



Rag. Franco Peruzzi	Consulente del lavoro
Dott. Franca Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Giovanni Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Stefano Dani	Commercialista – Revisore Contabile
Rag. Raffaele Triggiani	Commercialista – Revisore Contabile
Dott. Fulvia Peruzzi	

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 1/12 del 02.02.2012

SOMMARIO

FINANZIAMENTI INAIL PER LA SICUREZZA

NUOVO APPRENDISTATO E FASE TRANSITORIA

L'ETÀ MINIMA DI ACCESSO AL LAVORO DOPO LA RIFORMA DELL'APPRENDISTATO

STOP AI CONTRATTI DI SOGGIORNO PER I CITTADINI STRANIERI

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ PER REDDITI SUPERIORI A 300.000 EURO

VISITE MEDICHE DI CONTROLLO – ESITO TELEMATICO

TERMINI DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

PROSPETTO INFORMATIVO PER IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

DEBITI CONTRIBUTIVI E TASSI DI DILAZIONE – DIFFERIMENTO – SANZIONI CIVILI

DECONTRIBUZIONE DELLE EROGAZIONI DI SECONDO LIVELLO

LAVORATORI RUMENI E BULGARI : ABOLITO IL REGIME TRANSITORIO

LA GIURISPRUDENZA

SCADENZARIO LAVORO: FEBBRAIO 2012 E PRIMI GIORNI DI MARZO 2012

FINANZIAMENTI INAIL PER LA SICUREZZA

Sulla G.U. del 27 dicembre 2011 è stato pubblicato l'avviso pubblico 2011 relativo ai finanziamenti, promossi dall'INAIL, destinati alle imprese che realizzano interventi volti a migliorare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro come previsto dall'art. 11 c. 5 del Dlgs. 81/2008.

Vengono finanziati:

1. Progetti di investimento per adeguamento di impianti, acquisto di attrezzature, ecc.;
2. Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

Modalità di presentazione delle domande

Sul sito www.inail.it cliccando il link "incentivi alle imprese 2011" si accede in un'area dove l'iniziativa viene descritta in modo particolareggiato e sono presenti anche i link di ciascuna regione con tutta la modulistica richiesta.

Fin da ora, nel medesimo sito, accedendo al punto cliente sarà possibile inserire il proprio progetto verificando se la tipologia di intervento raggiunge il punteggio richiesto per l'ammissione al finanziamento.

Per poter presentare la domanda bisogna raggiungere il punteggio minimo pari a 105. Al raggiungimento di questo punteggio il cliente avrà un codice identificativo della pratica.

Per maggiori approfondimenti sulle modalità operative Vi invitiamo a rivolgervi ai Vostri Consulenti e/o Professionisti della sicurezza sul lavoro.

NUOVO APPRENDISTATO E FASE TRANSITORIA

Regime transitorio

L'art. 7 del testo unico sull'apprendistato, dispone un periodo transitorio di sei mesi, che scade il 25 aprile 2012, durante il quale sono applicabili le discipline normativa e contrattuale vigenti prima della sua entrata in vigore.

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 29 del 11 novembre 2011 con la quale fornisce alcuni chiarimenti nel merito.

La circolare precisa innanzitutto che tale regime è applicabile solo all'apprendistato:

1. di tipo professionalizzante;
2. per l'acquisizione della qualifica o diploma professionale.

Il periodo transitorio, applicato alla **tipologia di apprendistato di cui al precedente punto 2**, consente di avviare giovani minori di età in base alla legge Treu (l. n. 196/1997) senza peraltro consentire l'acquisizione di un diploma professionale o l'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Per le sole regioni che hanno regolato questa tipologia di apprendistato in base a quanto disposto dall'art. 48 del Dlgs. n. 276/2003, sarà da subito possibile attivare contratti di apprendistato in adempimento del diritto dovere di formazione. Allo stato attuale solo Lombardia e Veneto hanno regolato la materia.

Per l'**apprendistato professionalizzante** di cui al precedente punto 1, si dovrà attendere che le regioni, per la formazione di base o trasversale, e i CCNL o gli accordi interconfederali, per la formazione specialistica, regolino entrambi la materia.

In ogni caso, qualora entro il 25 aprile prossimo le regioni non avessero predisposto l'offerta formativa pubblica, la circolare precisa che troveranno immediata applicazione le regole contrattuali adeguate in base al Dlgs. 167/2011, dando quindi la possibilità di svolgere l'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale.

- ☞ Si tratterà quindi di verificare caso per caso il quadro normativo della regione e del CCNL applicato. Quest'ultimo dovrà comunque avere recepito la nuova normativa nazionale.

L'altra tipologia di apprendistato previsto dal Dlgs. n. 167/2011 è relativa **all'alta formazione e alla ricerca**.

Nelle regioni che già hanno regolato l'apprendistato per l'alta formazione, tale vecchia normativa sarà applicabile fino a nuova regolamentazione e comunque non oltre la scadenza del periodo transitorio.

In assenza di normativa regionale già disposta in forza della previgente normativa, sarà possibile attivare comunque da subito questa tipologia di apprendistato stipulando convenzioni specifiche tra singolo datore di lavoro o tra le associazioni di categoria e l'istituzione formativa prescelta.

Allo stesso modo l'**apprendistato per ricerca**, introdotto dal nuovo testo unico, può essere da subito attivato con specifiche intese stipulate tra datore di lavoro o tra le associazioni di categoria e l'istituzione formativa e/o di ricerca prescelta.

Regime sanzionatorio

La circolare si sofferma anche sull'aspetto sanzionatorio previsto dal testo unico sull'apprendistato.

In particolare richiama l'ipotesi di **violazione della norma relativa all'obbligo formativo**.

A tale proposito ribadisce che:

- ☞ qualora il datore di lavoro sia esclusivamente responsabile della mancata formazione;
- ☞ e che questo inadempimento sia talmente grave da impedire la realizzazione delle finalità formative;

il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione pagata e quella dovuta in base all'inquadramento contrattuale che sarebbe spettato al lavoratore al termine del periodo di apprendistato; il tutto maggiorato del 100%.

Occorre sottolineare che la sanzione è applicabile quando si verificano entrambe le ipotesi sopra richiamate.

Inoltre, l'organo di vigilanza che rileva l'omissione, è tenuto ad emettere un provvedimento di disposizione assegnando al datore di lavoro un termine congruo entro il quale adempiere.

Tale disposizione è applicabile solo quando, tra il momento della verifica e la fine dell'apprendistato, esiste un tempo congruo per consentire l'adempimento dell'obbligo formativo.

Altre violazioni sanzionate sono:

- mancanza della forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale;
- l'assenza di un tutor;
- regime retributivo non attuato mediante la percentualizzazione della retribuzione o mediante il sottoinquadramento nel rispetto di quanto disposto dalla disciplina contrattuale;
- violazione del divieto di retribuzione a cottimo.

In tutti questi casi il datore di lavoro è soggetto ad una sanzione amministrativa da euro 100 a euro 600 che, in caso di recidiva, va dal euro 300 a euro 1.500.

Tuttavia l'organo di vigilanza che rileva la violazione dovrà applicare l'istituto della diffida dando quindi al trasgressore la possibilità di sanare la violazione entro 30 giorni.

L'ETÀ MINIMA DI ACCESSO AL LAVORO DOPO LA RIFORMA DELL'APPRENDISTATO

Il D. lgs. n. 167/2011 ha riordinato la disciplina dell'apprendistato.

L'entrata in vigore a pieno regime avverrà il 25 aprile 2012 (come precisato nel precedente articolo) quando terminerà il periodo transitorio durante il quale sono ancora applicabili le discipline previgenti per quanto non ancora compiutamente regolato dalle nuove disposizioni.

Durante questo periodo sarà pertanto ancora possibile stipulare contratti di apprendistato con soggetti minori di età in base alla vecchia legge n. 196/1997.

Ora il nuovo testo unico sull'apprendistato abbassa l'età di ammissione al lavoro a 15 anni compiuti solo per il contratto di apprendistato di primo livello quello cioè finalizzato all'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale.

Pertanto, quando sarà scaduto il periodo transitorio di cui sopra **semberebbe essere questo l'unico contratto di lavoro possibile per i minori.**

Per la stipula di tale tipologia di apprendistato, si dovrà però attendere che le regioni regolino la materia in quanto la formazione è di loro competenza e si ritiene che la disciplina non sarà pronta entro il 25 aprile 2012.

Si pone allora il problema di capire quali tipologie di contratti sia possibile stipulare con i minori posto che è ancora vigente **la legge che individua l'età minima per il lavoro a 16 anni con il compimento di 10 anni di scuola dell'obbligo.**

- ☞ Ebbene, sembra che sia possibile stipulare qualsiasi tipo di contratto salvo quelli che prevedono espressamente la maggiore età come il contratto di inserimento e l'apprendistato professionalizzate o di alta formazione.

Va tuttavia detto che anche il contratto a progetto sembra difficilmente proponibile ad un minore, anche se non espressamente vietato dalla legge, in quanto richiede esperienza e professionalità tali da consentire al lavoratore di assumersi la responsabilità di portare a termine autonomamente il progetto dedotto nel contratto.

Le altre tipologie di contratti ordinarie, al di là delle considerazioni sul costo delle stesse, sembrano essere ammesse.

Rimane un dubbio rispetto ad una precisazione fornita dal Ministero del lavoro con la circolare 40/2004 in relazione alla vecchia disciplina sul contratto di apprendistato.

In tale documento precisava che il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, era l'unico contratto di lavoro a tempo pieno stipulabile dai minori di 18 anni.

- ☞ **Il Ministero del lavoro dovrà quindi risolvere questa contraddizione chiarendo se tale disposizione deve ritenersi confermata anche dopo l'entrata in vigore del nuovo testo unico sull'apprendistato.**

**STOP AI CONTRATTI DI SOGGIORNO PER I
CITTADINI STRANIERI**

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 4773 del 28 novembre 2011 per decretare la fine del contratto di soggiorno.

In caso di assunzione di cittadini extracomunitari, oltre alla consueta comunicazione telematica da inviare ai centri per l'impiego attraverso la comunicazione unificata, si doveva infatti inviare il contratto di soggiorno (mod. Q) alla prefettura competente.

Ora il sistema unificato di comunicazione telematica, è stato implementato comprendendo anche le dichiarazioni che venivano prima rese all'interno del contratto di soggiorno: idonea sistemazione alloggiativa e impegno al pagamento delle spese di rimpatrio.

Pertanto, a partire dal 15 novembre, con la comunicazione di assunzione da effettuare telematicamente entro le 24 del giorno precedente l'assunzione, si assolvono tutti gli obblighi comunicativi anche per i lavoratori stranieri senza più dover spedire il contratto di soggiorno.

Anche per i lavoratori domestici la comunicazione telematica effettuata all'INPS secondo le modalità previste dalla l. n. 2/2009 è valida ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di presentazione del modello Q.

- ☛ **Si ricorda infine che qualsiasi soggetto (compreso il datore di lavoro) che fornisca alloggio ad uno straniero, è tenuto a darne comunicazione all'Autorità di Pubblica Sicurezza entro 48 ore.**

**CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ PER REDDITI
SUPERIORI A 300.000 EURO**

La manovra di agosto (D.I. n. 138/2011 convertito in legge n. 148/2011) ha tra l'altro introdotto un contributo di solidarietà a carico dei contribuenti che percepiscono un reddito complessivo annuo superiore a 300.000 euro.

Il Ministero dell'economia e delle finanze ha emanato il Decreto del 21 novembre 2011 con il quale detta le istruzioni per il calcolo e il versamento del tributo che si applicherà per gli anni 2011, 2012, 2013 e potrà essere prorogato, qualora necessario, ai fini del raggiungimento della parità di bilancio.

Il contributo di solidarietà viene determinato in ragione del 3% sulla quota di reddito che eccede 300.000 euro e sarà versato in unica soluzione unitamente al saldo dell'IRPEF.

I sostituti di imposta, in sede di conguaglio di fine anno, dovranno quindi verificare se tale contributo sia dovuto in base ai redditi corrisposti a dipendenti e collaboratori.

In caso affermativo dovranno:

- Calcolare e addebitare il contributo del 3% solo sulla parte di reddito eccedente il limite di 300.000 euro;
- Dedurre tale contributo ai fini della determinazione della base di calcolo dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale;
- Versare il contributo del 3% a mezzo F24 alla normale scadenza, come previsto per le altre ritenute, utilizzando il codice tributo che sarà comunicato.

VISITE MEDICHE DI CONTROLLO – ESITO TELEMATICO

L'INPS ha emanato la circolare del 28 novembre 2011 n. 150 con la quale detta la procedura per la redazione e invio degli esiti delle visite di controllo domiciliare ai lavoratori ammalati.

In pratica i medici addetti al controllo, vengono dotati di pc portatile e stampante dall'INPS.

Potranno quindi scaricare quotidianamente l'elenco delle visite mediche che devono effettuare ma, soprattutto, potranno redigere in tempo reale il rapporto della visita e trasmetterlo immediatamente per via telematica all'INPS.

In questo modo il datore di lavoro potrà conoscere immediatamente l'esito del controllo accedendo al portale INPS dove aveva precedentemente richiesto la visita medica.

Il sistema, dopo una prima fase di rodaggio che doveva concludersi entro 15 giorni, entrava a regime completando così il sistema telematico di invio della certificazione medica di malattia.

TERMINI DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Il collegato lavoro (l. n. 183/2010) entrato in vigore il 24 novembre 2010, esplica interamente la sua efficacia dal 1 gennaio 2012.

In questa data, infatti, è terminato il periodo transitorio, stabilito dal decreto mille proroghe, che sospendeva la piena efficacia dei termini di impugnazione dei licenziamenti e non solo.

Riepiloghiamo pertanto la normativa sull'impugnazione che si applica nei seguenti casi:

- invalidità del licenziamento;
- contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro e legittimità di apposizione del termine;
- recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto;
- trasferimento del lavoratore;
- cessione di contratto per trasferimento d'azienda;
- nullità del termine apposto al contratto;
- controversie in materia di somministrazione di personale e appalto illecito.

Ebbene la norma, così come modificata dal collegato lavoro, conferma che il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta o dalla comunicazione delle motivazioni qualora non fossero state rese note contestualmente.

☞ **La novità più significativa si riscontra nel prosieguo della disposizione.**

Occorre innanzitutto premettere che è stato abrogato l'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione prima di ricorrere in giudizio. Ora, il ricorso a tale forma di risoluzione del contenzioso, è facoltativo.

Pertanto, una volta impugnato il licenziamento, il lavoratore ha due percorsi possibili da avviare tassativamente entro i 270 giorni successivi all'impugnativa:

1. entro i successivi 270 giorni (**termine tassativo a pena di inefficacia dell'impugnazione**) il lavoratore deposita il ricorso nella cancelleria del tribunale;
2. in alternativa, sempre entro lo stesso termine, può proporre il tentativo di conciliazione o di arbitrato;

Nel caso di cui al punto n. 2, qualora la conciliazione o l'arbitrato non vengano accettati o si concludano con un mancato accordo, il ricorso al giudice deve essere depositato entro i 60 giorni successivi al rifiuto o al mancato accordo.

È importante sottolineare che tale percorso abbrevia di molto il contenzioso in materia di lavoro in quanto la precedente normativa consentiva al lavoratore, una volta impugnato ed esperito il tentativo di conciliazione, di ricorrere al giudice entro il termine di 5 anni con evidenti pesanti ricadute economiche a carico del datore di lavoro eventualmente soccombente.

Nei contratti di lavoro a tempo determinato, l'impugnativa stessa poteva essere proposta entro il termine prescrizione di 5 anni.

In questo contesto si inserisce la specifica disposizione riferita ai contratti a termine che, con sentenza del giudice, vengono convertiti in contratti a tempo indeterminato.

In questi casi, infatti, la sentenza, oltre a stabilire la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, condanna il datore di lavoro a risarcire il lavoratore con una indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Tali somme risarcitorie vengono ridotte alla metà qualora i contratti collettivi (anche aziendali) prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori precedentemente occupati a termine, nell'ambito di specifiche graduatorie.

PROSPETTO INFORMATIVO PER IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Le novità introdotte dalla manovra di agosto sul sistema delle compensazioni territoriali, comportano la modifica della comunicazione annuale che le aziende soggette all'obbligo di cui alla l. 68/99, devono inviare per via telematica entro il mese di gennaio ai servizi per l'impiego.

Precisiamo che sono interessati i datori di lavoro che occupano più di 15 lavoratori i quali sono tenuti ad assumere personale disabile in misura variabile a seconda dell'organico occupato.

In pratica, l'art. 9 del d.l. 138/2011 semplifica il regime delle compensazioni territoriali in materia di collocamento obbligatorio e interessa le aziende che hanno più unità produttive dislocate sul territorio e le aziende facenti parte di un gruppo.

Queste possono concentrare in una determinata unità operativa un numero maggiore di lavoratori appartenenti alle categorie protette, a copertura delle unità eventualmente non assunte presso altre sedi o presso altre aziende dello stesso gruppo.

A tal fine non sarà più necessario chiedere la preventiva autorizzazione preventiva come precedentemente richiesto.

Sarà sufficiente inviare la denuncia telematica del personale disabile occupato ai servizi competenti di tutte le Province dove sono presenti le unità operative della stessa ditta o le società dello stesso gruppo, con il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale, sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

La nota del Ministero del lavoro n. 5909/2011 illustra il nuovo modello dichiarativo che conterrà una sezione denominata "compensazioni" dove andranno indicate le assunzioni eccedentarie operate in determinate unità a copertura di posti vacanti in altre.

Nel caso di compensazioni all'interno del gruppo, andrà indicato il codice fiscale del datore di lavoro con il quale avviene la compensazione.

☞ In conseguenza delle modifiche apportate al modello di comunicazione, lo stesso sarà disponibile a partire dal 15 gennaio 2012 e, conseguentemente, per quest'anno,

la denuncia va presentata sempre per via telematica, entro il 15 febbraio (la scadenza ordinaria era fissata al 31 gennaio di ogni anno).

Si ricorda infine che, qualora rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto.

**DEBITI CONTRIBUTIVI E TASSI DI DILAZIONE –
DIFFERIMENTO – SANZIONI CIVILI**

A decorrere dal 14 dicembre 2011, il Tasso Ufficiale di Riferimento fissato dalla Banca centrale europea, è stato fissato al 1%. Un altro precedente provvedimento lo aveva già ridotto al 1,25%

Variano conseguentemente i tassi di dilazione e di differimento contributivo nonché il tasso applicato per la determinazione delle sanzioni civili.

Con circolare n. 158 del 16 dicembre 2011 l'INPS comunica i seguenti nuovi tassi validi a decorrere dal 14 dicembre 2011:

- nei casi di autorizzazione al differimento degli adempimenti contributivi, o nei casi di rateazione concesse dal 14 dicembre 2011, il tasso passa al 7,00% (valore del TUR maggiorato di 6 punti);
- per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate nei termini oppure spontaneamente denunciate entro l'anno e pagate entro i 30 giorni successivi, il tasso applicabile è pari al TUR (1,00%) maggiorato di cinque punti e mezzo, quindi, al 6,50% annuo ai sensi della Legge 23 dicembre 2000 art. 116 c. 8 lettera a) e lettera b- secondo periodo;
- per il mancato pagamento dei contributi accertati dall'Istituto, denunciati dagli interessati oltre un anno dalla scadenza oppure denunciati entro l'anno e non pagati nei 30 giorni, il tasso applicabile è pari al 30% annuo ai sensi della citata L. 388/2000 art. 116 c. 8 lettera b);
- nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori, il tasso applicabile è pari al TUR maggiorato di 5,5 punti e quindi al 6,50% annuo (art. 116 c. 10 l. 388/2000);
- per il mancato o tardivo versamento di contributi riferito a procedure concorsuali si applica il tasso ufficiale di riferimento (in misura comunque non inferiore al tasso legale ora pari al 1,5%);

l'INAIL ha emanato la circolare n. 58 del 20 dicembre 2011 di pari contenuto.

**DECONTRIBUZIONE DELLE EROGAZIONI DI
SECONDO LIVELLO**

Meglio tardi che mai. Sulla G.U. del 28 dicembre 2011, è stato pubblicato il D.M. del 3 agosto 2011 che sblocca la decontribuzione sulle somme erogate ai lavoratori nel 2010, derivanti da contrattazione di secondo livello, la cui corresponsione e ammontare siano incerti in quanto legati ad elementi di produttività, redditività o altri parametri assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa.

I relativi contratti devono essere stati depositati presso la direzione provinciale del lavoro entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto e, pertanto, entro il 27 gennaio 2012. (anche se la norma prevede il deposito entro 30 giorni dalla sottoscrizione de contratto)

Possono essere decontribuite somme fino ad un massimo del 2,25% della retribuzione contrattuale annua di ciascun lavoratore

Lo sgravio contributivo è totale per i lavoratori mentre i datori di lavoro fruiscono di una riduzione del 25% dei contributi previdenziali e assistenziali a loro carico.

La fruizione del beneficio è subordinata alla presentazione telematica all'INPS (normalmente viene effettuata a cura dei consulenti del lavoro incaricati) di una istanza che deve contenere:

- a) i dati identificativi dell'azienda;
- b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale/aziendale di secondo livello;
- c) la data in cui è avvenuto il deposito del contratto di cui alla precedente lettera b) presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente;
- d) l'importo annuo complessivo delle erogazioni corrisposte nell'anno 2010 per le quali si chiede l'ammissione allo sgravio e il numero dei lavoratori interessati; ricordiamo che lo sgravio è concesso entro il limite massimo individuale del 2,25% della retribuzione imponibile;
- e) l'ammontare dello sgravio sui contributi previdenziali e assistenziali, dovuti dal datore di lavoro, entro il limite massimo di 25 punti percentuali dell'aliquota a suo carico;
- f) l'ammontare dello sgravio in misura pari al totale dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal lavoratore;
- g) l'indicazione dell'Ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici; la domanda va infatti presentata all'INPS anche in caso di assicurazione presso altro ente; in caso di contribuzione pensionistica versata ad altro Ente previdenziale devono essere presentate due distinte domande.

- ☞ Il beneficio è subordinato al possesso del Durc e al rispetto dei contratti collettivi nazionali e territoriali.

Si dovranno in ogni caso attendere le istruzioni dell'INPS per procedere con la presentazione delle domande.

<p style="text-align: center;">LAVORATORI RUMENI E BULGARI: ABOLITO IL REGIME TRANSITORIO</p>
--

A partire dal 1° gennaio 2012, i lavoratori bulgari e rumeni possono essere assunti in tutti i settori produttivi senza richiedere il preventivo nulla osta al lavoro allo Sportello Unico per l'immigrazione.

LA GIURISPRUDENZA**IL RISPETTO DELLA PROCEDURA DI MOBILITÀ****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19233 del 21 settembre 2011.**

Il licenziamento collettivo per riduzione di personale operato nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, prevede il rispetto di una determinata procedura dettata dalla l. n. 223/1991.

La sentenza in esame conferma che, il mancato rispetto di tale procedura posta a garanzia dei diritti dei lavoratori, determina l'inefficacia degli atti prodotti in seno a tale procedura ed in particolare l'inefficacia dei licenziamenti intimati anche nel caso in cui fosse stato raggiunto e sottoscritto un accordo in sede sindacale.

Non vanno quindi sottovalutati gli aspetti formali della procedura con particolare riguardo alla tempistica e alle comunicazioni.

PRESTITO ILLECITO DI MANODOPERA**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 22894 del 4 novembre 2011**

È noto che il ricorso al lavoro interinale è l'unico strumento che legittima il prestito di manodopera in base al quale il lavoratore viene assunto da un'agenzia interinale autorizzata e presta il lavoratore ad un soggetto, utilizzatore, in base ad uno specifico contratto di lavoro interinale.

La sentenza in esame ribadisce che, in caso di prestito illecito di manodopera, che avviene cioè al di fuori dei meccanismi sinteticamente sopra descritti, il prestatore di lavoro si deve considerare dipendente del soggetto utilizzatore con tutti gli obblighi retributivi e contributivi conseguenti.

Quanto sopra nonostante l'abrogazione della l. n. 1369/1960 sulla intermediazione illecita della manodopera.

NOZIONE DI LAVORO SUBORDINATO**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 20265 del 4 ottobre 2011**

La sentenza sottolinea i principi distintivi del rapporto di lavoro subordinato in uno specifico caso nel quale la prestazione dedotta in contratto era estremamente elementare e ripetitiva.

In questi casi, sostiene la sentenza, l'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo, gerarchico, non può essere particolarmente significativo ai fini della definizione del carattere subordinato ma occorre appellarsi ad altri criteri distinti quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e l'esistenza di una reale autonomia organizzativa da parte del prestatore di lavoro.

Tali principi possono essere importanti soprattutto quando si stipulano contratti di collaborazione a progetto per attività particolarmente semplici rispetto alle quali è difficile sostenere l'autonomia del prestatore d'opera.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 24476 del 21 novembre 2011**

L'assenza della forma scritta nel contratto di lavoro a tempo parziale, non comporta la nullità dell'intero contratto che mantiene la sua validità salvo che non si dia prova che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella particolare clausola.

La mancanza della forma scritta qualifica però il contratto come rapporto di lavoro a tempo pieno.

SSCADENZARIO LAVORO FEBBRAIO 2012

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				FEBBRAIO 12

Mercoledì 15 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	F Scade il termine per presentare, per via E telematica agli uffici del lavoro territorialmente B competenti, le denunce del personale occupato B di fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di personale appartenente alle categorie protette.
Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE - LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI - I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - INPS CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS ARTIGIANI E COMMERCianti I.N.A.I.L.	F Scade il termine per versare in via telematica: E Le ritenute operate nel mese di gennaio 2012 B sui compensi per lavoro dipendente e assimilati B (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012-...); R l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel A mese di gennaio 2012; I l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF O trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2012 e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2012; Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2012 (cod. 1038 – 1040); i contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente F il contributo per compensi ad amministratori, E collaboratori coordinati e continuativi e a B progetto, venditori porta a porta e professionisti B privi di cassa corrisposti nel mese di gennaio R 2012; Scade il termine per il versamento della 4 ^a rata del contributo minimo per il 2011. Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2011 e la rata relativa al 2012 risultanti dall'autoliquidazione.

INAIL	F E B B R	Scade il termine per presentare all'INAIL : - la denuncia annuale dei salari relativa al 2011; - la comunicazione motivata dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2012.
Lunedì 20 ENASARCO		Scade il termine per il versamento dei contributi relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre 2011.
Martedì 28 I.N.A.I.L. Norma premiale		Scade il termine per la presentazione della domanda di riduzione del tasso INAIL per l'anno 2012.
Mercoledì 29 FASI		Scade il termine per versare i contributi relativi al 1° trimestre 2012.
Mercoledì 29 I.N.P.S.	F E B	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il flusso UniEmens relativi al mese di gennaio 2012.
Mercoledì 29 INPS	F E B B R A I O	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2011 al fine dell'applicazione del contributo CIG ridotto; l'adempimento interessa le aziende che nell'anno precedente hanno occupato un numero medio di dipendenti pari o inferiore alle 50 unità variando così la loro situazione contributiva.
Mercoledì 29 DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA		Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2011.
Mercoledì 29 SOSTITUTO DI IMPOSTA modello CUD		Scade il termine, per il sostituto di imposta, per consegnare la certificazione dei compensi erogati e delle ritenute operate nell'anno 2011.
Mercoledì 29 DATORI DI LAVORO		Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

SCADENZARIO LAVORO MARZO 2012

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
			01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	MARZO 2012

Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO:		Scade il termine per versare in via telematica:
---	--	--

- I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE	M A R Z O Le ritenute operate nel mese di febbraio 2012 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012); l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di febbraio 2012; l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2012 e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.
---	--