietata a norma dell'articolo 437 c.p.c.), può essere disposta dal giudice nell'ambito dei suoi poteri integrativi (nella specie, la Corte ha confermato un verdetto d'appello in cui il Giudice aveva invitato l'appellante a produrre il contratto collettivo, sulla base del quale era stato redatto il conteggio delle rivendicate differenze retributive).

Perfezionamento della notifica della cartella esattoriale

Tribunale di Forlì, 21 gennaio 2011

Giusta il disposto della sentenza del 14 gennaio 2010 della Corte Costituzionale, non può dubitarsi che una cartella esattoriale possa risultare effettivamente notificata nel momento del suo materiale ritiro da parte dell'intimato o non certo in quello - precedente - in cui si sia verificato il semplice inoltro della raccomandata di avvenuto deposito dell'atto, ai sensi dell'articolo 140 cpc..



Elementi essenziali della sentenza e nullità

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

Anche nelle controversie di lavoro, l'indicazione della data di deliberazione della sentenza non costituisce (a differenza dell'indicazione della data di pubblicazione, che ne segna il momento di acquisto della rilevanza giuridica), elemento essenziale dell'atto processuale, e la sua mancanza non integra, pertanto, gli estremi di alcuna ipotesi di nullità deducibile con l'impugnazione.

Pure la mancata trascrizione delle conclusioni delle parti non costituisce motivo di nullità, qualora non abbia inciso negativamente sull'attività decisionale del giudice.

Ricorso in cassazione per vizio di motivazione

Cass. Sez. Lav., 27 ottobre 2010, n. 21975

La deduzione del vizio di motivazione, di cui all'articolo 360, n. 5 c.p.c., non consente alla parte interessata di censurare la complessiva valutazione delle risultanze processuali contenuta nella sentenza impugnata, contrapponendo alla stessa una sua diversa interpretazione, al fine di ottenere la revisione da parte del giudice di legittimità degli accertamenti di fatto compiuti dal giudice di merito; le censure poste a fondamento del ricorso non possono, pertanto, risolversi nella sollecitazione di una lettura delle risultanze processuali diversa da quella operata dal giudice di merito, o investire la ricostruzione della fattispecie concreta, o riflettere un apprezzamento dei fatti e delle prove difforme da quello dato dal giudice di merito.

Giudicato interno e pluralità di capi della sentenza

Cass. Sez. Lav., 3 gennaio 2011, n. 65

L'impugnazione della sentenza in relazione alla questione concernente la natura a tempo indeterminato del rapporto dedotto in giudizio, non estende in alcun modo i suoi effetti anche alla statuizione ulteriore relativa alla condanna risarcitoria, trattandosi di statuizione avente una propria individualità, specificità ed autonomia rispetto alle determinazioni concernenti la natura del rapporto (a tempo indeterminato o meno) dedotto in giudizio; le stesse, invero, costituiscono la mera premessa logica delle ulteriori statuizioni risarcitorie, fondate sulle specifiche questioni concernenti l'offerta o meno delle proprie prestazioni lavorative da parte del lavoratore, la manifestazione o meno di una espressa disponibilità a rientrare al lavoro, nonché la sussistenza di fatti idonei a limitare la responsabilità risarcitoria del datore di lavoro.

Crisi aziendali

Criteri di scelta dei lavoratori da licenziare

Tribunale di Ascoli Piceno, 17 dicembre 2010

In tema di licenziamenti collettivi, la comunicazione di cui all'articolo 4, comma 9, della Legge n. 223/1991 - che fa obbligo di indicare "puntualmente" le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare - è finalizzata a consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti. A tal fine non è, pertanto, sufficiente la trasmissione dell'elenco dei



lavoratori licenziati e la comunicazione dei criteri di scelta concordati, poiché vi è necessità di controllare dapprima se tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti siano inseriti nella categoria da scrutinare e, in secondo luogo, se siano stati correttamente applicati i criteri di valutazione comparativa per la individuazione dei dipendenti da licenziare.

Licenziamento collettivo

Cass. Sez. Lav., 5 aprile 2011, n. 7744

La nullità della sentenza, per difformità fra il dispositivo letto in udienza e quello trascritto in calce alla motivazione della sentenza deve essere fatta valere come motivo di impugnazione, con la conseguenza che il giudice dell'appello, rilevata la nullità della sentenza appellata, deve trattenerla per la decisione nel merito; manca, pertanto, l'interesse al ricorso per cassazione qualora detto giudice abbia pronunciato sul merito, ancorché non abbia dichiarata la nullità della sentenza, prospettata in sede di gravame.

La mancata indicazione nella comunicazione di avvio della procedura di tutti gli elementi previsti dall'articolo 4, comma 3 della legge n. 223/1991, invalida la procedura e determina l'inefficacia dei licenziamenti; tale vizio non è ex se sanato dalla successiva stipulazione di accordo sindacale di riduzione del personale.

Licenziamento collettivo e scelta dei lavoratori

Cass. Sez. Lav., 23 marzo 2011, n. 6626

In caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad una unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito della singola unità produttiva, ovvero del settore interessato alla ristrutturazione, in quanto ciò non è il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma è obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative, che hanno dato luogo alla riduzione del personale.

Fallimento del datore e fondo di garanzia per il TFR

Cass. Sez. Lav., 29 luglio 2010, n. 17740

Ai fini della tutela prevista dalla Legge n. 297/1982 in favore del lavoratore, per il pagamento del TFR, in ipotesi di insolvenza del datore di lavoro, quest'ultimo, se è assoggettabile a fallimento, ma in concreto non può essere dichiarato fallito per avere cessato l'attività di impresa da oltre un anno, va considerato « non soggetto » a fallimento, e, pertanto, opera la disposizione dell'articolo 2, comma 5 della predetta legge, secondo cui il lavoratore può conseguire le prestazioni del Fondo di garanzia previste dalla legge essendo sufficiente, in particolare, che il lavoratore abbia esperito infruttuosamente una procedura di esecuzione, salvo che risultino in atti altre circostanze, le quali dimostrino che esistono altri beni aggraviabili con l'azione esecutiva.



Licenziamenti collettivi: lavoratori a domicilio
Tribunale di Rovigo, 18 novembre 2010

Il computo dei lavoratori nell'organico aziendale, al fine di accertare la sussistenza dei requisiti dimensionali per l'applicabilità degli istituti della legge n. 223/1991, va effettuato con esclusivo riferimento al dato letterale della citata legge, il cui carattere di chiarezza e univocità delimita la portata precettiva, con preclusione del ricorso a criteri ermeneutici sussidiari.

In applicazione del principio sopra enunciato, poiché la norma nulla dice in ordine alla computabilità dei lavoratori a domicilio, gli stessi non andranno considerati ai fini della determinazione dell'organico aziendale nel semestre antecedente i licenziamenti.

Licenziamento per riassetto organizzativo
Cass. Sez. Lav., 17 novembre 2010, n. 23222

Alla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento è riconducibile anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda, attuato al fine di una più economica gestione di essa e deciso dall'imprenditore non semplicemente per un incremento del profitto, ma per far fronte a sfavorevoli situazioni, non meramente contingenti, influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva ed imponenti un'effettiva necessità di riduzione dei costi;

tale motivo oggettivo è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica, tutelata dall'articolo 41 della Costituzione, mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, con la conseguenza che non è sindacabile, nei suoi profili di congruità ed opportunità, la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il lavoratore licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.

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 e 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.

Cessione unilaterale del ramo di azienda
Tribunale di Bari, 20 settembre 2010, n. 10337

Non è riconducibile alla nozione di "cessione" di ramo di azienda il contratto con il quale viene realizzata la cosiddetta "esternalizzazione" dei servizi, ove questi non integrino un ramo o parte di azienda e in tali casi la vicenda traslativa, sul piano dei rapporti di lavoro, va qualificata come cessione dei relativi contratti, che richiede per il suo perfezionamento il consenso del lavoratore ceduto.

L'onere della prova incombe sul datore di lavoro: è indubbio che, rispetto alla decisione di un datore di lavoro di far cessare i rapporti di lavoro con il medesimo intercorrenti, adducendo a giustificazione il loro passaggio immediato e diretto ad altro datore di lavoro in conseguenza di un'operazione di asserito trasferimento di ramo di azienda, spetta a quel datore di lavoro provare che sia effettivamente realizzata, in tutti i suoi presupposti costitutivi, la fattispecie atta a giustificare la suddetta decisione.



Licenziamento collettivo e comunicazione di avvio
Cass. Sez. Lav., 1° dicembre 2010, n. 24343

La sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui all'articolo 4, comma 3, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, deve essere valutata in relazione ai motivi di riduzione di personale, che restano sottratti al controllo giudiziale, sicché ove il progetto imprenditoriale sia diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori professionisti previsti dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, senza che occorra l'indicazione degli uffici o reparti con eccedenza, e ciò tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio della scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione.

Illegittimità della sospensione per collocamento in cassa integrazione
Cass. Sez. Lav., 13 dicembre 2010, n. 25139

La domanda con cui il lavoratore, allegando l'illegittimità della sospensione per collocamento in cassa integrazione, chieda, quale ristoro per detta illegittima sospensione, la differenza tra la retribuzione ed il trattamento di integrazione salariale, ha ad oggetto un credito da risarcimento del danno da inadempimento contrattuale (costituito dall'atto di gestione del rapporto non conforme alle regole), cui si applica la prescrizione ordinaria decennale.

Licenziamento collettivo
Cass. Sez. Lav., 3 novembre 2010, n. 22329

L'articolo 4, comma 3, della Legge n. 223/1991 prevede che la comunicazione aziendale alle organizzazioni sindacali deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza (non di specifiche unità produttive, ma indeterminatamente, dell'intera situazione aziendale) e dei motivi tecnici, organizzativi, produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio a detta situazione.

Né l'indicazione delle eccedenze di personale, né la valutazione sulle misure per porvi rimedio sono circoscritte o circoscrivibili a singole unità produttive.

Se alla eccedenza di una unità produttiva fosse possibile porre rimedio con misure consistenti nello spostamento del personale in eccesso in quella unità verso altre unità, la comunicazione non può esimersi dallo spiegare quali ragioni non consentono l'adozione di tale misura.

Licenziamento collettivo e comunicazione da parte del datore di lavoro
Cass. Sez. Lav., 21 gennaio 2011, n. 1458

In materia di licenziamenti collettivi, la lettera della disposizione di cui alla Legge n. 223/1991, articolo 4, comma 9 e la sua *ratio* - che è quella di rendere visibile e, quindi, controllabile dalle organizzazioni sindacali (e, tramite queste, dai singoli lavoratori) la correttezza del datore di lavoro in relazione alle modalità di applicazione dei criteri di scelta - portano a ritenere che il requisito della contestualità della comunicazione del recesso dall'Ufficio Regionale del Lavoro e della massima occupazione competente (e alla Commissione Regionale per l'Impiego e delle Associazioni di categoria) rispetto a quella al lavoratore - comunicazioni richieste entrambe a pena di inefficacia del licenziamento - non può non



essere valutato, in una procedura temporalmente cadenzata in modo rigido ed analitico, e con termini decisamente ristretti, nel senso di una necessaria contemporaneità, la cui mancanza vale ad escludere la predetta sanzione della inefficacia del licenziamento solo se dovuta a giustificati motivi di natura oggettiva, la prova dei quali spetta al datore di lavoro.

Licenziamento collettivo e scelta dei lavoratori

Cass. Sez. Lav., 26 aprile 2011, n. 9348

In tema di verifica del rispetto delle regole procedurali dettate per i licenziamenti collettivi per riduzione del personale dalla Legge n. 223/1991, la sufficienza del contenuto della comunicazione preventiva di cui all'articolo 4, comma 3 della legge, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti suddiviso tra i diversi profili professionali contemplati dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura, che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione. Ove sussista la necessità di licenziare parte dei lavoratori, la scelta, condivisa dai sindacati, di individuare i lavoratori da licenziare in coloro che hanno i requisiti per passare dal lavoro alla pensione, mantenendo in servizio coloro che sarebbero passati dal lavoro alla disoccupazione rimanendo privi di fonti di reddito, è una scelta di cui è difficile negare la ragionevolezza.

Licenziamento collettivo e pensione

Cass. Sez. Lav., 26 aprile 2011, n. 9348

Nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti collettivi, è legittimo il criterio di scelta del possesso dei requisiti pensionistici recepito dall'accordo sindacale.

Cessione di azienda e assunzione dei lavoratori

Tribunale di Rieti, 20 gennaio 2011

In assenza di un vero e proprio accordo con le organizzazioni sindacali interessate, esso non può essere azionabile dal singolo lavoratore collocato in mobilità; in tale ipotesi, allo stesso è riconosciuta una funzione soltanto gestionale, in quanto preordinata alla tutela dell'interesse generale e della salvaguardia dei livelli occupazionali. Non determina alcun diritto soggettivo perfetto di ciascuno di essi ad essere assunto presso il nuovo datore di lavoro a causa della mancata preventiva determinazione di un criterio in base al quale poter scegliere ed individuare, tra tutti i lavoratori, quelli rientranti nel ridotto numero stabilito in sede collettiva.

Licenziamento e dichiarazione di fallimento

Tribunale di Bari, 20 aprile 2011

In caso di fallimento della società datrice di lavoro si debbono distinguere, da un lato, le domande del lavoratore che mirino a pronunce di puro e semplice accertamento o che abbiano contenuto costitutivo (ad esempio, quelle dirette ad ottenere l'annullamento del licenziamento e la reintegrazione) e, dall'altro,



le domande rivolte al pagamento di somme di danaro, anche se necessariamente accompagnate da una richiesta di accertamento avente una funzione meramente strumentale; le prime debbono essere proposte davanti al giudice del lavoro, mentre per le altre opera il principio della improponibilità della domanda, dovendo le stesse essere fatte valere con la speciale procedura di ammissione nello stato passivo.

Questo principio non soffre deroghe qualora la domanda costitutiva e quella avente per oggetto il pagamento del credito, contemporaneamente azionabili, si fondino sull'accertamento del medesimo fatto, come avviene quando il lavoratore, previa verifica della illegittimità del licenziamento, intenda far valere il suo diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e quello al risarcimento del danno, alla stregua di qualsiasi altra pretesa relativa ad un diritto di credito nei confronti di un soggetto sottoposto a procedura concorsuale, deve insinuarsi nella procedura medesima.

Licenziamento individuale

Licenziamento ed onere della prova

Tribunale di Bolzano, 27 maggio 2010

Incombe sul datore di lavoro l'onere di provare la conoscenza da parte del lavoratore delle disposizioni aziendali, nonché la intenzionalità del lavoratore alla violazione alla stessa disposizione.

Licenziamento per giusta causa

Cass. Sez. Lav., 28 gennaio 2011, n. 2113

In tema di licenziamento individuale per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso, si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto.

A tale stregua, l'assenza di documento della sfera patrimoniale del datore di lavoro, se può concorrere a fornire elementi per la valutazione di gravità del comportamento inadempiente, non è decisiva per escludere che il rapporto di fiducia possa dirsi irrimediabilmente incrinato, essendo rilevante, ai fini della sussistenza della giusta causa, il contenuto del comportamento tenuto dal lavoratore e la sua qualificazione rispetto al rapporto fiduciario.

Licenziamento per giusta causa del dirigente

Tribunale di Bassano del Grappa, 30 ottobre 2010, n. 97

Il dileggio, la pesante denigrazione dei colleghi, nonché del legale rappresentante della propria impresa datrice di lavoro, gli atteggiamenti minacciosi nei riguardi dei medesimi colleghi e la manifesta insubordinazione integrano non soltanto la giustificatezza, che, come noto, è nozione diversa e più ampia rispetto a quella di cui all'articolo 2119 c.c. ed articolo 3 della Legge n. 604/1966, ma anche la giusta causa di licenziamento del dirigente.



Licenziamento del dirigente

Cass. Sez. Lav., 1° dicembre 2010, n. 24365

La riscontrata sussistenza delle condizioni fattuali configuranti l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, ricomprende logicamente il giudizio di giustificatezza del medesimo, da intendersi nella sussistenza di ragioni congrue ed apprezzabili e con esclusione dell'arbitrarietà del recesso.

Licenziamento per usura

Cass. Sez. Lav., 14 ottobre 2010, n. 21216

Sussiste violazione dell'obbligo di fedeltà con conseguente legittimità del licenziamento, laddove il dipendente di un istituto di credito, pur consapevole della condizione di grave insolvenza di un soggetto, provveda, comunque, ad aprirgli un conto corrente e, inoltre, inviti in seguito la medesima persona a rivolgersi a una finanziaria terza per ottenere un prestito che non sarebbe stato concesso dalla stessa banca.

Licenziamento in tronco per lavoro fuori orario

Cass. Sez. Lav., 3 gennaio 2011, n. 35

E' illegittimo il licenziamento disciplinare intimato al lavoratore che si introduce in azienda in giorno non lavorativo in assenza di apposita autorizzazione da parte dei vertici aziendali, atteso che tale provvedimento si appalesa, comunque, sproporzionato, rispetto alla entità ed alla portata dei comportamenti contestati.

Licenziamento e periodo di prova

Cass. Sez. Lav., 17 novembre 2010, n. 23231

Dalla declaratoria di illegittimità del recesso durante il periodo di prova non consegue l'applicabilità della Legge n. 604/1966 o dell'articolo 18 della Legge n. 300/1970, ma unicamente la prosecuzione della prova, se possibile, oppure il risarcimento del danno.

Licenziamento in tronco e contestualità della motivazione

Cass. Sez. Lav., 18 novembre 2010, n. 23303

L'obbligo del datore di lavoro di specificare, a norma dell'articolo 2 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, i motivi del licenziamento a richiesta del lavoratore, viene meno ove la lettera di licenziamento esponga compiutamente le ragioni del recesso, giacché il lavoratore è così in possesso di tutti gli elementi che gli consentono di impugnare il licenziamento.



Licenziamento del dirigente e tutela reale
Cass. Sez. Lav., 13 dicembre 2010, n. 25145

La disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle Leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, non è applicabile, ai sensi dell'articolo 10 della prima delle leggi citate, ai dirigenti convenzionali, quelli, cioè, da ritenere tali alla stregua delle declaratorie del contratto collettivo applicabile, sia che si tratti di dirigenti apicali, che di dirigenti medi o minori, ad eccezione degli pseudodirigenti, vale a dire di coloro i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente.

Licenziamento disciplinare e termine di comunicazione
Cass. Sez. Lav., 4 ottobre 2010, n. 20566

Nel caso di contratti collettivi che prevedano un termine per l'applicazione di una sanzione disciplinare, quale anche il recesso per giusta causa, la decadenza dal potere di irrogazione di detta sanzione deve intendersi impedito nel momento in cui la dichiarazione è emessa dal soggetto legittimato e non, invece, nel successivo momento in cui il destinatario l'ha ricevuta.

Licenziamento della lavoratrice madre
Cass. Sez. Lav., 1° dicembre 2010, n. 23439

Il licenziamento ingiustificato, in quanto privo di giusta causa, della lavoratrice madre nel periodo di divieto previsto dalla legge, è nullo ai sensi dell'articolo 54, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001. A tale nullità consegue, secondo le regole generali, la prosecuzione del rapporto di lavoro, nonostante il licenziamento ed il diritto della lavoratrice alle retribuzioni.

Licenziamento disciplinare e contestazione
Cass. Sez. Lav., 25 novembre 2010, n. 23931

Nel licenziamento per motivi disciplinari, in via di principio, l'elemento temporale come altri dati modali, non sempre appare essenziale al fine della individuazione (questa sola indispensabile, in funzione del corretto esercizio del diritto di difesa) del fatto contestato disciplinarmente nella sua materialità, potendo o meno diventarlo a seconda del contesto in cui il fatto viene concretamente inserito in sede di contestazione.

Il licenziamento ingiurioso che dà luogo ad un danno risarcibile secondo il diritto comune, è unicamente quello che, per la forma o per le modalità del suo esercizio e per le conseguenze morali e sociali che ne derivano, lede la dignità e l'onore del lavoratore licenziato e tale ingiuriosità (indipendentemente dalla giustificata o meno del licenziamento) deve essere rigorosamente provata da chi l'alleggi come causa del lamentato pregiudizio.

Licenziamento per calo del fatturato
Cass. Sez. Lav., 22 febbraio 2011, n. 4276

La diminuzione del fatturato può giustificare, sotto l'aspetto oggettivo, il licenziamento di un dipendente, soprattutto allorché non sia possibile ricollocare lo stesso all'interno dell'azienda per lo svolgimento di mansioni adeguate al suo livello.



Il giudice non può sindacare la scelta del datore di lavoro sotto il profilo dell'opportunità economica, non essendo possibile distinguere, ai fini della legittimità del licenziamento, tra carattere provvisorio o definitivo del licenziamento.

Ricollocazione del lavoratore licenziato
Cass. Sez. Lav., 23 marzo 2011, n. 6625

L'onere della prova, a carico del datore di lavoro, della impossibilità di ricollocare il lavoratore da licenziare in mansioni analoghe a quelle proprie della posizione lavorativa occupata, per quanto debba essere inteso con l'elasticità delineata dalla giurisprudenza di questa Corte (v. sentenza n. 777/2003), tuttavia, in un contesto in cui agli altri dipendenti vengono offerte più valide alternative, non può essere considerato assolto con la prova di aver proposto al dipendente un'attività di natura non subordinata, ma autonoma, esterna all'azienda e priva di qualsiasi garanzia reale in termini di flusso di lavoro e di reddito, come quella di sub-agente.

Svolgimento di altra attività lavorativa e giusta causa di licenziamento
Cass. Sez. Lav., 25 marzo 2011, n. 7021

Lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per aspettativa parentale ex articolo 4 della Legge n. 53/2000, può giustificare il licenziamento da parte del datore di lavoro in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà. La violazione dell'obbligo di fedeltà configura solo ove l'attività lavorativa svolta dal dipendente possa rientrare in qualificate prestazioni connotate dall'utilizzo del bagaglio professionale acquisito con il datore di lavoro.

Licenziamento disciplinare e immutabilità degli addebiti
Cass. Sez. Lav., 19 gennaio 2011, n. 1146

Il principio della immutabilità della contestazione degli addebiti disciplinari mossi al lavoratore, ai sensi dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, non vieta al datore di lavoro di prendere in considerazione fatti non contestati, quali circostanze confermatrici della significatività di altri addebiti posti a base del licenziamento, al fine della valutazione della complessiva gravità sotto il profilo psicologico, delle inadempienze del lavoratore e della proporzionalità o meno del correlativo provvedimento sanzionatorio dell'imprenditore.

Tale principio non può, invece, tollerare l'allegazione di circostanze che modifichino gli elementi costitutivi dell'addebito, incidendo, con portata innovativa, sul quadro di riferimento fattuale, rilevante ai fini dell'esercizio di difesa del lavoratore e del giudizio di proporzionalità di cui è investito il giudice.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo
Cass. Sez. Lav., 8 febbraio 2011, n. 3040

La prova dell'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore da parte del datore di lavoro non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore, che impugni il licenziamento, una collaborazione nell'accertamento di un possibile *repeccaghe*, mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato.



Grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare la non utilizzabilità nei posti predetti, da intendersi anche assolto mediante la dimostrazione di circostanze indiziarie, come l'assenza di altre assunzioni in relazione alle mansioni del dipendente da licenziare.

Licenziamento e reintegrazione

Cass. Sez. Lav., 25 gennaio 2011, n. 1690

Al prestatore di lavoro è data la facoltà, da esercitarsi entro il termine di trenta giorni dal deposito della sentenza, di chiedere al datore di lavoro una indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro.

Essendo precisato solo il termine oltre il quale tale facoltà non può più essere esercitata e non il momento a partire dal quale questa facoltà può essere esercitata, non è escluso che la richiesta possa essere fatta anche prima del deposito della sentenza.

L'indennità può essere richiesta in corso di causa, con il ricorso introduttivo del giudizio per ottenere in via di urgenza un provvedimento contro il licenziamento illegittimo.

La funzione sostitutiva della reintegrazione comporta che l'obbligo per il datore di lavoro, correlato all'esercizio della facoltà, nasce solo quando venga ordinata la reintegrazione nel posto di lavoro. Non è necessario che la reintegrazione sia disposta con una sentenza. La norma non richiede una forma specifica del provvedimento. Una reintegrazione disposta con provvedimento cautelare determina la nascita dell'obbligo, salvo il suo successivo venire meno in caso di esito negativo del giudizio nella successiva evoluzione, come del resto, in caso di riforma della sentenza di merito di primo grado.

Licenziamento per grave inadempimento

Tribunale di Roma, Sez. Lav., 23 dicembre 2010, n. 20357

Il difetto del requisito della proporzionalità tra l'infrazione addebitata e la sanzione comminata al lavoratore, non consente di ritenere che il comportamento del dipendente integri il "notevole inadempimento" che, valutato nel senso accentuativo della "non scarsa importanza" di cui all'articolo 1455 c.c., è necessario per legittimare il licenziamento.

Licenziamento per giusta causa

Tribunale di Roma, Sez. Lav., 16 dicembre 2010, n. 20269

L'utilizzo di un *software* pirata per operare un accesso illegittimo ai computer di altri colleghi di lavoro, violando i sistemi di protezione di dati riservati, costituisce giusta causa di licenziamento indipendentemente, sia da una specifica previsione del codice disciplinare aziendale, sia dal carattere riservato o meno dei documenti cui sia acceduto.

Licenziamento per giusta causa

Cass. Sez. Lav., 17 gennaio 2011, n. 924

In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere il rapporto di fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore, che denoti una scarsa



inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di correttezza e buona fede.

Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro.

Licenziamento disciplinare

Cass. Sez. Lav., 11 gennaio 2011, n. 459

Il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, non è viziato da nullità, ma è soltanto « ingiustificato », nel senso che il comportamento addebitabile al lavoratore, ma non fatto valere attraverso il predetto procedimento, non può, quand'anche effettivamente sussistente, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all'operatività della tutela apprestata al lavoratore dall'ordinamento.

Ne consegue, da un lato, che il licenziamento annullabile per vizi procedurali produce i suoi effetti ed interrompe, estinguendolo, il rapporto di lavoro, sicché un ulteriore licenziamento intimato successivamente (ancorché in corso di causa, ma prima della sentenza di annullamento) deve considerarsi nullo e privo di effetti per mancanza di causa, per impossibilità di adempiere alla sua funzione; dall'altro lato, che l'eventuale sentenza di accoglimento dell'azione di annullamento del licenziamento, mentre vale a ricostituire senza soluzione di continuità il rapporto di lavoro, non è certamente idonea a restituire retroattivamente efficacia alla manifestazione di volontà datoriale di recesso, nulla per mancanza di causa, perché posta in essere quando il rapporto di lavoro non era in essere, sia pure in conseguenza di un primo licenziamento annullabile.

Licenziamento per superamento del periodo di comporto

Cass. Sez. Lav., 7 aprile 2011, n. 7946

In ipotesi di licenziamento per superamento del periodo di comporto, le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove sia imputabile a responsabilità dello stesso datore di lavoro - in dipendenza della nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro, che abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza di cui all'articolo 2087 c.c. o di specifiche norme, incombando al lavoratore l'onere di provare il collegamento causale fra la malattia che ha determinato l'assenza e il superamento del periodo di comporto.

Licenziamento per superamento del periodo di comporto

Cass. Sez. Lav., 27 gennaio 2011, n. 1953

Il licenziamento per superamento del periodo di comporto è assimilabile, non già ad un licenziamento disciplinare, sibbene ad un licenziamento oggettivo, causale di licenziamento a cui si fa riferimento anche per le ipotesi di impossibilità della prestazione riferibile alla persona del lavoratore, diverse dalla malattia.

Solo impropriamente, riguardo ad esso, si può parlare di contestazione delle assenze, non essendo necessaria la completa e minuta descrizione delle circostanze di fatto relative alla causale e trattandosi di eventi, l'assenza per malattia, di cui il lavoratore ha conoscenza diretta.

Ne consegue che il datore di lavoro non deve indicare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive, idonee ad evidenziare un superamento del periodo di comporto in



relazione alla disciplina contrattuale applicabile, come l'indicazione del numero totale delle assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nella eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato.

Licenziamento per negligenza del lavoratore
Tribunale di Trieste, 5 luglio 2011, n. 2010

Il lavoratore che sostiene la fraudolenta interruzione ed il frazionamento del proprio rapporto di lavoro ha l'onere di allegare elementi di fatto a sostegno di quanto dedotto.

A fronte di un licenziamento per giusta causa, è pur vero che il giudice è sempre chiamato a valutare se il fatto addebitato al lavoratore rappresenti, per la sua portata oggettiva e soggettiva, una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto fiduciario, in relazione all'articolo 2119 c.c. ed indipendentemente dalla previsione del Ccnl.

Tuttavia, la circostanza che la fonte collettiva applicata al rapporto preveda, per mancanze del tutto analoghe, una sanzione diversa dal licenziamento, risulta, se non vincolante, certo particolarmente significativa ai fini della valutazione cui il giudice è chiamato.

L'eccezione riconvenzionale di compensazione riguardante i danni provocati dal lavoratore per mancanza di diligenza rappresenta ipotesi di compensazione in senso tecnico che, attesa la diversità dei titoli a fondamento della pretesa, pur nell'ambito del medesimo rapporto di lavoro, avrebbe potuto farsi luogo solo in ricorrenza dei presupposti di facile e pronta liquidazione del credito.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo
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 l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore licenziato in mansioni diverse da quelle che svolgeva prima. Il riassetto organizzativo dell'azienda, attuato al fine di ottenere una più economica gestione della medesima nel contesto di una sfavorevole situazione di mercato, rientra nella libertà economica e di impresa, garantita dall'articolo 41 della Costituzione, e costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Licenziamento per giusta causa
Cass. Sez. Lav., 11 novembre 2010, n. 22900

In tema di licenziamento disciplinare, ove sussista un rilevante intervallo temporale fra i fatti contestati e l'esercizio del potere disciplinare, la tempestività di tale esercizio deve essere valutata in relazione al tempo necessario per acquisire conoscenza della riferibilità del fatto al lavoratore medesimo, senza che possa assumere rilievo la denuncia dei fatti in sede penale, considerata l'autonomia tra i due procedimenti.



Risarcimento del danno

Demansionamento e risarcimento del danno

Cass. Sez. Lav., 4 marzo 2011, n. 5327

In tema di risarcimento del danno e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva - non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale - non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo.

Con lo specifico riferimento al danno non patrimoniale- la gravità dell'offesa costituisce requisito ulteriore per l'ammissione per l'ammissione al risarcimento del danno non patrimoniale alla persona- conseguente alla lesione di diritti costituzionalmente inviolabili.

Pertanto, il diritto deve essere inciso oltre una certa soglia minima, cagionando un pregiudizio serio da essere meritevole di tutela in un sistema che impone un grado minimo di tolleranza. Il filtro della gravità della lesione e della serietà del danno attua il bilanciamento tra il principio di solidarietà verso la vittima, e quello di tolleranza, con la conseguenza che il risarcimento del danno non patrimoniale è dovuto solo nel caso in cui sia superato il livello di tollerabilità ed il pregiudizio sia futile.

Risarcimento del danno per licenziamento illegittimo

Tribunale di Ascoli Piceno, 17 dicembre 2010

In caso di declaratoria di illegittimità del licenziamento, dell'importo risarcitorio previsto dall'articolo 18 della Legge n. 300/1970 possono essere detratti i corrispettivi per eventuali attività lavorative espletate nel corso del rapporto poi ricostituito (cosiddetto *aliunde perceptum*); mentre, invece, non possono essere detratte eventuali indennità di natura previdenziale (quali l'indennità di disoccupazione e di mobilità), non potendo le stesse ritenersi acquisite, in via definitiva dal lavoratore, in quanto ripetibili dagli enti previdenziali.

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 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 (*ex multis* Cass. n. 3462/2007), 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 di 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.



Somministrazione e risarcimento danni
Tribunale di Padova, 4 febbraio 2011

Poiché l'azione di nullità dei contratti di somministrazione e di costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a carico dell'utilizzatore presuppone pur sempre la conversione di un contratto a tempo determinato (quello stipulato tra il ricorrente e l'Agenzia), nella fattispecie in esame ci si deve quindi attenere alla disposizione sopra richiamata (articolo 32, comma 5, della legge n. 183/2010) ai fini della liquidazione del danno.

Danno biologico e valutazione medico-legale
Cass. Sez. Lav., 8 marzo 2011, n. 5437

Anche in tema di responsabilità del datore di lavoro per infortuni e malattie professionali trova applicazione la definizione legislativa (articolo 13 del D.Lgs. n. 38/2000) del danno biologico quale lesione alla integrità psico-fisica del lavoratore, suscettibile di valutazione medico-legale, sicché la liquidazione equitativa di tale danno presuppone necessariamente l'accertamento medico-legale della lesione subita dal lavoratore.

Somministrazione e indennità risarcitoria
Tribunale di Milano, 3 novembre 2011

A fronte della comparabilità delle esigenze e della *ratio legis* che informa i pur differenti istituti del lavoro a termine e del contratto di somministrazione a termine, si deve ritenere non solo l'applicabilità della disciplina del D.Lgs. n. 368/2001 nell'ambito del rapporto di lavoro tra l'impresa di somministrazione ed il lavoratore somministrato, ma, altresì, nell'ambito del contratto di somministrazione tra imprese, la necessaria indicazione formale, per iscritto e specifica, delle ragioni di carattere produttivo, organizzativo e sostitutivo che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine.

In mancanza, si dovrà dichiarare l'instaurazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra il lavoratore e l'impresa utilizzatrice, a far data dall'inizio del contratto di somministrazione.

Peraltro, in tal caso non sarà applicabile l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, bensì le conseguenze previste per l'ipotesi di nullità del termine, tenuto conto che è stata effettuata una disdetta a seguito di un termine illegittimamente apposto.

Rifiuto del part-time e risarcimento del danno
Cass. Sez. Lav., 4 maggio 2011, n. 9769

In tema di prestazioni di lavoro subordinato presso aziende di credito, la mancata concessione della trasformazione a part-time del rapporto a tempo pieno, ove nel caso concreto quest'ultima risulti giuridicamente doverosa, ai sensi e per gli effetti della contrattazione collettiva, costituisce violazione dei criteri di buona fede e correttezza che debbono ispirare l'esecuzione del contratto e, quindi, inadempimento contrattuale, di cui si può chiedere l'accertamento in relazione alla domanda di risarcimento del danno, conseguente alla mancata trasformazione del rapporto di lavoro.



Svolgimento del rapporto e poteri direttivi del datore di lavoro

Legittimi i controlli del datori di lavoro

Cass. Sez. Lav., 18 novembre 2010, n. 23303

L'obbligo del datore di lavoro di specificare al lavoratore i motivi del licenziamento (previsto dall'articolo 2 della Legge del 15 luglio 1966, n. 604), viene meno ove la lettera del licenziamento esponga già compiutamente le ragioni del recesso, giacché il lavoratore è così in possesso di tutti gli elementi che gli consentono di impugnare il licenziamento.

Le norme poste dagli articoli 2 e 3 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 a tutela della libertà e dignità del lavoratore non escludono il potere dell'imprenditore di controllare, direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica, l'adempimento delle prestazioni lavorative e, quindi, di accertare mancanze specifiche di dipendenti già commesse o in corso di esecuzione e ciò indipendentemente dalle modalità di controllo, che possono legittimamente avvenire anche occultamente, senza che vi ostino né il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei rapporti, né il divieto di cui all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, riferito esclusivamente all'uso di apparecchiature per il controllo a distanza (non applicabile analogicamente, siccome penalmente sanzionato).

Sono, pertanto, legittimi, in quanto estranei alle previsioni delle suddette norme, i controlli posti in essere da dipendenti di un'agenzia investigativa i quali, operando come normali clienti e non esercitando potere alcuno di vigilanza e di controllo, verifichino l'eventuale appropriazione di denaro (ammanchi di cassa) da parte del personale addetto, limitandosi a presentare alla cassa la merce acquistata, a pagare il relativo prezzo e a constatare la registrazione della somma incassata da parte del cassiere.

Orario di lavoro e attività preparatorie

Cass. Sez. Lav., 8 aprile 2011, n. 8063

Una clausola contrattuale, tanto più perché destinata ad avere rilievo eccedente il singolo giudizio, non può considerarsi invalida ove la contrarietà alle norme imperative sia ravvisata con specifico riferimento alle particolari modalità lavorative in atto presso una determinata unità produttiva.

Essa non ha una funzione prescrittiva, ma piuttosto ha un carattere, per così dire, meramente ordinatorio o regolativo ed assolve a fini meramente pratici, validi nella generalità dei casi.

Potere di trasformazione del rapporto di lavoro

Cass. Sez. Lav., 4 maggio 2011, n. 9769

Alla richiesta del dipendente di trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time*, corrisponde un potere discrezionale del datore di lavoro nell'*an* e vincolato nel *quomodo* al rispetto dei criteri prestabiliti in sede contrattuale (ovvero del contratto collettivo).

Ne deriva che, mentre va escluso il diritto del dipendente di sindacare le decisioni datoriali in ordine alla sussistenza o meno delle esigenze organizzative e produttive comparabili con prestazioni rese in regime di tempo parziale, o richiedenti dette prestazioni, si può, invece, ravvisare in capo al dipendente una posizione di diritto soggettivo, suscettibile di tutela risarcitoria relativamente alle modalità di esercizio di quel potere, e, quindi, relativamente al potere del datore di lavoro di scegliere a chi accordare il *part-time* tra quei dipendenti che ne abbiano fatto richiesta, per la prima volta o in via di rinnovo.



Ricorso del datore ad agenzia investigative
Cass. Sez. Lav., 14 febbraio 2011, n. 3590

La disposizione dell'articolo 2 dello Statuto dei lavoratori, nel limitare la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a tutela del patrimonio aziendale, non precludono a quest'ultimo di ricorrere ad agenzie investigative, purché queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'articolo 3 dello Statuto dei Lavoratori direttamente al datore di lavoro e a suoi collaboratori.

Tuttavia, a giustificare l'intervento in questione, è necessaria non l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma solo il sospetto o la mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione.

A cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



LICENZIAMENTI COLLETTIVI : PROCEDURA E CRITERI DI SCELTA

Legge n. 223 del 23.07.1991

Definizione normativa

L'articolo 24, comma 1 della Legge n. 223 del 23.07.1991 definisce come licenziamento collettivo quello attuato dall'impresa che occupi più di **15 dipendenti** e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro, intenda procedere ad almeno **5 licenziamenti** nell'arco di tempo di **120 giorni** in ciascuna unità produttiva, ovvero in una o più unità produttive situate nella medesima provincia. Tali disposizioni si applicano nei confronti di tutti i licenziamenti che, attuati nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito territoriale, siano riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

Per quanto riguarda la causale del licenziamento, la stessa deve essere ricondotta ad **una riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro**.

Procedura

La procedura applicabile al licenziamento collettivo è regolata dagli articoli 4 e ss. della Legge n. 223/1991 e si snoda attraverso passaggi formali e controlli al fine di permettere al datore di lavoro di valutare, di concerto con le rappresentanze sindacali, possibilità di soluzioni alternative al licenziamenti (quali ad esempio, incentivi economici al fine di ridurre il più possibile l'impatto derivante dai licenziamenti) e criteri più possibile oggettivi e trasparenti al fine di individuare i lavoratori da licenziare.

Comunicazione di avvio della procedura

Il momento iniziale della procedura di licenziamento collettivo è rappresentato dalla **comunicazione di avvio del procedimento** con la quale il datore di lavoro rende nota la situazione di eccedenza, le ragioni giustificatrici ed i motivi tecnici, organizzativi e produttivi ad esse correlati, per i quali non si ritiene possibile ricorrere a soluzioni alternative ai licenziamenti ed a dichiarare in tutto o in parte la messa in mobilità dei lavoratori in esubero; nella predetta comunicazione vengono indicati i profili professionali in eccedenza, nonché i tempi di attuazione del programma di mobilità.

La comunicazione indirizzata, oltre ai dipendenti, al sindacato e alle pubbliche istituzioni coinvolte nella procedura, permetterà a tutti i soggetti interessati di comprendere le ragioni per cui si intende dar corso alla procedura dei licenziamenti collettivi e i motivi per cui non è possibile fare ricorso a soluzioni alternative, quali la Cigs, i contratti di solidarietà, la trasformazione in part-time, o altro.

La comunicazione deve essere inviata con qualsiasi mezzo (fax, lettera raccomandata o a mani) alle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) e alle rispettive associazioni di categoria, ovvero le associazioni sindacali nell'ambito delle quali le sudette rappresentanze sono state costituite.

Generalmente dette comunicazioni vengono inviate non soltanto alle Rsa costituite in azienda, ma anche a ciascuna delle sigle sindacali che compongono le Rsa.

Nel caso in cui in azienda manchi la Rsa, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Generalmente, al fine di evitare possibili contenziosi in ordine ai vizi formali dell'inoltro della comunicazione, è preferibile che la comunicazione venga inoltrata anche alle associazioni di categoria che aderiscono ad altre confederazioni, anche se non maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Ai sensi dell'articolo 4, comma **15-bis** della **Legge n. 223/1991** il predetto obbligo di comunicazione vale per tutte le informazioni obbligatorie e consultazioni necessarie previste dalla legge, anche nella ipotesi in cui le decisioni relative all'apertura della procedura siano state assunte da una impresa controllante.

Ai fini dell'avvio della procedura, oltre agli obblighi di comunicazione, l'impresa interessata è tenuta al versamento all'Inps del contributo di cui all'articolo 4, comma 3 della medesima Legge n. 223/1991 (cosiddetto **contributo di ingresso**), pari ad una mensilità di massimale Cigs commisurata al numero dei lavoratori da licenziare.



La copia della ricevuta di versamento deve essere allegata alla missiva con la quale si comunica l'apertura del procedimento; tuttavia, l'omesso versamento del contributo non comporta alcun effetto, né incide ai fini della validità ed efficacia della procedura e dei licenziamenti che, in attuazione della stessa, verranno operati, né sul diritto alla percezione dell'indennità di mobilità.

La missiva di avvio della procedura, oltre alle rappresentanze sindacali, deve essere inoltrata, unitamente alla copia del versamento del contributo di ingresso, al **Direttore della Direzione Regionale del Lavoro** o al **Ministero del Lavoro**, a seconda che l'eccedenza interessi unità produttive ubicate nella medesima regione o in più regioni.

Entro 7 giorni dal ricevimento dell'ultima lettera di apertura del procedimento, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni, viene dato avvio **alla fase di esame** congiunto fra la Parte sindacale ed il datore di lavoro.

Esame congiunto in sede sindacale

L'esame congiunto in sede sindacale deve svolgersi entro il termine di 45 giorni dalla data del ricevimento della lettera di avvio del procedimento; il termine, prorogabile per accordo delle parti, è ridotto alla metà qualora i lavoratori interessati siano in numero inferiore a 10.

Nel corso di tale fase è fatto obbligo alle parti sociali di comportarsi secondo buona fede e correttezza, con rispetto dei ruoli e delle prerogative reciproche; nell'ambito dell'esame congiunto, le Parti hanno il compito di verificare le cause dell'eccedenza del personale, di valutare possibili soluzioni alternative ai licenziamenti, come ad esempio il ricorso alla Cigs, ai contratti di solidarietà o altre forme flessibili dei rapporti e dei tempi di lavoro.

La norma precisa che, nel caso in cui non sia possibile in altro modo evitare il ricorso ai licenziamenti collettivi, deve essere presa in considerazione la possibilità di ricorrere a misure che facilitino la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati; è prevista la possibilità che, nell'ambito di tale disamina, le Parti si facciano assistere anche da esperti.

Nel caso di raggiungimento dell'accordo in sede sindacale, è prevista una agevolazione circa il contributo di ingresso, previsto all'articolo 5, comma 4 della **Legge n. 223/1991**, che viene ridotto di un terzo.

All'esito della disamina, le Parti generalmente giungono alla stipula di un accordo in sede sindacale, che disciplini modi e tempi della procedura dei licenziamenti collettivi.

In ipotesi di mancato raggiungimento dell'intesa in tale sede, si avvia una fase eventuale davanti alla Direzione Regionale del Lavoro o presso la Direzione Generale presso il Ministero del Lavoro, se la procedura interessa unità produttive ubicate in più regioni.

Esame davanti alla Direzione Regionale del Lavoro

Nel caso in cui non si riesca a raggiungere un accordo in ambito sindacale, viene avviato un ulteriore esame, davanti alla **Direzione Regionale del Lavoro** o presso la **Direzione Generale** presso il Ministero del Lavoro, se la procedura interessa unità produttive ubicate in più regioni.

L'azienda, cioè, una volta terminata la fase di esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali, deve informare per iscritto la Direzione Regionale del Lavoro degli esiti della consultazione e dei motivi dell'eventuale esito negativo del confronto, al fine di poter effettuare un ulteriore esame e raggiungere un accordo per l'attuazione della fase dei licenziamenti collettivi.

Entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, si deve espletare la fase di **esame** congiunto dinnanzi alle pubbliche istituzioni; il termine è ridotto alla metà qualora i lavoratori interessati siano in numero inferiore a 10.

Tuttavia, la fase di esame in sede sindacale non rimane priva di effetti, tanto che le risultanze della suddetta consultazione verranno illustrate dalle Parti dinnanzi alla Direzione Regionale del Lavoro.



Gli accordi che verranno raggiunti potranno riguardare non soltanto i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, ma anche la possibilità di ricorrere a procedure alternative, come ad esempio la Cigs, la stipula dei contratti di solidarietà, l'eventuale riassorbimento dei lavoratori in esubero in mansioni inferiori in deroga al disposto dell'articolo 2103 c.c..

Licenziamenti e criteri di scelta dei lavoratori

Al termine delle procedure di consultazione, a prescindere dal raggiungimento o meno di un accordo, l'impresa potrà procedere all'invio delle lettere di licenziamento ai lavoratori interessati con collocamento degli stessi in mobilità.

Le missive non debbono contenere né l'indicazione dei motivi di licenziamento, né dei criteri di scelta dei lavoratori applicati e le modalità attuative.

Il datore di lavoro non è tenuto a dare giustificazioni qualora gli vengano successivamente richieste dai dipendenti licenziati, posto che a tali forme di licenziamento non si applicano i criteri di cui all'articolo 2, comma 2 e 3 della Legge n. 604 del 15.07.1966.

L'articolo 5 della Legge n. 223/1991 indica i criteri che debbono essere seguiti nell'individuazione dei lavoratori che debbono essere collocati in mobilità; i lavoratori da licenziare vanno individuati,

- a) in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale;
- b) nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2 della medesima Legge n. 223/1991.

In assenza di accordi in sede sindacale, i criteri da tenere presente dovranno essere, nell'ordine :

- 1) **i carichi di famiglia;**
- 2) **l'anzianità;**
- 3) **le esigenze tecnico-produttive ed organizzative.**

La norma è chiara nel prevedere che i tre criteri debbono essere applicati in concorso tra loro.

Per quanto riguarda i criteri indicati in sede di accordi sindacali, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 268 del 30.06.1994, ha evidenziato che i criteri convenuti con accordo sindacale sono liberi, ma non debbono essere contrari a norme imperative di legge o ai principi costituzionali.

Secondo la Corte Costituzionale la determinazione pattizia dei criteri da utilizzare nelle procedure di licenziamenti collettivi debbono rispettare il principio di non discriminazione, di razionalità alla stregua dei quali i criteri concordati debbono rispondere ai requisiti di obiettività, imparzialità e di coerenza con il fine dell'istituto della mobilità.

Criteri sovente applicati nell'ambito delle consultazioni pattizie sono quelli della "ragionevolezza geografica" (cioè della minor distanza del lavoratore dal luogo di lavoro) ovvero della "prossimità alla pensione" del lavoratore da licenziare.

Qualora vi sia una violazione dei criteri di scelta, la sanzione prevista dalla legge è l'illegittimità del licenziamento intimato al singolo lavoratore, con diritto da parte di questi alla reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 18 dello **Statuto dei Lavoratori** (Legge n. 300/1970).

Comunicazione finale

In contestualità all'inoltro delle lettere di licenziamento, deve essere comunicata la chiusura della procedura, ai sensi dell'articolo 4, comma 9 della Legge n. 223/1991 (**comunicazione finale**).

Nella predetta comunicazione debbono essere indicati tutti i lavoratori che verranno licenziati, con indicazione dei nominativi, del luogo di residenza della qualifica e dell'inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché l'indicazione dei criteri di scelta di cui all'articolo 5 della detta legge o definiti in ambito



sindacale, nell'accordo raggiunto a seguito delle consultazioni, con le comparazioni effettuate con i dipendenti rimasti in forza nell'azienda.

La comunicazione deve essere inviata alla Direzione Regionale del Lavoro e della massima occupazione competente per territorio, nonché alle associazioni di categoria cui era stata inviata la comunicazione di avvio della procedura.

Vizi del procedimento e sanatorie

In ipotesi di violazioni del procedimento la sanzione che ne consegue è l'illegittimità degli eventuali licenziamenti intimati ai lavoratori, che avranno diritto, come s'è detto, ad essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo **18** dello Statuto dei Lavoratori.

L'orientamento maggioritario della giurisprudenza di legittimità è nel senso che tutti i passaggi della procedura in argomento sono altrettanto essenziali ai fini della sua validità e, pertanto, ogni eventuale violazione concorre alla determinazione dell'inefficacia dei licenziamenti intimati, che può essere fatta valere anche dai sindacati, oltre che dai lavoratori interessati.

E' possibile, tuttavia, esperire rimedi e sanatorie a singoli atti procedurali invalidi o viziati; ad esempio nel caso di lettera di apertura del procedimento non esaustiva, in giurisprudenza è stato ritenuto possibile sanare i vizi e le carenze della lettera di avvio della procedura in ambito di consultazione sindacale, al momento del raggiungimento dell'accordo, previa discussione e trattazione in sede sindacale delle questioni omesse o trattate in maniera incompleta nella lettera di avvio del procedimento.

A mò di ulteriore esempio, è stato ritenuto che la mancata partecipazione da parte di una associazione sindacale, che ne avrebbe avuto titolo, all'esame congiunto, non comporti l'invalidità dell'intera procedura, e degli eventuali accordi raggiunti tra le parti in ambito sindacale, ma possa avere soltanto effetti limitati alla declaratoria di antisindacalità del comportamento datoriale e alla pronuncia dell'ordine di non reiterazione.

I predetti vizi, ovviamente non precludono ai singoli lavoratori, interessati dai licenziamenti, di impugnare ugualmente la procedura in relazione ai predetti vizi, che, unitamente ad altri presupposti, potrebbero invalidare i licenziamenti comminati dall'impresa.

Nelle superiori ipotesi, il datore di lavoro può utilizzare lo strumento previsto dall'articolo **17** della Legge n. 223/1991, ovvero procedere alla risoluzione di un numero di lavoratori pari a quelli reintegrati, senza necessità di dover esperire una nuova procedura, ma soltanto previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'esperimento della procedura di cui all'articolo **17** della **Legge n. 223/1991**, non comporta, tuttavia, automatica accettazione da parte del datore di lavoro della illegittimità dei primi licenziamenti intimati, ben potendo tradursi la reintegrazione in una situazione temporanea, destinata ad essere modificata e rivoluzionata completamente all'esito di tutti i gradi del giudizio relativo alla impugnazione del licenziamento illegittimo.

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



ULTIME SCADENZE LUGLIO 2011

Lunedì 18 Luglio

- **Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati** corrisposti nel mese Precedente da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento ritenute alla fonte su redditi di lavoro autonomo e provvigioni** corrisposti nel mese precedente da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento ritenute alla fonte su indennità di cessazione del rapporto di agenzia** e su indennità di cessazione del rapporto di collaborazione a progetto corrisposte nel mese precedente da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento ritenute alla fonte su interessi e redditi di capitale vari corrisposti o maturati** nel mese precedente da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento ritenute alla fonte su contributi, indennità e premi vari** corrisposti nel mese precedente da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento imposta sostitutiva sulle somme erogate ai dipendenti** nel mese precedente, in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza legati all'andamento economico delle imprese (articolo 53 del D.L. n. 78/2010) da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento della rata dell'addizionale regionale dell'Irpef trattenuta ai lavoratori dipendenti e pensionati** sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento in unica soluzione dell'addizionale regionale dell'Irpef trattenuta ai lavoratori dipendenti e pensionati** sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento della rata dell'addizionale comunale all'Irpef trattenuta ai lavoratori dipendenti e pensionati** sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento in unica soluzione dell'addizionale comunale all'Irpef trattenuta ai lavoratori dipendenti e pensionati** sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale all'Irpef trattenuta ai lavoratori dipendenti e pensionati** sulle competenze del mese precedente da parte dei Sostituti di imposta
- **Versamento dell'addizionale sui compensi a titolo di *bonus e stock options*** trattenuta dal sostituto d'imposta da parte dei Sostituti di imposta
- **Liquidazione e versamento dell'Iva relativa al mese Precedente** da parte dei Contribuenti IVA mensili
- **Liquidazione e versamento dell'Iva relativa al secondo mese precedente** da parte dei Contribuenti IVA mensili mensili che hanno affidato a terzi la tenuta della contabilità, optando per il regime previsto dall'articolo 1, comma 3, del D.P.R. n. 100/1998
- **Versamento della 5° rata dell'Iva relativa all'anno d'imposta 2010** risultante dalla dichiarazione



annuale con la maggiorazione dello 0,33% mensile, a prescindere dal giorno del versamento da parte dei Contribuenti Iva che hanno scelto il pagamento rateale dell'imposta dovuta per il 2010

- **Versamento della rata relativa alle imposte dovute in sede di conguaglio di fine anno** da parte dei Soggetti che corrispondono redditi di pensione di cui all'articolo 49, comma 2, lettera a) del D.P.R. n. 917/1986 di importo non superiore a euro 18.000,00 annui
- **Versamento della 2^a rata delle imposte e dei contributi dovuti a titolo di saldo e di 1° acconto** risultanti dalla dichiarazione dei redditi Unico 2011 con applicazione degli interessi nella misura dello 0,16% (4% annuo) da parte delle Persone fisiche e Società di persone titolari di partita Iva, che hanno scelto nella dichiarazione dei redditi - Unico 2011 - il pagamento rateale ed hanno effettuato il primo versamento entro il 16 giugno 2011 (per i soggetti diversi dalle persone fisiche per i quali non è stato elaborato lo studio di settore o che sono esclusi a causa di ricavi /compensi superiori al limite stabilito per ciascuno studio di settore dal relativo decreto di approvazione del Ministro dell'Economia e delle Finanze, ovvero entro il 6 luglio 2011)
- **Versamento della 2^a rata dell'Iva relativa al 2010 risultante dalla dichiarazione annuale**, maggiorata dello 0,4% per mese o frazione di mese per il periodo 16/03/2011 - 16/06/2011 o 6/07/2011 (con applicazione degli interessi nella misura del 4% annuo) da parte delle Persone fisiche e Società di persone titolari di partita Iva, che hanno scelto nella dichiarazione dei redditi - Unico 2011 - il pagamento rateale ed hanno effettuato il primo versamento entro il 16 giugno 2011 (per i soggetti diversi dalle persone fisiche per i quali non è stato elaborato lo studio di settore o che sono esclusi a causa di ricavi /compensi superiori al limite stabilito per ciascuno studio di settore dal relativo decreto di approvazione del Ministro dell'Economia e delle Finanze, ovvero entro il 6 luglio 2011)
- **Ultimo giorno utile per la regolarizzazione dei versamenti di imposte e ritenute non effettuati** (o effettuati in misura insufficiente) entro il 16 giugno 2011 (ravvedimento) da parte dei Contribuenti tenuti al versamento unitario di imposte e contributi

Mercoledì 20 luglio

- **Trasmissione telematica della dichiarazione** relativa alle operazioni effettuate nel trimestre precedente e contestuale versamento dell'Iva dovuta. L'obbligo di comunicazione sussiste anche in caso di mancanza di operazioni nel trimestre da parte dei Soggetti domiciliati o residenti fuori della Comunità europea (c.d. operatori extracomunitari) identificati in Italia ai fini Iva, ai sensi del comma 1 dell'articolo 74-*quinquies* del D.P.R. n. 633/1972, che effettuano prestazioni di servizi tramite mezzi elettronici (c.d. servizi di e-commerce) nei confronti di committenti comunitari non soggetti passivi d'imposta

Lunedì 25 Luglio

- **Presentazione degli elenchi riepilogativi (INTRASTAT) delle cessioni e degli acquisti intracomunitari** di beni nonché delle prestazioni di servizio in ambito comunitario, effettuati nel mese precedente da parte degli Operatori intracomunitari con obbligo mensile ed effettuati nel trimestre precedente da parte degli Operatori intracomunitari con obbligo trimestrale



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