



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. 164

IN QUESTO NUMERO

Pag	2	Assegno nucleo familiare: presentazione telematica
	7	Assistenza fiscale e adempimenti di fine anno
	10	Contrattazione collettiva: rinnovi contrattuali giugno - luglio 2011
	17	Giurisprudenza
	29	Scadenziario: ultime scadenze ottobre 2011



HR SYSTEM Service

Il software per la Gestione delle Risorse Umane

HR System Service è il nuovo applicativo, completamente integrato con i programmi di gestione paghe di TeamSystem, per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane dell'azienda cliente dello Studio di Consulenza.

Il programma è modulare, scalabile e rapidamente attivabile dallo Studio, che può così fornire un servizio a valore ai propri clienti, aumentandone la fidelizzazione.

Principali aree gestionali:

- Recruiting e selezione del personale
- Anagrafica del personale e organigramma
- Registrazione Formazione
- Valutazione risorse umane ed analisi
- Portale risorse umane

www.teamssystem.com

TeamSystem
the way ahead for your business

TeamSystem
Labour review
Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Yuri Gagarin, 205 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Anna Maria Della Fera
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:
Valentina Lo Bartolo

S.E. o O.
Riproduzione
vietata

Stampa: Bieffe - Recanati (MC)



Novità normative

- Assegno nucleo familiare: presentazione telematica - 2
- Assistenza fiscale e adempimenti di fine anno - 7

Contrattazione collettiva

- Rinnovi contrattuali giugno - luglio 2011 - 10

Giurisprudenza

- Costituzione del rapporto - *nota* - 17
- Interposizione ed intermediazione nel rapporto di lavoro - 18
- Aspetti processuali - 19
- Qualificazione del rapporto - 21
- Licenziamento individuale - 24
- Trattamento retributivo - 26

Scadenziario

- Ultime scadenze ottobre 2011 - 29



ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE: PRESENTAZIONE TELEMATICA Circolare Inps n. 101, n. 102 e n. 103 del 4.08.2011

L'Inps, facendo seguito alla determinazione n. 277 del 24.06.2011 con cui aveva comunicato le decorrenze delle istanze e dei servizi richiedibili esclusivamente *on line*, con le Circolari n. 101, n. 102 e n. 103 del 4.08.2011, comunica che è stata attivata la modalità di presentazione telematica delle domande di autorizzazione agli Assegni nucleo familiare da parte, rispettivamente, degli iscritti alla Gestione Separata, dei lavoratori domestici e dei lavoratori dipendenti.

Per tutte e tre le ipotesi di presentazione delle richieste è previsto l'utilizzo di uno dei seguenti canali:

- **Web** - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino munito di Pin attraverso il Portale dell'Istituto - Servizio di "Invio Online di domande di prestazioni a sostegno del reddito", funzione Anf di Gestione Separata;
- **Patronati** - attraverso servizi telematici offerti dagli stessi;
- **Contact Center** - mediante il numero verde 803.164.

E' previsto, in ogni caso, un periodo transitorio durante il quale la nuova procedura telematica affiancherà le tradizionali modalità di presentazione delle domande. Al termine di tale periodo (che verrà comunicato attraverso i mezzi istituzionali) i detti canali telematici diventeranno esclusivi e costituiranno l'unica modalità per la presentazione delle istanze.

ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Aspetti procedurali

1) Presentazione delle domande tramite Web

In tutte le ipotesi di richiesta dell'Anf, il cittadino, per inoltrare la richiesta con il servizio *on line*, deve essere in possesso del **Pin di autenticazione** a carattere dispositivo, ai sensi di quanto previsto nella Circolare Inps n. 50 del 15.03.2011.

Il servizio è disponibile sul sito internet dell'Istituto nella sezione *Servizi on Line*, in cui è possibile scaricare anche il manuale operativo del servizio ed in cui sono disponibili le seguenti funzionalità:

- ❖ Informazioni: scheda informativa sulla prestazione;
- ❖ Invio domanda: compilazione della domanda di Anf ed invio telematico;
- ❖ Consultazione domande: lista delle domande di Anf Gestione Separata presentate/in corso di presentazione; lista delle domande di Anf Lavoratori domestici presentate e/o in corso di presentazione; lista delle domande di Anf presentate e/o in corso di presentazione (a seconda che la richiesta di Anf riguardi lavoratori domestici iscritti alla Gestione separata, lavoratori domestici, ovvero lavoratori dipendenti).

Invio della domanda

Per l'inoltro della domanda il cittadino deve compilare una serie di pannelli, nei quali debbono essere riportate le informazioni necessarie alla presentazione della domanda.

L'architettura del servizio prevede il prelievo automatico di alcune delle informazioni necessarie alla compilazione della domanda, utilizzando i dati già in possesso dell'Istituto quali, ad esempio, i dati anagrafici del cittadino richiedente.

Altri dati dovranno, invece, essere inseriti direttamente dal cittadino e confermati dallo stesso al termine dell'inserimento, al fine di fornire all'Istituto tutti gli elementi necessari per poter procedere all'istruttoria da parte delle Sedi.

L'Istituto indica i principali contenuti delle diverse sezioni informative previste nell'iter di compilazione della richiesta di Anf per le tre diverse ipotesi, precisando preliminarmente che, al termine di compilazione di ogni sezione, la procedura provvede a consolidare le domande negli archivi di sistema; tale modalità



consente al cittadino di poter intervenire sulla domanda stessa in momenti successivi e di inviarla all'Inps soltanto al momento della conferma finale; infatti, fino a tale conferma, la domanda viene considerata soltanto "in bozza".

Compilazione delle domande - Sezione dati richiedente

I dati anagrafici del richiedente sono precompilati nella procedura; il dato dello stato civile deve essere inserito dal cittadino. Il cittadino ha la possibilità di confermare l'indirizzo di residenza o comunicare un diverso domicilio per la ricezione di eventuali comunicazioni riguardanti la domanda.

Il periodo richiesto, in ogni caso, non può essere superiore all'anno solare.

Il cittadino deve comunque indicare un numero di telefono (fisso o cellulare) o un indirizzo e-mail, al quale poter inviare eventuali comunicazioni; dovrà infine, indicare i dati relativi all'attività svolta.

Sezione composizione nucleo familiare - Sezione redditi - Sezione dichiarazione di responsabilità

Nella sezione "composizione nucleo familiare" debbono essere inseriti i dati relativi ai componenti del nucleo familiare. Attraverso il campo codice fiscale si attiva la ricerca automatica in Arca con conseguente precompilazione dei campi; in caso contrario il cittadino deve compilare i dati mancanti o errati. Deve essere dichiarato anche se si è già in possesso di precedente autorizzazione.

Nella sezione "redditi" deve essere esposto il reddito nell'anno richiesto da parte dei vari componenti del nucleo familiare (ovvero il reddito di ogni familiare).

La sezione "dichiarazione di responsabilità" del richiedente deve essere obbligatoriamente compilata.

Sezione dati pagamento - Sezione riepilogo dati inseriti

Nella sezione dati pagamento deve essere indicata la modalità di pagamento e, nel caso di accredito su conto corrente, il codice Iban.

Nella sezione "riepilogo dei dati" viene esposto un riepilogo dei dati acquisiti nei pannelli precedenti. Una volta confermati i dati, la domanda viene automaticamente inviata e protocollata.

Effettuato l'invio il richiedente potrà stampare la ricevuta di presentazione della domanda e il modello ANF/GESTSEP telematico.

Consultazione delle domande

Selezionando la funzionalità "consultazione delle domande" il cittadino può visualizzare la lista delle richieste già inoltrate e/o da inoltrare all'Istituto, con le seguenti possibilità:

- visualizzare il dettaglio delle domande già presentate e protocollate;
- visualizzare una domanda già compilata (in bozza), ma non ancora inviata e protocollata;
- visualizzare lo stato di avanzamento dell'elaborazione di una domanda (domanda in fase di acquisizione, domanda definita e accolta, domanda definitiva e respinta, oppure domanda definitiva e parzialmente accolta).

2) Presentazione delle domande tramite Patronato

La domanda di assegni per il nucleo familiare può essere presentata anche tramite Patronato, secondo le modalità già in uso.

3) Presentazione delle domande tramite Contact Center

Per tale tipo di modalità il servizio è disponibile telefonando al **numero verde 803.164** esclusivamente per utenti muniti di Pin dispositivo; in difetto, verranno acquisiti dal Contact Center i dati essenziali della domanda; successivamente copia della domanda, con gli estremi identificativi viene inviata a stretto giro di posta all'utente che provvederà a firmarla, eventualmente integrarla, e a farla pervenire corredata di copia del documento di identità a mezzo fax al numero 800.803.164.



LAVORATORI DOMESTICI

Aspetti procedurali

1) Presentazione delle domande tramite Web

Per poter utilizzare il Servizio di invio *on line* il cittadino richiedente deve essere in possesso del Pin di autenticazione a carattere dispositivo, in base a quanto previsto con circolare n. 50 del 15.03.2011.

Il servizio è disponibile sul sito internet dell'Istituto nella sezione *Servizi on Line* attraverso il seguente percorso: Al servizio del cittadino – Autenticazione con Pin o Carta nazionale dei servizi – Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito – Assegni al nucleo familiare – Anf lavoratori domestici.

Nella medesima sezione è possibile scaricare anche il manuale operativo del servizio in cui sono disponibili le seguenti funzionalità:

- ❖ Informazioni: scheda informativa sulla prestazione;
- ❖ Invio domanda: compilazione della domanda di Anf ed invio telematico;
- ❖ Consultazione domande: lista delle domande di Anf Lavoratori domestici presentate e/o in corso di presentazione.

Invio della domanda

Per l'inoltro della domanda il cittadino deve compilare una serie di pannelli, nei quali debbono essere riportate le informazioni necessarie alla presentazione della domanda.

L'architettura del servizio prevede il prelievo automatico di alcune delle informazioni necessarie alla compilazione della domanda, utilizzando i dati già in possesso dell'Istituto quali, ad esempio, i dati anagrafici del cittadino richiedente ed i bollettini dei contributi versati.

Altri dati dovranno, invece, essere inseriti direttamente dal cittadino e confermati dallo stesso al termine dell'inserimento, al fine di fornire all'Istituto tutti gli elementi necessari per poter procedere all'istruttoria da parte delle Sedi.

L'Istituto precisa che, al termine di compilazione di ogni sezione, la procedura provvede a consolidare le domande negli archivi di sistema; tale modalità consente al cittadino di poter intervenire sulla domanda stessa in momenti successivi e di inviarla all'Inps soltanto al momento della conferma finale; infatti, fino a tale conferma, la domanda viene considerata soltanto "in bozza".

Compilazione delle domande - Sezione dati richiedente - Sezione dati titolarità contribuzione

I dati anagrafici del richiedente sono precompilati nella procedura

La sezione "dati preliminari della domanda" comprende le informazioni relative a :

- data di presentazione, impostata in modo automatico dal sistema alla data di attivazione del servizio;
- periodo richiesto, impostato in modo guidato dal sistema, che ne controlla la validità nell'ambito della prescrizione;
- recapiti, per poter ricevere eventuali comunicazioni da parte degli operatori che lavoreranno la domanda; essi debbono essere forniti dal richiedente.

La sezione "dati titolarità della contribuzione" consente di individuare il titolare dei contributi. Nella prima versione del servizio la procedura è predisposta soltanto per il richiedente; nella successiva, invece, saranno disponibili anche le seguenti tipologie di titolarità: Erede, Affidatario, Genitori naturali.

Sezione individuazione sede di competenza - Sezione stato civile - Sezione bollettini

Nella sezione "individuazione sede di competenza" il cittadino richiedente deve individuare la sede di competenza della domanda di assegno del nucleo familiare che sta inserendo.

Nella sezione "stato civile" il cittadino deve dichiarare il suo stato civile alla data dell'inizio del periodo di riferimento della domanda: tale informazione dovrà essere fornita per tutto il periodo al quale si riferisce la richiesta di prestazione.



Nella sezione “bollettini” è consentita la composizione dell’insieme dei bollettini dei contributi versati per il lavoro svolto dal richiedente, che attestano il diritto alla richiesta che si sta presentando. Le informazioni essenziali da fornire riguardano il codice fiscale del datore di lavoro, il relativo trimestre di riferimento, le ore e le settimane lavorate, l’importo versato.

Sezione composizione nucleo familiare - Sezione redditi

Nella sezione “composizione nucleo familiare” debbono essere inseriti i dati relativi ai componenti del nucleo familiare. Nella sezione “redditi” deve essere esposto il reddito nell’anno richiesto da parte dei vari componenti del nucleo familiare (ovvero il reddito di ogni familiare).

Sezione dati pagamento, Sezione riepilogo dati inseriti

Nella sezione “dati pagamento” deve essere indicata la modalità di pagamento e, nel caso di accredito su conto corrente, il codice Iban.

Nella sezione “riepilogo dei dati” viene esposto un riepilogo dei dati acquisiti nei pannelli precedenti. Una volta confermati i dati, è possibile procedere all’invio della domanda che viene automaticamente inviata e protocollata. Effettuato l’invio il richiedente potrà stampare la ricevuta di presentazione della domanda.

Anche in questo caso, per poter presentare l’eventuale ulteriore documentazione necessaria ai fini della definizione della pratica, continua ad essere attivo il canale consueto di inoltro attraverso gli sportelli Inps, ovvero tramite spedizione postale, allegando la ricevuta dell’invio telematico.

2) Presentazione delle domande tramite Patronato

La domanda di assegni per il nucleo familiare può essere presentata anche tramite Patronato, secondo le modalità già in uso.

3) Presentazione delle domande tramite Contact Center

Per tale tipo di modalità il servizio è disponibile telefonando al **numero verde 803.164** esclusivamente per utenti muniti di Pin dispositivo; in difetto, verranno acquisiti dal Contact Center i dati essenziali della domanda; successivamente copia della domanda, con gli estremi identificativi, viene inviata a stretto giro di posta all’utente che provvederà a firmarla, eventualmente integrarla, e a farla pervenire, corredata di copia del documento di identità, a mezzo fax al numero 800.803.164.

LAVORATORI DIPENDENTI

Aspetti procedurali

1) Presentazione delle domande tramite Web

Per quanto concerne la presentazione della domanda e l’invio della stessa si veda quanto già esposto nella sezione dedicata ai lavoratori domestici.

Compilazione delle domande - Sezione dati richiedente - Sezione tipo autorizzazione

Nella sezione “dati richiedente”, i dati anagrafici del richiedente sono precompilati dalla procedura; il dato dello stato civile deve, invece, essere inserito dal cittadino. Il cittadino ha la possibilità di confermare l’indirizzo di residenza o comunicare un diverso domicilio per la ricezione di eventuali comunicazioni riguardanti la domanda.

Il cittadino deve, comunque, indicare un numero di telefono (fisso o cellulare) o un indirizzo e-mail, al quale poter inviare eventuali comunicazioni; dovrà, infine, indicare i dati relativi all’azienda presso cui presta la sua attività lavorativa e presso la quale andrà inoltrata la richiesta di pagamento.

Analogamente, nel caso in cui il richiedente non lavori e sia legalmente separato o divorziato, dovranno essere indicati i dati relativi all’azienda presso cui l’ex coniuge presta la sua attività lavorativa.



Nella sezione “tipo di autorizzazione” deve essere indicata la motivazione di richiesta dell’autorizzazione; sono previste le seguenti tre funzioni di scelta:

- inclusione di familiari nel nucleo;
- aumento dei livelli reddituali;
- dichiarazione di responsabilità relativa al coniuge.

Ognuna delle opzioni può essere selezionata dal cittadino separatamente o congiuntamente alle altre; qualora si selezionino le prime due opzioni, sarà necessaria la compilazione di ulteriori pannelli, nei quali dovranno essere fornite le informazioni riguardanti i componenti del nucleo familiare per i quali si chiede l’autorizzazione. L’ultima opzione deve essere selezionata soltanto nel caso in cui il richiedente coniugato intenda ottenere l’autorizzazione a causa del rifiuto del coniuge di sottoscrivere il modello ANF/DIP.

Sezione dichiarazione di responsabilità - Sezione riepilogo dati inseriti

La sezione “responsabilità del richiedente” deve essere obbligatoriamente compilata.

Nella sezione “riepilogo dei dati” viene esposto un riepilogo dei dati acquisiti nei pannelli precedenti.

Una volta confermati i dati, è possibile procedere all’invio della domanda, che viene automaticamente protocollata. Effettuato l’invio il richiedente potrà stampare la ricevuta di presentazione della domanda e il modello ANF42 telematico.

Anche in questo caso, per poter presentare l’eventuale ulteriore documentazione, necessaria ai fini della definizione della pratica, continua ad essere attivo il canale consueto di inoltro attraverso gli sportelli Inps, ovvero tramite spedizione postale, allegando la ricevuta dell’invio telematico.

Il cittadino riceverà successivamente, tramite raccomandata AR, apposita comunicazione attestante il rilascio dell’autorizzazione o l’eventuale reiezione, come avviene attualmente.

Consultazione delle domande

Selezionando la funzionalità “consultazione delle domande” il cittadino può visualizzare la lista delle richieste già inoltrate e/o da inoltrare all’Istituto, con le seguenti possibilità:

- visualizzare il dettaglio delle domande già presentate e protocollate;
- visualizzare una domanda già compilata (in bozza), ma non ancora inviata e protocollata;
- visualizzare lo stato di avanzamento dell’elaborazione di una domanda (domanda in fase di acquisizione, domanda definita e accolta, domanda definitiva e respinta, oppure domanda definitiva e parzialmente accolta).

2) Presentazione delle domande tramite Patronato

La domanda di assegni per il nucleo familiare può essere presentata anche tramite Patronato, secondo le modalità già in uso.

3) Presentazione delle domande tramite Contact Center

Per tale tipo di modalità il servizio è disponibile telefonando al **numero verde 803.164** esclusivamente per utenti muniti di Pin dispositivo. Nel caso in cui l’utente non sia dotato di Pin dispositivo, verranno acquisiti dal Contact Center i dati essenziali della domanda; successivamente copia della domanda, con gli estremi identificativi viene inviata all’utente che provvederà a firmarla, eventualmente integrarla, e a farla pervenire corredata di copia del documento di identità, a mezzo fax al numero **803.164**. L’inoltro della documentazione cartacea da allegare alla domanda di autorizzazione e la comunicazione attestante il rilascio dell’autorizzazione o l’eventuale reiezione dovranno seguire le modalità già descritte sopra.



ASSISTENZA FISCALE E ADEMPIMENTI DI FINE ANNO
Agenzia delle Entrate, Circolare n. 14 del 14.03.2011

Nei mesi di settembre, ottobre, novembre e dicembre 2011 i sostituti di imposta ed i lavoratori assistiti sono tenuti ad effettuare gli ultimi adempimenti illustrati nella Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 14 del 14.03.2011. Di seguito vengono illustrate le scadenze divise per mese, con differenziazione degli adempimenti a cura dei sostituti di imposta e dei lavoratori.

Settembre 2011***Adempimenti del lavoratore***

Il lavoratore può comunicare **entro il 30 settembre 2011** al proprio datore di lavoro (sostituto di imposta) di non effettuare nel mese di novembre la trattenuta del secondo o unico acconto sull'Irpef, ovvero di effettuare la trattenuta in misura inferiore a quanto indicato nel modello 730/3 (assistenza fiscale diretta) o nel Modello 730/4 (assistenza resa da un Caf o da un professionista abilitato), indicando nella comunicazione il relativo ammontare.

Entro la medesima data può correggere la dichiarazione 730/2011, per i redditi del 2010, presentando una dichiarazione di Unico corretta, barrando l'apposita casella posta sul frontespizio della dichiarazione stessa. Tale correzione può evidenziare un minor credito o un maggiore debito; il contribuente, tramite il modello F24 deve pagare le somme dovute.

Tuttavia, la presentazione di una dichiarazione di Unico integrativa non sospende il Modello 730, conseguentemente non fa venire meno l'obbligo del sostituto di imposta di effettuare i rimborsi spettanti o trattenere le somme dovute in base al modello 730 presentato.

Adempimenti del sostituto di imposta

I datori di lavoro, sostituti di imposta interessati, provvedono a recuperare (per gli assistiti che hanno scelto di effettuare il pagamento rateizzato delle imposte) la seconda o la terza rata relativa all'Irpef a saldo e primo acconto, delle addizionali regionale (saldo) e comunale (saldo e acconto) e all'anticipo **20%** delle imposte su alcuni redditi soggetti a tassazione separata, maggiorate dei prescritti interessi (**0,33%** mensile, ovvero **4%** annuo). Qualora vengano trattenute anche imposte relative a rate precedenti, non recuperate per incapienza della retribuzione, su queste ultime i sostituti sono tenuti a calcolare anche l'interesse dello **0,40%** mensile per differimento.

I sostituti provvedono, infine, a rimborsare le somme a credito del contribuente, non rimborsate nel mese precedente, per mancanza di imposte a disposizione o imposte insufficienti.

Ottobre 2011***Adempimenti del lavoratore***

Il lavoratore può consegnare **entro il 25 ottobre 2011** ad un CAF o ad un professionista abilitato (anche se la dichiarazione originaria è stata presentata al datore di lavoro che ha prestato assistenza fiscale diretta) una dichiarazione integrativa nel caso abbia riscontrato errori od omissioni, la cui correzione non incida sulla determinazione dell'imposta ovvero la cui correzione comporti un maggiore rimborso o un minore debito. Nel modello 730 deve essere indicato il **codice 1** nell'apposita casella "730 integrativo".

Qualora il lavoratore riscontri detti errori, ma il risultato contabile del modello 730 originario non risulta pervenuto al sostituto di imposta per inesattezze nei dati indicati nel frontespizio relativamente al sostituto che deve effettuare il conguaglio, nella casella "730 integrativo" deve essere esposto il **codice 3**.

In tal caso, la modifica deve essere apportata dal medesimo soggetto che ha prestato assistenza per la presentazione della dichiarazione.

Il modello 730 integrativo può essere utilizzato anche quando per incompletezza o incongruenza dei dati indicati nel frontespizio della dichiarazione originaria il sostituto di imposta non è stato correttamente identificato; in tale ultima ipotesi, tuttavia, nell'apposita casella deve essere indicato il **codice 2** e la



dichiarazione può essere integrata limitatamente al riquadro relativo ai dati del sostituto di imposta che deve effettuare il conguaglio; i rimanenti dati debbono essere gli stessi della dichiarazione originaria.

Adempimenti del sostituto di imposta

I datori di lavoro interessati provvedono a recuperare (per gli assistiti che hanno scelto di effettuare il pagamento rateizzato delle imposte) la terza o la quarta rata relativa all'Irpef a saldo e primo acconto, delle addizionali regionale (saldo) e comunale (saldo e acconto) e all'anticipo **20%** delle imposte su alcuni redditi soggetti a tassazione separata, maggiorate dei prescritti interessi (**0,33%** mensile, ovvero **4%** annuo). Qualora vengano trattenute imposte relative a rate precedenti, non recuperate per incapienza della retribuzione, su queste ultime i sostituti dovranno calcolare anche l'interesse dello **0,40%** mensile per differimento. I datori di lavoro provvedono, altresì, a rimborsare le somme a credito del contribuente, non rimborsate nei mesi precedenti per mancanza di imposte a disposizione (o imposte insufficienti).

Novembre 2011

Adempimenti del sostituto di imposta

I datori di lavoro provvedono a recuperare (per gli assistiti che hanno scelto di effettuare il pagamento rateizzato delle imposte) l'ultima rata, relativa all'Irpef a saldo e primo acconto, delle addizionali regionale (saldo) e comunale (saldo e acconto) e all'anticipo **20%** delle imposte su alcuni redditi soggetti a tassazione separata, maggiorate dei prescritti interessi (**0,33%** mensile). Qualora vengano trattenute imposte relative a rate precedenti, non recuperate per incapienza della retribuzione, su queste ultime i sostituti dovranno calcolare anche l'interesse dello **0,40%** mensile per differimento.

I datori di lavoro provvedono, altresì, a recuperare, con le retribuzioni corrisposte a novembre secondo il principio di cassa, la seconda o unica rata di acconto Irpef, non rateizzabile, il cui importo è reperibile dal Modello 730-3 (assistenza diretta) ovvero nel Modello 730-4 (assistenza fiscale da un caf o da un professionista abilitato), ovvero dalla comunicazione trasmessa al lavoratore **entro il 30 settembre**.

Pertanto, la retribuzione corrisposta a novembre potrebbe essere quella di competenza del mese di ottobre ovvero quella di competenza dello stesso mese di novembre.

Il secondo o unico acconto viene ad aggiungersi, quindi, alla quarta o alla quinta rata dell'Irpef a saldo e acconto, dell'addizionale a saldo (e acconto per le comunali) e **20%** delle imposte su alcuni redditi soggetti a tassazione separata.

I sostituti di imposta provvedono a rimborsare le somme a credito del contribuente, non rimborsate nei mesi precedenti per mancanza di imposte a disposizione (o imposte insufficienti).

Dicembre 2011

Adempimenti del sostituto di imposta

I datori di lavoro provvedono a conguagliare all'assistito l'eventuale credito di imposta scaturito da una dichiarazione integrativa; il sostituto di imposta rileva l'ammontare dal Modello 730-4 integrativo reso disponibile telematicamente all'Agenzia delle Entrate **non oltre il 20.11**, ovvero nei casi residui, direttamente ai CAF o dai professionisti abilitati, **non oltre il 10.11**.

Il predetto conguaglio può essere eseguito anche da un sostituto di imposta diverso da quello che ha effettuato i conguagli del 730 originario. Qualora il dipendente cessi il rapporto di lavoro prima del mese di dicembre, i sostituti sono tenuti in ogni caso ad effettuare il rimborso mediante una corrispondente riduzione delle ritenute relative ai compensi corrisposti agli altri dipendenti a partire dal primo periodo di paga utile, anche se diverso, da dicembre.

I datori di lavoro provvedono, inoltre, a recuperare le imposte non trattenute entro novembre a causa di incapienza della retribuzione: tali somme debbono essere maggiorate dell'interesse dello **0,40% mensile**. Provvedono a rimborsare le somme a credito del contribuente, non rimborsate nei mesi precedenti per mancanza di imposte a disposizione o imposte insufficienti.

I sostituti di imposta sono, altresì, tenuti a comunicare all'assistito **entro il 31 dicembre 2011**:



- le somme a credito residue, non rimborsate per mancanza di ritenute, utilizzando le medesime voci contenute nel Modello 730-3 e 730-4; in tal caso l'assistito è tenuto a far valere il credito **dalla successiva dichiarazione o nella prima dichiarazione utile presentata**, se nell'anno successivo, ricorrendo le condizioni di esonero il contribuente, non presenterà la dichiarazione;
- le somme a debito residue, non trattenute per incapienza della retribuzione, utilizzando le stesse voci contenute nel Modello 730-3 o 730-4; in tal caso l'assistito è tenuto a versare direttamente tali somme **entro il mese di gennaio 2011**, con le modalità previste per i versamenti relativi alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche, maggiorando le somme con l'interesse dello **0,40%** mensile.

L'Agenzia delle Entrate ha precisato che, nel caso di rimborso di somme a credito dei dipendenti assistiti, il sostituto non può rimborsare crediti che risultano dalle operazioni di conguaglio e di assistenza fiscale, utilizzando importi dallo stesso anticipati, né può successivamente utilizzare nel Modello 770 Semplificato tali importi a scomputo di ritenute operate, al fine di recuperare le somme anticipate, effettuando versamenti inferiori rispetto al dovuto.

Casi particolari

Nelle ipotesi di modifica del rapporto di lavoro per cessazione (dimissioni o licenziamento o altro), aspettativa con assenza di retribuzione o analoga posizione, trasferimento del rapporto ad altro datore di lavoro, prima dell'effettuazione o del completamento delle operazioni di conguaglio, e per instaurazione di un nuovo rapporto con altro datore di lavoro, queste si riflettono sugli adempimenti fiscali residui, ovvero:

- **Operazioni societarie:** qualora il contribuente **prima del 30 settembre** passi ad altro datore senza soluzione di continuità, a seguito di una operazione societaria straordinaria (ad esempio, cessione di ramo di azienda, fusione per incorporazione ecc.), ovvero a seguito di cessione del contratto di lavoro, il datore subentrante è tenuto a proseguire nelle operazioni di assistenza fiscale residue; il lavoratore se ha già comunicato al datore di lavoro cedente di non voler effettuare la ritenuta del secondo o unico acconto Irpef (o di volerla in misura minore) non deve effettuare nessuna comunicazione al datore di lavoro cessionario, provvedendovi in tal senso il datore di lavoro cedente.

- **Cessazione del rapporto di lavoro:** nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro con instaurazione di altro con un diverso datore di lavoro, prima della conclusione delle operazioni di conguaglio, il nuovo sostituto di imposta non è tenuto a proseguire negli obblighi del precedente datore di lavoro.

Il precedente datore di lavoro deve operare i rimborsi spettanti ai dipendenti cessati, mediante una riduzione delle ritenute relative ai compensi corrisposti agli altri dipendenti con le modalità e i tempi ordinariamente previsti e rilascia al dipendente una comunicazione contenente gli importi residui da versare, come evidenziati dal Modello 730-3 o 730-4; il dipendente provvede ad effettuare autonomamente il versamento delle somme residue, compresa la seconda o unica rata di acconto, secondo le medesime modalità generalmente seguite da chi presenta il Modello Unico.

In tale sede, il contribuente decide in quale misura effettuare il versamento della seconda o unica rata di acconto Irpef.

- **Decesso del lavoratore:** nel caso di decesso del lavoratore assistito prima della conclusione delle operazioni di conguaglio, il sostituto di imposta si astiene dall'effettuare tali operazioni (sia a debito che a credito) e comunica agli eredi le somme residue da trattenere.

Commenti a cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



RINNOVI CONTRATTUALI GIUGNO - LUGLIO 2011

Metalmeccanica - Odontotecnica - Oreficeria - Ipotesi di Accordo 16.06.2011

In data **16.06.2011**, tra le Parti Sociali Confartigianato Autoriparazione, Confartigianato Metalmeccanica di produzione, Confartigianato Impianti, Confartigianato Orafi, Confartigianato Fe.Na.OD.I., Cna Produzione, Cna Installazione Impianti, Cna Servizi alla comunità, Cna Artistico e tradizionale, Cna Benessere e sanità, Casartigiani, Claai, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per tutti i dipendenti delle imprese artigiane del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti, orafi e affini, odontotecnici. L'accordo scadrà al **31.12.2012** sia per la parte economica che normativa.

Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (luglio 2011; gennaio 2012; settembre 2012);**
- **Una tantum (settembre 2011; aprile 2012).**

Il contratto si applica ai dipendenti delle aziende artigiane operanti nei settori della metalmeccanica e della installazione impianti, nonché ai dipendenti di imprese odontotecniche; più in particolare:

- ai laboratori e/o officine appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico, destinati alla lavorazione e produzione dei metalli, nonché costruzioni di manufatti, nei quali le parti metalliche richiedono la maggiore quantità di lavoro; alle lavorazioni artistiche eseguite sui metalli e leghe di metalli non pregiati; ai laboratori ed officine tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici;
- alle modellerie metalliche, alle fonderie di seconda fusione e di leghe leggere, fonderie di bronzo, di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere, fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie, laboratori galvanici;
- alle imprese di installazione, di riparazione e manutenzione di impianti meccanici, idraulici, termici, di condizionamento, idro-termo-sanitari, anche realizzati con l'impiego di tubazioni /o componenti o materiali non metallici, elettrici, telefonici, di reti elettriche e/o telefoniche, telematiche, di sollevamento di cose o persone, radiotelevisivi, elettrodomestici, a gas, antincendio ed affini;
- alle imprese di produzione ed installazione di manufatti composti prevalentemente da metalli per allestimento di stand, punti vendita, negozi, mostre e fiere, con realizzazione dei relativi impianti per l'illuminazione e per le parti grafiche;
- alle imprese di produzione ed installazione di manufatti composti prevalentemente da metalli e relative strutture portanti, per impianti pubblicitari da interno ed esterno (insegne luminose, segnaletica, cartellonistica, ecc.);
- alle imprese di installazione, di riparazione e manutenzione di apparecchiature elettroniche;
- alle imprese operanti nei settori dell'assistenza, manutenzione e riparazione dei veicoli, di cui alla Legge n. 122/1992, quali ad esempio, carrozzerie, meccaniche-motoristiche, elettrauto, gommisti, centri di revisione auto, autolavaggi, installatori e manutentori di sistema di alimentazione Gpl e metano, centri riparazione di moto e cicli, soccorso stradale;
- ai laboratori del settore orafo, argentiero, affine, destinati alla lavorazione di metalli preziosi e pregiati ed ai laboratori di costruzione e riparazione di orologi
- alle imprese che esercitano attività nel settore odontotecnico di cui alla Legge n. 1264/1927 e del R.D. n. 1334/1928, comprese le imprese artigiane.

A tutti i lavoratori in servizio alla data del **16 giugno 2011** verrà erogato, con la retribuzione del mese di **settembre 2011 e aprile 2012**, un **importo a titolo di una tantum**, della misura di **Euro 247,00** da erogarsi in misura proporzionale al periodo di servizio prestato, suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'*una tantum* viene corrisposta in due *tranches* da corrispondersi con le seguenti scadenze:

- **Euro 124,00** con la retribuzione del mese di settembre 2011;



- Euro 123,00 con la retribuzione del mese di aprile 2012.

Agli apprendisti in forza alla data del 16 giugno 2011 gli importi di cui sopra vengono corrisposti, con le medesime decorrenze, nella misura percentuale del **70%**.

Gli importi dell'*una tantum*, comprensivi ai fini degli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, contrattuale e legale, esclusi dalla base di computo del TFR, sono ridotti proporzionalmente in caso di servizio militare, assenza facoltativa *post-partum*, part-time, sospensioni concordate per mancanza di lavoro.

Eventuali importi corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali, che comunque cessano di essere corrisposti con la retribuzione del mese di luglio 2011, debbono essere detratti dall'*una tantum* stessa, fino a sua concorrenza.

A far data dal 16 giugno 2011 vengono conglobati in un'unica voce retributiva denominata "retribuzione tabellare", la paga base, l'ex indennità di contingenza e l'E.d.r..

Per effetto degli incrementi stabiliti dall'accordo con decorrenza dal 1° luglio 2011, 1° gennaio 2012 e 1° settembre 2012, i nuovi minimi di retribuzione risultano dalle tabelle seguenti :

Settore metalmeccanica ed installazione di impianti

Categorie	Dal 1.07.2011	Dal 1.01.2012	Dal 1.09.2012
1	1.626,13	1.658,72	1.692,63
2	1.513,05	1.543,38	1.574,93
2B	1.428,70	1.457,34	1.487,12
3	1.373,80	1.401,33	1.429,98
4	1.294,85	1.320,81	1.347,81
5	1.247,12	1.272,12	1.298,12
6	1.189,25	1.231,09	1.237,88

Settore odontotecnico

Categorie	Dal 1.07.2011	Dal 1.01.2012	Dal 1.09.2012
1S	1.687,70	1.721,99	1.756,04
1	1.526,35	1.557,36	1.588,16
2	1.445,81	1.475,18	1.504,36
3	1.306,96	1.333,51	1.359,89
4	1.230,58	1.255,58	1.280,41
5	1.178,55	1.202,49	1.226,27
6	1.133,93	1.156,97	1.179,85

Settore orafo, argentiero ed affini

Categorie	Dal 1.07.2011	Dal 1.01.2012	Dal 1.09.2012
1	1.627,47	1.660,07	1.694,07
2	1.516,28	1.546,64	1.578,32
3	1.380,20	1.407,84	1.436,68
4	1.298,10	1.324,10	1.351,22
5	1.248,24	1.273,24	1.299,32
6	1.183,48	1.207,19	1.231,91

L'accordo disciplina l'istituto dell'apprendistato professionalizzante con decorrenza dal 16 giugno 2011 e si applica ai rapporti instaurati dopo tale data. Agli apprendisti assunti dopo tale data, come agli apprendisti minori di età fino all'entrata in vigore della disciplina di cui all'articolo 48 del D.Lgs n. 276/2003,



continua ad applicarsi la disciplina di cui ai C.c.n.l. **27 novembre 1997** (settore metalmeccanico), **4 dicembre 1998** (settore odontotecnico) e **7 ottobre 1998** (settore orafo ed affini).

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni e per i profili dei lavoratori delle categorie a partire dalla 1° alla 6° (operai, intermedi ed impiegati). Per i soggetti in possesso della qualifica professionale, conseguita ai sensi della **Legge n. 53/2003**, il contratto di apprendistato professionalizzante si può stipulare a partire dal 17° anno di età.

La durata è così fissata in relazione alla qualifica da raggiungere:

Settore metalmeccanica ed installazione di impianti

Qualifica	Durata mesi/anni
1° gruppo (Categoria 1°, 2°, 2°bis, 3°)	5 - 6 mesi
2° gruppo (Categoria 4°, 5°)	5

Settore odontotecnico

Qualifica	Durata mesi/anni
1° gruppo (Categoria 1S, 1°, 2°, 3°)	5 - 6 mesi
2° gruppo (Categoria 4°, 5°)	5

Settore orafo, argentiero ed affini

Qualifica	Durata mesi/anni
1° gruppo (Categoria 1°, 2°, 3°)	5 - 6 mesi
2° gruppo (Categoria 4°, 5°)	5

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, purché riguardi le medesime mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore a 12 mesi. Allo stesso modo, per i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione. Le ore di formazione vengono proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. Eventuali contratti di apprendistato relativi alla 6° categoria in essere al 16 giugno 2011 continuano a svolgere la loro efficacia fino alla naturale scadenza.

Per tutti i contratti di apprendistato stipulati dal 16 giugno 2011, in tutti i casi di sospensione del rapporto per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi ecc.) ovvero nelle ipotesi di sospensione del rapporto per crisi aziendali od occupazionali, la durata dell'apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo debbono essere presi in considerazione i periodi sospensivi superiori a 15 giorni di calendario, indipendentemente dalla causa.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono la malattia e l'infortunio, l'attività formativa, il periodo di preavviso, il contratto di inserimento ed il lavoro a termine, il lavoro a tempo parziale con le clausole flessibili ed elastiche, la trasformazione del rapporto, il lavoro supplementare e l'assistenza integrativa.

Tabacco - Accordo 25.07.2011

In data **25.07.2011**, tra le Parti Sociali Apti con Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil hanno siglato l'accordo per i dipendenti le aziende della lavorazione della foglia del tabacco secco allo stato sciolto.

Le novità incidenti sul cedolino sono:

- **Minimi tabellari (agosto 2011; luglio 2012; luglio 2013);**



- *Una tantum* (agosto 2011).

Per tutti i lavoratori assunti in forza alla data del 1° giugno 2011, è prevista la corresponsione, con la retribuzione del mese di **agosto 2011** di una somma a titolo di *una tantum*, nei seguenti importi:

Categorie	Importi
1S	215
1	198
2	172
3A	150
3B	133
4A	120
4B	114
5	111
6	98

Gli importi dell'*una tantum* non sono utili ai fini di alcun istituto contrattuale, né ai fini del computo del Tfr e soddisfano quanto previsto in materia di indennità di vacanza contrattuale.

Per effetto degli incrementi stabiliti dall'accordo con decorrenza **dal 1° agosto 2011, 1° luglio 2012 e 1° luglio 2013**, i nuovi minimi di retribuzione risultano così determinati :

Categorie	Dal 1.08.2011	Dal 1.07.2012	Dal 1.07.2013
1S	1.436,84	1.499,58	1.562,32
1	1.325,20	1.383,07	1.440,94
2	1.149,03	1.199,20	1.249,38
3A	998,72	1.042,33	1.085,94
3B	887,85	926,62	965,39
4A	801,50	836,50	871,50
4B	763,76	797,11	830,46
5	738,64	770,90	803,15
6	652,88	681,39	709,90

A seguito del nuovo accordo l'indennità di mensa viene elevata a 0,30 giornalieri e, fatti salvi diversi accordi, non spetta nei casi di prestazione lavorativa inferiore a 6 ore giornaliere.

Gli operai hanno diritto, oltre alla indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'Inps, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione normale netta:

Durata assenza	Percentuale
1° giorno	40%
Dal 2° al 180° giorno	100%

Per la malattie di durata superiore a 6 giorni il trattamento integrativo è pari **al 100%** dal 1° giorno.



Nelle ipotesi di patologie gravi, che richiedano trattamenti salvavita, i giorni di assenza dal lavoro per terapia non sono considerati ai fini del computo del periodo di comporto, né ai fini del computo degli archi temporali valutati ai fini del trattamento economico.

L'accordo prevede, infine, i permessi per diritto allo studio (totale **150 ore** in un triennio), che vengono estesi anche ai lavoratori migranti, che intendano frequentare corsi di apprendimento della lingua italiana.

Agenzie Immobiliari - Ipotesi di accordo 27.07.2011

In data **27.07.2011** le Parti Sociali Fiaip con Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil (non firma Filcams-Cgil) hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo della parte economica e normativa del contratto collettivo degli agenti immobiliari professionali, mandatarî a titolo oneroso e mediatori creditizi.

Il contratto avrà decorrenza **dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2013**, sia per la parte economica che per quella normativa. Le novità contrattuali più rilevanti interessano i seguenti istituti contrattuali:

- **Minimi tabellari (gennaio 2011; settembre 2011, aprile 2012; ottobre 2012; aprile 2013 e ottobre 2013);**
- **Elemento economico di garanzia (novembre 2013).**

Il contratto collettivo nazionale regola le relazioni tra gli agenti immobiliari professionali, mandatarî a titolo oneroso e mediatori creditizi, e loro personale. Pertanto, il contratto si applica ai seguenti rapporti:

- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- altre modalità di impiego previste dal titolo X (mercato del lavoro);
- *stages* di avviamento e di orientamento al lavoro.

Viene confermata l'applicabilità del contratto ai rapporti tra le società di mediazione creditizia, regolate dal **D.Lgs. n. 141/2010** ed i relativi dipendenti.

Per effetto degli incrementi stabiliti dall'accordo con decorrenza **dal gennaio 2011, settembre 2011, aprile 2012, ottobre 2012, aprile 2013, ottobre 2013**, i nuovi minimi di retribuzione risultano determinati come nella tabella seguente :

Livelli	Dal 1.01.2011	Dal 1.09.2011	Dal 1.04.2012	Dal 1.10.2012	Dal 1.04.2013	Dal 1.10.2013
Q	2.157,49	2.180,06	2.206,10	2.233,88	2.261,66	2.289,44
1	1.994,22	2.014,55	2.038,01	2.063,03	2.088,05	2.113,07
2	1.792,59	1.810,18	1.830,47	1.852,11	1.873,75	1.895,39
3	1.604,89	1.619,92	1.637,26	1.655,76	1.674,26	1.692,76
4	1.455,68	1.468,68	1.483,68	1.499,68	1.515,68	1.531,68
5	1.363,48	1.375,23	1.388,78	1.403,23	1.417,68	1.432,13
6	1.275,26	1.285,80	1.297,97	1.310,95	1.323,93	1.336,91
7	1.164,34	1.173,37	1.183,79	1.194,89	1.205,99	1.217,09

L'ipotesi di accordo stabilisce che gli arretrati saranno erogati ai lavoratori in forza alla data di stipula dello stesso, non specificando il mese di corresponsione.



Gli aumenti contrattuali non sono assorbibili se non all'interno di voci di retribuzioni *ad personam* specificamente indicate quali "anticipazioni di futuri aumenti contrattuali e/o acconti di futuri aumenti contrattuali".

A tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, agli apprendisti ed ai lavoratori in inserimento in forza alla data del 31 ottobre 2013, iscritti nel libro unico e in servizio da almeno 12 mesi, che siano privi di contrattazione di 2° livello, è prevista la corresponsione, con la retribuzione del mese di novembre 2013 di un **importo a titolo di elemento economico di garanzia**, nei seguenti importi:

Livello	Importi
Q, 1 e 2	115
3 e 4	100
5, 6 e 7	85

L'importo viene calcolato in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1° gennaio 2011 – 31 ottobre 2013, con riproporzionamento in caso di lavoro a tempo parziale.

Gli importi dell'elemento economico di garanzia non sono utili ai fini di alcun istituto contrattuale e legale e del computo del TFR, poiché le Parti ne hanno determinato gli importi in maniera omnicomprensiva, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ed è automaticamente assorbito, fino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo ulteriore rispetto alla retribuzione contrattuale corrisposta.

Con separata ipotesi di Accordo del **27.07.2011**, è stata regolata anche la disciplina dei rapporti di lavoro autonomo, che nel settore sono sempre di più frequente utilizzo. In particolare, l'accordo ha disciplinato:

- il lavoro a progetto/programma di cui all'articolo **61**, del **D.Lgs n. 276/2003**;
- la prestazione di opera di cui all'articolo **2222 c.c.**;
- l'associazione in partecipazione di cui all'articolo **2549 c.c.**

Detti contratti debbono avere almeno la durata di un anno e non superiore a tre, potranno essere prorogati non più di 2 volte complessive e rinnovati non più di 2 volte in 48 mesi; i rapporti che superano tali limitazioni temporali dovranno essere trasformati in rapporti stabili.

Altri istituti disciplinati a livello contrattuale sono la contrattazione integrativa, l'apprendistato specialistico, l'attività formativa.

Igiene ambientale - Aziende Municipalizzate - Verbale di Incontro 29.07.2011

In data **29.07.2011** le Parti sociali Federmambiente con Fp-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti e Fiadel hanno sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo della parte economica del contratto collettivo dei dipendenti delle aziende municipalizzate di igiene urbana.

Il contratto avrà decorrenza **dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2013**, sia per la parte economica che per quella normativa. Le novità contrattuali più rilevanti interessano i seguenti istituti contrattuali:

- **Minimi tabellari (luglio 2011, luglio 2012; luglio 2013)**;
- **Una tantum (agosto 2011)**.

A seguito degli aumenti stabili con decorrenza **luglio 2011, luglio 2012 e luglio 2013**, i nuovi importi dei minimi tabellari sono i seguenti:



Livelli	Dal 1.07.2011	Dal 1.07.2012	Dal 1.07.2013
Q	3.114,20	3.174,32	3.236,21
8	2.771,19	2.824,69	2.879,76
7A	2.496,86	2.545,06	2.594,68
7B	2.374,29	2.420,13	2.467,32
6A	2.258,96	2.302,57	2.347,46
6B	2.154,86	2.196,46	2.239,29
5A	2.048,40	2.087,95	2.128,66
5B	1.961,35	1.999,22	2.038,20
4A	1.876,25	1.912,47	1.949,76
4B	1.819,18	1.854,30	1.890,45
3A	1.761,15	1.795,15	1.830,15
3B	1.678,94	1.711,35	1.744,72
2A	1.672,32	1.704,61	1.737,84
2B	1.504,43	1.533,47	1.536,37
1	1.353,97	1.380,11	1.407,02

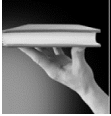
L'importo della indennità integrativa viene elevato nelle seguenti misure:

- **Euro 24,00** a partire dal 1° luglio 2011;
- **Euro 30,00** a partire dal 1° luglio 2012.

A decorrere dal 1° luglio 2013 è previsto che verrà destinata una cifra fissa mensile al Fondo Previambiente la somma di **Euro 5.00** per lavoratore; tuttavia, le modalità di conferimento delle somme al Fondo saranno oggetto di futuri accordi. Per tutti i lavoratori assunti in forza alla data del 29 luglio 2011, ed ancora in forza alla data di erogazione, è prevista la corresponsione, con la retribuzione del mese di agosto 2011 di un importo a titolo di *una tantum*, nei seguenti importi:

Livelli	Importi
Q	212,19
8	188,82
7A	170,13
7B	161,78
6A	153,92
6B	146,83
5A	139,58
5B	133,64
4A	127,84
4B	123,96
3A	120,00
3B	114,40
2A	113,95
2B	102,51
1	92,26

A cura dell'Avv. Valentina Lo Bartolo



Costituzione del rapporto

Assunzione di lavoratore straniero e diniego del permesso di soggiorno
Consiglio di Stato, 11 luglio 2011, n. 4151

Il cittadino extracomunitario perde il diritto ad ottenere il permesso di soggiorno per lavoro subordinato se, dopo l'ingresso in Italia con il decreto flussi, il datore di lavoro che ha richiesto il nullaosta allo Sportello Unico per l'immigrazione non effettua l'assunzione.



Note

Con la sentenza in commento, il Consiglio di Stato è intervenuto a regolare una controversia tra una cittadina extracomunitaria e la Questura di Venezia che si era rifiutata di rilasciarle il permesso di soggiorno per lavoro subordinato, sul presupposto che dopo il regolare ingresso in Italia il rapporto di lavoro non si era mai instaurato.

Nel caso di specie una cittadina marocchina, dopo aver ottenuto il visto di ingresso dall'ambasciata italiana, a seguito dell'accoglimento dell'istanza di rilascio di nullaosta all'assunzione come domestica con il decreto flussi del 2007, e dopo aver sottoscritto il contratto di soggiorno per lavoro subordinato allo Sportello Unico per l'immigrazione (ai fini dell'ottenimento dalla Questura, tramite gli Uffici postali, del permesso di soggiorno), aveva iniziato a prestare attività lavorativa presso il datore di lavoro che aveva richiesto il suo ingresso.

Tuttavia, poiché le mansioni assegnatele non corrispondevano alle sue aspettative, ovvero più a quelle di una infermiera professionale che a quelle di una badante, la cittadina extracomunitaria lasciava immediatamente il datore di lavoro per reperire una diversa attività lavorativa presso altri soggetti.

Nel frattempo la Questura di Venezia, dopo aver eseguito l'istruttoria e aver riscontrato che la cittadina marocchina non aveva instaurato il rapporto di lavoro per cui era stato richiesto il suo ingresso in Italia, le comunicava il diniego al rilascio del permesso di soggiorno.

La Questura aveva, infatti, verificato che a carico della cittadina marocchina pendeva un procedimento penale incardinato presso la Procura della Repubblica di Trieste per il reato di falso.

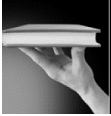
La cittadina extracomunitaria presentava, pertanto, ricorso al TAR competente territorialmente, contestando il fatto che il diniego della Questura di Venezia sarebbe stato del tutto immotivato, poiché l'asserita falsità del rapporto di lavoro sarebbe stata del tutto indimostrata; il TAR respingeva il ricorso sottolineando che l'articolo 22 del Decreto Legislativo n. 286/1998 prevede che il rapporto di lavoro deve essere instaurato con il datore di lavoro che ha richiesto il nullaosta, mentre la ricorrente non aveva mai dimostrato la volontà di procedere ad un'effettiva assunzione; inoltre, la fattispecie non sarebbe rientrata nelle ipotesi previste dal Ministero dell'Interno con le circolari n. 7.07.2006 e 20.08.2007.

La cittadina extracomunitaria presentava appello al Consiglio di Stato.

Secondo il Consiglio di Stato lo straniero deve instaurare il rapporto di lavoro con il datore di lavoro che ha richiesto il nullaosta.

E' possibile recedere successivamente dal rapporto di lavoro nel caso in cui sopraggiunga una giusta causa o un giustificato motivo che legittima le dimissioni o il licenziamento, così come accade con i lavoratori italiani o comunitari; in buona sostanza, secondo il Consiglio di Stato il permesso di soggiorno per lavoro subordinato non può essere rilasciato allo straniero se dalla documentazione emerge che l'ingresso nel territorio italiano non è stato effettivamente finalizzato a costituire un reale rapporto di lavoro, instaurato tempestivamente, subito dopo l'ingresso, ma è stato attivato allo scopo di consentire un ingresso alla ricerca di possibili soluzioni lavorative, del tutto aleatorie ed incerte, che pertanto configurano una ipotesi di irregolarità nell'ingresso e soggiorno in Italia.

Il Consiglio di Stato, comunque, precisa che deve essere trattato in maniera difforme il caso previsto dall'articolo 5, comma 5 del decreto legislativo n. 286/1998, secondo cui il permesso di soggiorno



inizialmente rifiutato dalla Questura, può essere concesso se sopraggiungono nuovi elementi che ne consentano il rilascio. La Questura, tuttavia, deve tenere conto soltanto di situazioni che siano sopravvenute, ovvero deve avere riguardo a fatti e circostanze che siano intervenuti fino al momento della pronunzia del provvedimento di rigetto, mentre nel caso in cui siano sopravvenute dopo lo stesso, tali circostanze non possono far venire meno la legittimità.

E' fatta salva, comunque, per il cittadino extracomunitario, la possibilità di presentare una nuova istanza di rilascio di permesso di soggiorno, in cui venga dato risalto ai nuovi elementi sopravvenuti se ed in quanto effettivamente intervenuti nelle more del rilascio del permesso medesimo.

Interposizione ed intermediazione nel rapporto di lavoro

Divieto di interposizione di manodopera nelle cooperative

Tribunale di Trieste, 12 luglio 2010

La sottoposizione dei soci della cooperativa al controllo da parte di personale del committente, il loro operare in squadre miste, composte da personale del committente e dell'appaltatore, comporta la sussistenza dell'ipotesi all'epoca prevista dall'articolo 1 della Legge n. 1369/1960 con il conseguente inserimento di fatto dei soci della cooperativa nell'organizzazione del committente e la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze di quest'ultimo.

Sulla base dei principi enunciati dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 63/1966 e poi precisati con la decisione n. 174/1972, la *ratio* concernente l'operatività dell'articolo 2948 comma 4 c.c. (come quella degli articoli 2955 n. 2 e 2956 n. 1) porta ad escludere il decorso della prescrizione anche in presenza di una situazione di instabilità del rapporto che comporti una situazione di soggezione nei confronti del datore di lavoro assimilabile a quella riscontrabile nei rapporti privi di stabilità.

Causale del contratto di somministrazione

Tribunale di Vicenza, 17 febbraio 2011

Il Legislatore comunitario tiene ferma una netta distinzione tra la disciplina del lavoro a tempo determinato e la disciplina del lavoro attraverso le agenzie di lavoro interinale e formula prognosi positiva in termini di valore sociale ed economico di quest'ultimo istituto (e non anche per il primo) per le capacità che le parti sociali ritengono che abbia al fine di aprire l'accesso al mondo del lavoro.

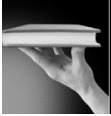
Il Giudice non può dirigere l'organizzazione aziendale secondo un proprio progetto, magari riconsiderando i reparti produttivi, o procedendo ad altre operazioni invasive dello stesso genere, ma deve limitarsi a verificare che le ragioni indicate nel contratto abbiano natura di ragioni tecniche o produttive o organizzative o sostitutive.

L'unico limite che le scelte aziendali incontrano è che devono avere natura tecnica organizzativa, produttiva o sostitutiva, essere qualitativamente e quantitativamente conformi a quanto indicato nella contrattazione collettiva e non incorrere nei divieti espressi previsti dalla legge.

Somministrazione irregolare di lavoro

Tribunale di Torino, 28 aprile 2011, n. 812

Il motivo del ricorso alla fornitura di lavoro a temporaneo o alla somministrazione a tempo deve essere esplicito al momento della stipula del contratto; ne consegue che in caso di causale generica, e quindi



nulla, il rapporto si converte in tempo indeterminato, con decorrenza delle retribuzioni dal giorno della costituzione in mora, non trovando applicazione l'indennità risarcitoria di cui all'articolo 32, comma 5 della Legge n. 183/2010.

Difetti del contratto di somministrazione **Tribunale di Torino, 28 aprile 2011, n. 812**

L'insufficiente specificità dei motivi apposti a giustificazione di un contratto a tempo determinato nell'ambito di una somministrazione di manodopera, non può determinare la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il soggetto utilizzatore, ai sensi dell'articolo 27 del D.Lgs n. 276/2003, posto che la prevista sanzione riguarda le irregolarità relative al contratto di somministrazione, senza alcun riferimento alla violazione delle disposizioni sul rapporto di lavoro.

Somministrazione e causali di assunzione **Tribunale di Bassano del Grappa, 22 marzo 2011**

Gli articoli 20, comma 4, 21, commi 1 e 3 e 27, del D.Lgs n. 276/2003 riguardano il contratto di somministrazione, cioè il contratto concluso dall'impresa somministratrice e l'utilizzatore, e non invece il contratto di lavoro concluso tra il lavoratore e la società somministratrice.

E' vero che eventuali vizi formali di tale contratto, ed, in particolare, ove si tratti di contratto a tempo determinato, quelli afferenti la mancata o insufficiente specificazione della ragione giustificatrice dell'apposizione del termine, possono ugualmente essere sanzionati, dando luogo alla trasformazione del contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, ma ciò a mente dell'articolo 1 del D.Lgs. n. 368/2001 e non alla stregua dell'articolo 27 del D.Lgs. n. 276/2003 e quindi non nei confronti dell'impresa utilizzatrice, rispetto alla quale il contratto concluso tra la società di somministrazione e il lavoratore è *res inter alios acta*.

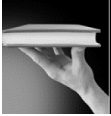
Aspetti processuali

Notifica del ricorso e sua procedibilità **Tribunale di Roma, Sez. III Lav., 12 gennaio 2011, n. 253**

Nel processo del lavoro è procedibile il ricorso introduttivo del primo grado di giudizio qualora la sua notificazione sia stata eseguita dopo al scadenza del termine ordinatorio di dieci giorni dalla pronuncia del decreto di fissazione dell'udienza di discussione, previsto dall'articolo 415, comma 4 c.p.c., ma prima della scadenza del termine perentorio di trenta giorni da tale udienza, fissato dal comma successivo.

Immodificabilità della domanda in corso di causa **Cass. Sez. Lav., 20 gennaio 2011, n. 1237**

Si ha mutamento della "*causa petendi*" della domanda originaria non solo allorché esso involga una trasformazione obiettiva della domanda stessa, ma anche quando determini solo un ampliamento del tema di indagine; integra tale ipotesi la condotta del lavoratore-ricorrente che, in corso di causa, dopo



aver dedotto una generica violazione della normativa dettata in tema di sicurezza dei lavoratori e della circolazione aeroportuale interna a sostegno del rifiuto opposto a prestare la propria attività durante le operazioni di rifornimento, lamenti successivamente ulteriori specifiche circostanze, costituite dalla peculiarità delle mansioni svolte che lo avrebbero esonerato dall'adempimento.

Amministrazione straordinaria e processo del lavoro Tribunale di Roma, Sez. II Lav., 29 marzo 2011, n. 1545

In caso di sottoposizione della società datrice di lavoro ad amministrazione straordinaria, le domande del lavoratore non mirano a pronunce di mero accertamento o costitutive, ma che hanno contenuto di condanna, sono, qualora l'evento si verifichi nel corso del giudizio di primo grado, temporaneamente improcedibili o improseguibili per la durata della fase amministrativa di accertamento dello stato passivo dinanzi ai competenti organi della procedura, ferma restando l'assoggettabilità del provvedimento attinente allo stato passivo ad opposizione o impugnazione davanti al tribunale fallimentare.

Ricorso in cassazione e *ius superveniens* Cass. Sez. Lav., 23 marzo 2011, n. 6633

Costituisce condizione necessaria per poter applicare nel giudizio di legittimità lo *ius superveniens* che la nuova disciplina del rapporto controverso sia pertinente alle censure formulate con il ricorso, essendo necessario che questo, oltre ad essere sussistente, sia anche ammissibile.

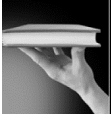
Nel caso di assenza o di inammissibilità di una censura nei confronti del giudizio di merito nella specie per violazione dell'articolo 366-*bis* c.p.c., per la mancata specificazione del fatto controverso nei motivi di ricorso, il loro rigetto per tali cause non può che determinare la stabilità e la irrevocabilità delle statuizioni di merito contestate, comportando l'impossibilità di applicare le norme di legge sopravvenute.

Divieto di nuovi mezzi di prova in appello Cass. Sez. Lav., 20 gennaio 2011, n. 1246

Il principio generale di divieto di ammissione in grado di appello di nuovi mezzi di prova trova un contemperamento - ispirato alla esigenza della ricerca della "verità materiale", cui è doverosamente funzionalizzato il rito del lavoro, teso a garantire una tutela differenziata in ragione della natura dei diritti che nel giudizio devono trovare riconoscimento - nei poteri di ufficio del giudice in materia di ammissione di nuovi mezzi di prova, ai sensi dell'articolo 437, c. 2 c.p.c., ove essi siano indispensabili ai fini della decisione della causa; poteri, peraltro, da esercitare pur sempre con riferimento a fatti allegati dalle parti ed emersi nel processo a seguito del contraddittorio delle parti stesse.

Nelle cause soggette al rito del lavoro, l'acquisizione del testo dei contratti o accordi collettivi può aver luogo anche in appello, sia attraverso la richiesta di informazioni alle associazioni sindacali, la quale non è soggetta al divieto di cui all'articolo 437, c. 2 c.p.c., non costituendo un mezzo di prova, sia attraverso l'esercizio da parte del giudice del potere officioso, riconosciuto dal medesimo articolo 437, comma 2 c.p.c., di invitare le parti a produrre il contratto collettivo, ove non ne risulti contestata l'applicabilità al rapporto.

Nullità della notifica effettuata a diverso domiciliatario Cass. Sez. Trib., 13 maggio 2011, n. 10637



Non è inesistente, ma nulla (e, pertanto, sanabile) la notifica effettuata per errore in logo o a persona diversa dal vero destinatario, a condizione che sia ravvisabile un collegamento con quest'ultimo così da rendere possibile che l'atto, in quanto pervenuto a persona non del tutto estranea al processo, giunga a conoscenza del destinatario.

Qualificazione nel rapporto

Trasformazione del contratto a termine

Tribunale di Roma, Sez. II Lav., 20 marzo 2011, n. 5656

La violazione della norma imperativa vincolistica sui requisiti del contratto di lavoro a tempo determinato comporta la nullità del termine apposto, con conseguente trasformazione fin dall'origine del contratto così viziato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche in mancanza di una specifica disposizione di legge che ne stabilisca la conversione.

Trasformazione del contratto in *part-time*

Tribunale di Roma, Sez. II Lav., 24 febbraio 2011, n. 3533

L'inosservanza della disposizione che impone la convalida da parte della Direzione provinciale del lavoro dell'accordo di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in *part-time*, non ha come conseguenza la riconversione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno, non prevista dalla norma che regola le sanzioni per la violazione della disciplina contrattuale istituita dal D.Lgs. n. 61/2000, atteso che l'articolo 8 del decreto prevede la sanzione amministrativa per il datore di lavoro che non comunichi un'assunzione a tempo parziale, nulla disponendo per il caso della trasformazione.

Trasformazione del contratto a *full time*

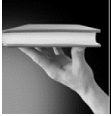
Cass. Sez. Lav., 30 maggio 2011, n. 11905

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si trasforma in rapporto a tempo pieno per fatti concludenti, in relazione alla prestazione lavorativa resa, costantemente, secondo l'orario normale, o addirittura con orario superiore.

Il comportamento negoziale concludente, nel senso di modificare stabilmente l'orario di lavoro, è conseguente all'accertamento che la prestazione eccedente a quella inizialmente concordata non risponda ad alcuna specifica esigenza di organizzazione del servizio, idonea a giustificare, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, l'assegnazione di ulteriori ore rispetto a quelle negozialmente pattuite. La libertà del lavoratore di rifiutare la prestazione oltre l'orario del *part-time* è ininfluente, posto che l'effettuazione, in concreto, delle prestazioni richieste, determina l'accettazione della nuova regolamentazione, con ogni conseguente effetto obbligatorio, risultandone una modifica non accessoria dei contenuti del sinallagma negoziale.

Rapporto di lavoro subordinato e rapporto "alla pari"

Cass. Sez. Lav., 21 dicembre 2011, n. 25859



Lo scambio di prestazioni di lavoro domestico, rese da una straniera estranea alla famiglia, contro vitto, alloggio e retribuzione pecuniaria, sia pur modesta, dà luogo ad un rapporto di lavoro subordinato, ove non risultino tutti gli elementi del rapporto cosiddetto “alla pari”, richiesti dalla Legge n. 304/1973.

Contratto a termine e causale sostitutiva Tribunale di Trani, Ordinanza 21 febbraio 2011

E' rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale degli articoli 1 e 11 del D.Lgs. n. 368/2001 con riferimento agli articoli 3 e 77 della Costituzione.

Lavoro a termine Cass. Sez. Lav., 25 gennaio 2011, n. 1724

In tema di assunzione a termine di lavoratori subordinati per ragioni di carattere sostitutivo, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 214/2009, con cui è stata dichiarata infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 1, comma 2 del D.Lgs n. 368/2001, l'onere di specificazione delle predette ragioni è correlato alla finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto.

Pertanto, nelle situazioni aziendali complesse, in cui la sostituzione non è riferita ad una singola persona, ma ad una funzione produttiva specifica, occasionalmente scoperta, l'apposizione del termine deve considerarsi legittima, se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti – da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni stesse – risulti integrata dall'indicazione di elementi ulteriori che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando in ogni caso, la verificabilità della sussistenza effettiva del prospettato presupposto di legittimità.

Trasformazione del contratto a progetto Tribunale di Bergamo, 7 ottobre 2010, n. 7

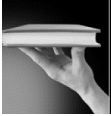
Un contratto a progetto in cui manchi l'individuazione di uno specifico progetto o programma deve ritenersi nullo ed essere considerato quale fonte di un rapporto indeterminato, salvo che il datore di lavoro dia prova della genuina natura autonoma della collaborazione.

Ciò vale anche laddove il progetto sia fittizio, ovvero si identifichi in attività del tutto corrispondenti all'oggetto sociale del datore di lavoro. Il sottostante rapporto di lavoro, quindi, non potrà che essere considerato di natura subordinata, secondo la tipologia negoziale realizzatasi di fatto tra le parti.

Lavoro autonomo e subordinato criteri distintivi Corte di Appello di Bologna, 31 dicembre 2010

Ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato, elementi rilevanti sono l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo (da esplicarsi con ordini specifici e non con semplici direttive di carattere generale), organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, da valutarsi con riferimento alla specificità dell'incarico conferitogli e alle modalità della sua attuazione.

Lo svolgimento di controlli da parte del datore di lavoro è, invece, compatibile con ambedue le forme dei rapporti, sicché assume rilievo ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato solo quando per



oggetto e modalità i controlli siano finalizzati all'esercizio del potere direttivo e, eventualmente, di quello disciplinare; altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la localizzazione della prestazione, la cadenza e la misura fissa della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva, mentre la qualificazione del rapporto compiuta dalle parti al momento della stipulazione del contratto può essere rilevante, ma certamente non è determinabile.

Contratto a termine

Cass. Sez. Lav., 4 aprile 2011, n. 7645

Nel regime di cui alla Legge 28.02.1987, n. 56, la facoltà delle organizzazioni sindacali di individuare ulteriori ipotesi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro, è subordinata dall'articolo 23 alla determinazione delle percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine sul totale dei dipendenti; dunque, non è sufficiente la sola indicazione del numero massimo dei contratti a termine stipulabili, ma è necessaria l'indicazione del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, a garanzia di trasparenza ed a pena di invalidità dell'apposizione del termine nei contratti stipulati in base all'ipotesi individuata ex articolo 23 citato.

In base alla Legge 18 aprile 1962, n. 230, articolo 3, l'onere della prova dell'osservanza di detto rapporto è a carico del datore di lavoro, sul quale incombe dimostrare l'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro.

Trasformazione del contratto di formazione e lavoro

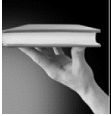
Cass. Sez. Lav., 18 marzo 2011, n. 6299

La disposizione contenuta nel Decreto Legge 30.10.1984, n. 726, articolo 3, commi 5 e 12, convertito con modificazioni nella Legge 19.12.1984, n. 863, secondo cui in caso di trasformazione del contratto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, con chiamata nominativa, entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto di formazione e lavoro deve essere computato nell'anzianità di servizio, opera anche quando l'anzianità è presa in considerazione da discipline contrattuali ai fini dell'attribuzione di emolumenti, che hanno fondamento nella sola contrattazione collettiva, come nel caso degli aumenti periodici di anzianità, di cui all'articolo 7, lettera c) dell'accordo nazionale 11 aprile 1995, riprodotto senza modificazioni nel successivo articolo 7, lettera c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, per i dipendenti di azienda di trasporto in concessione.

Nozione di lavoro subordinato

Cass. Sez. Lav., 20 gennaio 2011, n. 1252

In caso di prestazioni che, per loro natura intellettuale, mal si adattano ad essere eseguite sotto la immediata direzione del datore di lavoro e con continuità regolare, ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato, oppure come autonomo, il primario parametro distintivo, costituito dall'assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, deve essere integrato con altri criteri, complementari e sussidiari, quali la collaborazione sistematica e non occasionale, l'osservanza di un orario di lavoro predeterminato, il versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, il coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato all'impresa dal datore di lavoro.



Licenziamento individuale

Legittimità di un secondo licenziamento e diversa motivazione

Cass. Sez. Lav., 20 gennaio 2011, n. 1244

Qualora il datore di lavoro abbia già intimato il licenziamento al lavoratore per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo, con la conseguenza che entrambi gli atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente.

Licenziamento illegittimo

Cass. Sez. Lav., 6 maggio 2011, n. 10015

La previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti, nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o, comunque, comportamenti in violazione dei doveri di diligenza e fedeltà di cui agli articoli 2140 e 2105 c.c..

Licenziamento per giusta causa

Cass. Sez. Lav., 21 gennaio 2011, n. 1459

Ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento, è necessario accertare se, in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso tra le parti ed alla qualità ed al grado di fiducia che il rapporto comporta, la specifica mancanza risulti oggettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da farla venire meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente, senza che possa assumere rilievo l'assenza o la modesta entità del danno patrimoniale subito dal datore.

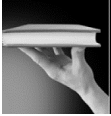
Sul piano probatorio, poi, se all'integrazione dei fatti giuridicamente legittimanti il licenziamento, la prova della sussistenza del fatto nella sua mera materialità è insufficiente.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Corte di Appello di Bologna, 3 dicembre 2010

Tra i motivi oggettivi che giustificano un licenziamento vi sono quelli determinati da ragioni inerenti all'attività produttiva e, in questo ambito, rientra l'ipotesi del riassetto organizzativo per una più economica gestione dell'impresa.

La valutazione circa la ricorrenza di questo particolare motivo di recesso è, però, rimessa al datore di lavoro, e sfugge ordunque a qualsiasi sindacato di opportunità e congruità da parte del giudice, cui è soltanto demandata la verifica dell'effettività e della non pretestuosità del dedotto riassetto organizzativo (fattispecie in cui è stato ritenuto sussistere il giustificato motivo nella scelta aziendale di procedere al licenziamento di un'addetta per sostituire la stessa con altra operatrice, dotata di più specifica esperienza lavorativa e maggiore autonomia operativa, al fine di poter consentire all'azienda una migliore penetrazione di mercato e, dunque, una più economica gestione dell'impresa).



Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e onere di *repechage* **Tribunale di Bergamo, 15 settembre 2010, n. 619**

Ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovuto alla riorganizzazione aziendale, comportante la soppressione della posizione lavorativa, occorre dimostrare l'effettiva sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, nonché la impossibilità di ricollocare il lavoratore in altra posizione (cosiddetto onere di *repechage*).

Laddove il lavoratore faccia decorrere un lungo lasso di tempo tra l'intimazione del licenziamento e la sua impugnazione tramite ricorso giudiziale, egli avrà diritto ad un minore risarcimento, adeguato al danno effettivo, per avere concorso, con la sua condotta, ad aggravare il danno subito.

Licenziamento a carattere ritorsivo **Cass. Sez. Lav., 9 marzo 2011, n. 5555**

L'intento ritorsivo di un licenziamento deve aver avuto un'efficacia, non soltanto determinativa, ma anche esclusiva in relazione alla volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di un provvedimento legittimo di licenziamento.

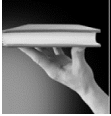
Licenziamento per giusta causa **Cass. Sez. Lav., 26 gennaio 2011, n. 1789**

La valutazione del fatto del dipendente al fine di stabilire se esso integri o no una giusta causa di licenziamento, deve essere compiuta alla stregua della *ratio* dell'articolo 2119 c.c. e, cioè, tenendo conto dell'incidenza del fatto sul particolare rapporto fiduciario che lega il datore di lavoro e il lavoratore, dalle esigenze poste dall'organizzazione produttiva e delle finalità delle regole di disciplina postulata da detta organizzazione; con la conseguenza che un fatto costituente reato contro il patrimonio, ancorché determinativo di un danno (patrimoniale) di speciale tenuità, alla stregua della legge penale, può essere considerato di notevole gravità nel diverso ambito del rapporto di lavoro, tenuto conto della natura del fatto medesimo (in ragione delle esigenze di organizzazione e della relativa disciplina), della sua sintomaticità (in relazione alla impossibilità per l'azienda di apprestare sicure difese idonee ad impedire furti o comunque manomissioni di materiali aziendali) e delle finalità (volte anche a prevenire danni patrimoniali gravi) della regola violata.

Licenziamento per giusta causa **Cass. Sez. Lav., 26 gennaio 2011, n. 1788**

Per stabilire se sussiste la giusta causa di licenziamento e se è stata rispettata la regola codicistica della proporzionalità della sanzione, occorre accertare in concreto se - in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso tra le parti ed alla qualità e al grado di fiducia che il rapporto comporta - la specifica mancanza commessa dal dipendente risulti oggettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da far venire meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente, senza che possa assumere rilievo l'assenza o la modesta entità del danno patrimoniale subito dal datore.

Licenziamento per superamento del periodo di comporto **Cass. Sez. Lav., 17 gennaio 2011, n. 916**



L'avvenuto superamento del periodo di comportamento, anche di quello cosiddetto per sommatoria conseguente al verificarsi di una serie distinta di episodi morbosi, determina il diritto del datore di lavoro di recedere dal contratto per giustificato motivo soggettivo, senza che debba sussistere uno specifico onere di contestare le singole assenze, ben potendo il datore limitarsi a indicare il numero complessivo di queste nel periodo di valutazione considerato utile.

Licenziamento per giusta causa

Cass. Sez. Lav., 21 dicembre 2010, n. 25856

L'immediatezza della contestazione disciplinare deve essere intesa in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo più o meno lungo, in dipendenza della complessità delle indagini da compiere e dalla maggiore articolazione dell'attività di impresa.

Licenziamento di lavoratrice madre

Tribunale di Nocera Inferiore, 21 dicembre 2010, n. 25856

E' nullo il licenziamento intimato alla lavoratrice madre fino al compimento di un anno di età del bambino e ciò a mente della previsione di cui all'articolo 54, n. 1 del D.Lgs n. 151/2001.

A tal proposito, in caso di licenziamento con preavviso, occorre valutare, ai fini della liceità dell'intimato recesso, non il momento in cui l'atto espulsivo dispieghi i propri effetti, ma il momento in cui tale atto, concretandosi in una manifestazione di volontà chiara e seria a risolvere il rapporto, sia formalmente comunicato al lavoratore.

Licenziamento per giusta causa e pluralità degli addebiti

Cass. Sez. Lav., 15 aprile 2011, n. 8744

Il Giudice, nell'ipotesi di contestazione di una pluralità degli addebiti, può accertare l'esistenza della giusta causa sulla base anche di uno solo dei comportamenti, ove in esso si riscontri il carattere di gravità richiesto dall'articolo 2119 c.c..

Peraltro, in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro.

Trattamento retributivo

Obbligo di rispetto dei minimi salariali

Cass. Sez. Lav., 17 gennaio 2011, n. 896

La qualità di piccola impresa operante nel mezzogiorno non giustifica la mancata applicazione dei minimi della contrattazione collettiva.

Infatti, se le tabelle salariali allegata alla contrattazione collettiva sono state elaborate dalle contrapposte parti sindacali tenendo conto anche dell'esistenza e delle esigenze delle piccole imprese e anche delle difficoltà in cui si possono trovare quelle aziende che operano in alcune zone del Paese.



Non per caso quelli previsti dalla contrattazione collettiva sono per l'aumento definitivo dei minimi salariali.

Indennità per ferie non godute

Cass. Sez. Lav., 11 maggio 2011, n. 10341

La Cassazione rimedita il precedente orientamento consolidato e attribuisce natura risarcitoria all'indennità di ferie non godute, con applicazione dunque del termine prescrizione decennale, anziché quinquennale, per la sua riscossione.

Indennità per le ferie e le assenze domenicali dei turnisti

Cass. Sez. Lav., 2 maggio 2011, n. 9612

I turnisti hanno diritto alla maggiorazione della retribuzione anche per periodi di ferie e per le domeniche, durante le quali non hanno prestato l'attività lavorativa.

Incidenza della tredicesima sulla contribuzione figurativa

Corte di Appello di Bologna, 15 dicembre 2010

La tredicesima mensilità - al pari della indennità sostitutiva delle ferie non godute - incide sulla base di calcolo della retribuzione pensionabile, con riferimento alla contribuzione figurativa per disoccupazione involontaria.

Reintegrazione e pagamento delle retribuzioni

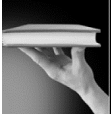
Cass. Sez. Lav., 31 gennaio 2011, n. 2152

L'ordine di reintegrazione del lavoratore subordinato illegittimamente licenziato, emesso dal giudice ex articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, costituisce condanna (generica) del datore di lavoro all'adempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro ed, altresì, contiene l'accertamento dell'inidoneità del licenziamento ad estinguere il rapporto stesso nel momento in cui è stato intimato; tale accertamento, tuttavia, non si estende anche agli intervalli di tempo successivi, sicché l'ordine di reintegrazione e la condanna al pagamento delle retribuzioni per il periodo successivo al recesso datoriale restano condizionati alla permanenza del rapporto dopo il licenziamento e alla possibile incidenza di ulteriori (e successivi) fatti o atti idonei a determinare la risoluzione del rapporto stesso.

Ne consegue che il decesso del lavoratore intervenuto nelle more del giudizio di appello avverso la sentenza di primo grado che ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento, con tutte le conseguenze giuridiche ed economiche di cui all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, non determina la cessazione della materia del contendere, ma un fatto sopravvenuto idoneo a configurare la sopravvenuta risoluzione del rapporto, che non fa venire meno, per il periodo precedente, la condanna, e quindi, l'ordine di reintegrazione, del datore di lavoro all'adempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Diritto alla retribuzione per il tempo tuta

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



Ai fini di valutare se il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale debba essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla disciplina contrattuale specifica: in particolare, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa stessa (anche presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro) la relativa attività fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, e, come tale, non deve essere retribuita, mentre se tale operazione è diretta dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo della esecuzione, rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa dedicato deve essere retribuito.

Indeterminatezza del compenso **Tribunale di Ascoli Piceno, 28 gennaio 2011**

Un corrispettivo mensile (nella fattispecie di Euro 260,00) attribuito in corso di rapporto, non può dirsi sufficientemente determinato, in quanto collegato ad una circostanza assolutamente aleatoria quale è quella costituita dalla cessazione del rapporto. D'altra parte, la brevissima durata del rapporto (nella fattispecie poco più di un anno) non consente neppure di ritenere congrua la somma stabilita come corrispettivo del sacrificio del lavoratore di rinunciare al suo diritto al lavoro.

Comportamento illecito e riduzione della retribuzione **Cass. Sez. Lav., 17 gennaio 2011, n. 896**

Il fatto che il lavoratore subordinato abbia commesso un illecito a discapito del datore di lavoro, legittima quest'ultimo a proporre una compensazione con i controcrediti del lavoratore, ma non gli attribuisce il diritto ad ottenere dal giudice una riduzione delle retribuzioni dovute al prestatore, in sede di adeguamento, ex articolo 36, comma 1 della Costituzione.

Diritto al premio aziendale **Tribunale di Genova, 18 gennaio 2011, n. 58**

Ove la contrattazione collettiva integrativa richieda tra le condizioni di maturazione del diritto al premio aziendale e/o premio di filiale la permanenza in servizio del lavoratore al momento della liquidazione del premio stesso, a tali requisiti occorre fare riferimento per l'erogazione dell'elemento retributivo, né a ciò osterebbe la eventuale circostanza che la contrattazione aziendale, cui è delegata dalla contrattazione nazionale la regolamentazione del premio in oggetto, fosse in contrasto, o comunque, più restrittiva della stessa.

A cura dell'avv. Valentina Lo Bartolo



ULTIME SCADENZE OTTOBRE 2011

Venerdì 21 Ottobre

- **Ultimo giorno utile per la regolarizzazione dei versamenti di imposte e ritenute** non effettuati (o effettuati in misura insufficiente) entro il 21 settembre 2011 (ravvedimento) da parte dei Contribuenti tenuti al versamento unitario di imposte e contributi
-

Martedì 25 Ottobre

- **Presentazione ad un C.A.F. o ad un professionista abilitato**, anche in caso di assistenza prestata dal sostituto d'imposta, del Modello 730 integrativo da parte dei Contribuenti che si avvalgono dell'assistenza fiscale
-

Sabato 29 Ottobre

- **Richiesta scritta ai fini del riconoscimento dei benefici fiscali** connessi al rientro in Italia da parte dei Lavoratori dipendenti, in possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 2 della L. 30 dicembre 2010, n. 238, appartenenti alle categorie individuate dal D.M. 3 giugno 2011, che intendano fruire dei benefici fiscali connessi al rientro in Italia
-

Lunedì 31 Ottobre

- **Comunicazione trimestrale degli elenchi riepilogativi delle cessioni** di beni e delle prestazioni di servizi effettuate e ricevute, registrate o soggette a registrazione, nei confronti di operatori economici aventi sede, residenza o domicilio in Paesi c.d. "black-list" da parte dei Soggetti Iva che effettuano operazioni con operatori economici aventi sede, residenza o domicilio negli Stati o territori a regime fiscale privilegiato (Paesi c.d. "black-list") individuati dal D.M. 04/05/1999 e dal D.M. 21/11/2001, come modificati dal D.M. 27/07/2010
 - **Presentazione della richiesta di rimborso o utilizzo in compensazione del credito Iva** trimestrale (Modello TR) da parte dei Contribuenti Iva per i quali sussistono i presupposti di legge per chiedere i rimborsi infrannuali
 - **Versamento della rata delle imposte e dei contributi dovuti a titolo di saldo e di 1° acconto** risultanti dalla dichiarazione dei redditi Unico 2010, maggiorata dello 0,40% (con applicazione degli interessi nella misura del 4% annuo) da parte dei Contribuenti non titolari di partita Iva, che hanno scelto nella dichiarazione dei redditi il pagamento rateale ed hanno effettuato il primo versamento entro il 5 agosto 2011, ai sensi dell'articolo 1 DPCM 12/05/2011
 - **Versamento della rata delle imposte e dei contributi dovuti a titolo di saldo e di 1° acconto** risultanti dalla dichiarazione dei redditi Unico 2010 (con applicazione degli interessi nella misura del 4% annuo) da parte dei Contribuenti non titolari di partita Iva, che hanno scelto nella dichiarazione dei redditi il pagamento rateale ed hanno effettuato il primo versamento entro il 6 luglio 2011, ai sensi dell'articolo 1 DPCM 12/05/2011
-



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