



| | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| 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. 06/06 del 23.11.2006

SOMMARIO

[FONDO T.F.R. E PREVIDENZA COMPLEMENTARE](#)

[SOCIO/AMMINISTRATORE E DIPENDENTE](#)

[CONGEDO PARENTALE E PERMESSI PER MALATTIA DEL FIGLIO](#)

[CHIARIMENTI INPS SU MALATTIA E MATERNITÀ](#)

[LA LOTTA AL LAVORO SOMMERSO](#)

[LIMITI NUMERICI ALL'ASSUNZIONE DI APPRENDISTI](#)

[AGENTI DI COMMERCIO E OBBLIGO ASSICURATIVO INAIL](#)

[PERMESSI PER DONAZIONE DI MIDOLLO OSSEO](#)

[GESTIONE SEPARATA INPS – EMISSIONE AVVISI BONARI](#)

[IL LAVORO STRAORDINARIO PER EVENTI ECCEZIONALI](#)

[DEDUZIONI - AUTO AZIENDALI E ALTRE NOVITÀ DELLA MANOVRA D'AUTUNNO](#)

[ASSOGGETTAMENTO CONTRIBUTIVO DELLE SOMME DA TRANSAZIONE](#)

[IL RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO DEI CITTADINI STRANIERI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [NOVEMBRE](#) 2006, [DICEMBRE](#) 2006 e PRIMI GIORNI DI [GENNAIO](#) 2007

FONDO T.F.R. E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In attesa del varo definitivo della legge finanziaria 2007 anticipiamo, per sommi capi, i contenuti delle novità che incideranno sull'accantonamento del TFR e sulla previdenza complementare.

Precisiamo che, su questo tema, si è inserito l'accordo sottoscritto il 23 ottobre 2006 tra governo e parti sociali.

Il legislatore intende, in sostanza, **anticipare** al 1 gennaio 2007 **la riforma della previdenza complementare**, che doveva entrare in vigore il 1 gennaio 2008, mediante il meccanismo di seguito illustrato.

Occorre innanzitutto premettere che la manovra dispone rispetto al T.F.R. che i lavoratori matureranno dal 1 gennaio 2007 mentre per il T.F.R. maturato fino al 31 dicembre 2006 non è prevista alcuna modifica e continuerà a rimanere integralmente accantonato presso il datore di lavoro a meno che il dipendente non abbia già aderito ad un fondo di previdenza complementare.

Entro il 30 giugno 2007, ogni lavoratore dovrà decidere, dandone comunicazione al proprio datore di lavoro, se intende aderire o meno ad un fondo di previdenza complementare.

Rispetto a tale disposizione possono quindi presentarsi 2 ipotesi:

- 1. il lavoratore manifesta la decisione di conferire il TFR ad un fondo di previdenza complementare;**
- 2. il lavoratore non manifesta alcuna scelta.**

Nell'ipotesi di cui al punto 1, il datore di lavoro dovrà conferire al fondo di previdenza prescelto dal lavoratore, tutto il T.F.R. maturando dal 1 gennaio 2007.

Nell'ipotesi di cui al punto 2 bisogna distinguere a seconda se:

- a) il lavoratore appartiene ad una **azienda che occupa meno di 50 dipendenti**; in questo caso il T.F.R. continua a rimanere presso la ditta; nulla cambia rispetto ai periodi precedenti;
- b) il lavoratore appartiene ad una **azienda che occupa più di 49 dipendenti**; in questo caso il datore di lavoro dovrà versare il T.F.R. maturando dal 1 gennaio 2007 ad uno specifico fondo che verrà istituito presso l'INPS.

Per le aziende che conferiranno il T.F.R. ai fondi di previdenza complementare oppure all'INPS sono previste forme di compensazione dei maggiori costi che dovranno sostenere per il venir meno della liquidità.

Durante il semestre gennaio giugno 2007 è prevista l'attivazione di una campagna di informazione per consentire ai lavoratori di operare la scelta con cognizione di causa.

Ritourneremo sull'argomento non appena sarà emanato il provvedimento definitivo che dovrà chiarire anche le modalità di determinazione dei limiti numerici delle aziende soggette alla nuova disciplina.

Allo stato attuale non è infatti chiaro quali lavoratori entrino a far parte della base di calcolo dei 50 addetti e ci si chiede se, a tal fine, vadano computati: i contratti a termine, gli apprendisti, i contratti di inserimento ecc.

Dovranno inoltre essere chiaramente individuati anche i benefici derivanti dalle compensazioni proposte.

SOCIO/AMMINISTRATORE E DIPENDENTE

Il tribunale di Milano, con sentenza del 20 giugno 2006, ha respinto il ricorso proposto da un socio amministratore di una società il quale, per le modalità di svolgimento delle prestazioni rese per la stessa, rivendicava l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

La sentenza fornisce l'occasione per analizzare, se pur brevemente, una questione piuttosto delicata in quanto riguarda il riconoscimento del rapporto di subordinazione in relazione al rapporto assicurativo con l'INPS.

Accade infatti talvolta che, al fine di completare la propria posizione contributiva, il socio amministratore di una società costituisca, con la stessa, un rapporto di lavoro dipendente proseguendo il versamento dei contributi nella gestione dipendenti dell'INPS.

L'istituto, al momento della liquidazione della pensione, verifica l'eventuale esistenza, in capo al richiedente dipendente, di cariche sociali rivestite all'interno della società e, in caso di riscontro positivo, accerta la reale esistenza della subordinazione.

In assenza di tale elemento, l'INPS nega la fondatezza del rapporto assicurativo con conseguente azzeramento della posizione contributiva e mancata erogazione della prestazione pensionistica.

A quel punto, la possibilità di richiedere il rimborso della contribuzione, nei limiti della prescrizione decennale, è una magra consolazione rispetto alla impossibilità di ottenere la liquidazione di una prestazione pensionistica.

Ebbene, nel caso specifico, la sentenza ha negato l'esistenza del rapporto di subordinazione pur non escludendo che l'ipotesi possa concretamente configurarsi.

Occorre preliminarmente precisare che il giudice ha ribadito la non applicabilità della disciplina dei rapporti di lavoro a progetto all'attività resa dall'amministratore in quanto espressamente escluso dall'art. 61 D. Lgs. 276/2003.

È chiaro che l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato si caratterizza principalmente dall'assoggettamento del dipendente al potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro che, nel caso di una società, viene principalmente rappresentato dagli amministratori o dal consiglio di amministrazione.

Viene quindi automaticamente esclusa la possibilità di individuare un rapporto di lavoro subordinato in capo all'amministratore unico.

Si ritiene sia difficilmente configurabile il rapporto di lavoro anche in capo ad un socio di maggioranza.

La sentenza ribadisce comunque che **la qualità di socio amministratore di società non è di ostacolo alla esistenza anche di un rapporto di lavoro subordinato in relazione ad attività diverse da quelle esercitate in forza della carica di amministratore.**

A tali fine è pertanto fondamentale che, nel caso in cui dovessero coesistere le diverse figure (socio/amministratore e dipendente) siano chiaramente e formalmente individuate le attribuzioni derivanti dal rapporto organico in qualità di amministratore, che devono essere diverse da quelle deputate allo stesso soggetto, in qualità di lavoratore subordinato.

Queste ultime saranno altrettanto chiaramente definite nel contratto individuale di lavoro nel quale si consiglia di individuare chiaramente l'organo sociale al quale risponde il soggetto nello svolgimento dell'attività di lavoratore subordinato.

**CONGEDO PARENTALE E PERMESSI PER MALATTIA
DEL FIGLIO**

Con risposta ad un interpello del 28 agosto 2006, il Ministero del lavoro ha precisato che il periodo di fruizione del congedo parentale per maternità (astensione facoltativa post partum) può essere interrotto per i periodi di fruizione dei permessi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. 151/2001.

Si ricorda che l'art. 47 citato dispone che i genitori, alternativamente e non contemporaneamente, possano fruire di permessi non retribuiti per l'assistenza del figlio malato nelle seguenti misure:

- senza limiti per assistenza di figli fino a tre anni di età;
- per un massimo di cinque giorni all'anno a ciascun genitore per figli maggiori di tre anni e fino ad otto anni.

Si ricorda che in ogni caso il diritto ai permessi per assistenza del figlio ammalato presuppone che il lavoratore produca la relativa certificazione medica.

Il genitore che intenda sospendere il congedo parentale per sopravvenuta malattia del figlio, dovrà pertanto produrre al proprio datore di lavoro la certificazione medica attestante la malattia del figlio e richiedere la sospensione, ed il conseguente prolungamento, del periodo di congedo parentale.

CHIARIMENTI INPS SU MALATTIA E MATERNITÀ

Con la circolare n. 95 del 6 settembre 2006, l'INPS interviene a chiarire alcuni aspetti legati alle prestazioni di malattia e di maternità.

Riportiamo le questioni che possono essere di maggiore interesse.

Carenza malattia e certificazione

È definito carenza il periodo riferito ai primi tre giorni di malattia per i quali L'INPS non eroga alcuna indennità.

Il trattamento posto a carico dell'istituto decorre infatti dal quarto giorno di malattia.

La circolare **ricorda che, anche per le malattie con prognosi certificata fino a tre giorni, corre l'obbligo, a carico del dipendente, di trasmettere il relativo certificato all'INPS nei termini ordinari.**

Quanto sopra anche al fine di determinare l'indennità nel caso di successiva ricaduta nel medesimo evento morboso.

Day hospital

Ai fini del riconoscimento della malattia e della relativa indennizzabilità, le giornate certificate come day hospital, sono equiparate al ricovero ospedaliero.

Tale chiarimento è stato fornito espressamente per i lavoratori iscritti alla gestione separata ma lo stesso principio vale anche per i lavoratori dipendenti.

Malattie all'estero

Per i lavoratori italiani che si ammalano durante un soggiorno all'estero (per lavoro o per ferie) in un paese che non appartiene all'UE o che non ha stipulato con l'Italia Convenzioni o Accordi specifici che regolano la materia, **la corresponsione dell'indennità di malattia può avvenire solo dopo la presentazione all'INPS della certificazione originale con traduzione legalizzata a cura della locale rappresentanza diplomatica o consolare italiana.**

In alcuni paesi le Ambasciate e i Consolati incaricano medici di loro fiducia di esaminare i certificati di cui trattasi.

Questi, talvolta, redigono un nuovo certificato direttamente in lingua italiana che, con la circolare in esame, l'INPS precisa essere comunque valido purché l'Ambasciata o il Consolato attestino espressamente la veste di medico fiduciario conferita al sanitario che ha svolto il servizio in argomento nonché l'autenticità della sua firma.

L'adempimento della legalizzazione può non essere richiesto ai lavoratori che si ammalano in Paesi non facenti parte dell'Unione Europea ma che hanno stipulato con l'Italia (o con la U.E.) Convenzioni o Accordi specifici che regolano la materia in cui è espressamente previsto che la certificazione di malattia rilasciata dall'Istituzione locale competente (o, per quanto qui interessa, da medici abilitati dalla stessa) è esente da legalizzazione.

Paesi di cui trattasi sono:

- Paesi extra UE con i quali sono stati stipulati Accordi che prevedono l'applicazione della disciplina comunitaria: Islanda, Norvegia e Liechtenstein in base all'Accordo SEE (Spazio Economico Europeo), Svizzera (in base all'Accordo sulla libera circolazione tra CH e UE) e Turchia (in applicazione alla Convenzione Europea di sicurezza sociale).
- Paesi extra UE con i quali sono state stipulate Convenzioni estese all'assicurazione per malattia: Argentina, Bosnia-Erzegovina (5), Brasile, Croazia, Jersey e Isole del Canale, Macedonia (5), Principato di Monaco, Repubblica di San Marino, Stato di Serbia e Montenegro (5), Tunisia, Uruguay e Venezuela.

Sono inoltre esenti da legalizzazione i certificati rilasciati da stati aderenti alla convenzione dell'Aja del 5 ottobre 1961 purché il certificato riporti la relativa "Apostille".

Trattamento di malattia ed ex festività

La Legge n. 54 del 1997 ha soppresso le festività dell'Ascensione, del Corpus Domini, del 19 marzo, del 29 giugno e del 4 novembre che sono diventate giornate normalmente lavorabili.

L'INPS ribadisce che, in caso di malattia coincidente con tali date, è dovuta la relativa indennità a carico dell'Istituto posto che, per tali giornate, non è dovuto uno specifico trattamento a titolo di festività a carico della ditta.

Per la giornata del 4 novembre, per legge spostata alla prima domenica del mese e per la quale è prevista l'erogazione di una giornata di retribuzione, l'INPS non erogherà quindi alcuna indennità.

Identica disciplina si applicherà nel caso in cui il datore di lavoro corrisponda, per le festività soppresse, il relativo compenso in coincidenza con la domenica.

Riposi giornalieri (allattamento) e part time

L'art. 39 del D. Lgs. 151/2001 riconosce il diritto a 2 ore di riposo giornaliero alla lavoratrice madre nel primo anno di vita del bambino.

Nel caso di prestazione inferiore alle 6 ore il permesso è di 1 ora mentre non è riconosciuto alcun permesso in assenza di prestazione.

Si pone il problema del riconoscimento del permesso alle lavoratrici occupate con contratto di lavoro a tempo parziale che prevede una sola ora di prestazione al giorno.

Ebbene, in questo caso, l'INPS riconosce il diritto al riposo retribuito di 1 ora anche se la fruizione del riposo, di fatto, azzerà la prestazione di lavoro.

Inoltre, nel caso di parto plurimo, l'INPS precisa che il padre lavoratore può fruire delle ore di riposo giornaliero nella misura doppia prevista, qualora la madre sia lavoratrice non dipendente (lavoratrice autonoma, artigiana, libera professionista ecc.) avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'Istituto o di altro ente previdenziale.

Il padre inoltre può fruire dei permessi anche durante il periodo di astensione obbligatoria post parto o durante il congedo parentale della madre. In tali periodi, però, il diritto spetta nella misura di 2 ore o di 1 ora a seconda dell'orario svolto (pari/superiore alle 6 ore o inferiore alle 6 ore).

LA LOTTA AL LAVORO SOMMERSO

Nella precedente circolare n. 6 del 2006, abbiamo commentato le novità introdotte dalla manovra finanziaria bis e, tra queste, le nuove norme che contrastano il lavoro sommerso.

Sospensione dell'attività nei cantieri edili

Di particolare rilievo la disposizione che prevede la sospensione del lavoro nei **cantieri edili** qualora il personale ispettivo:

- 1. riscontri l'impiego di personale non risultante dai libri obbligatori in misura pari o superiore al 20% del totale di lavoratori regolarmente occupati nel cantiere;**
- 2. rilevi reiterate violazioni in materia di superamento dei tempi di lavoro, riposo giornaliero e settimanale disposti dagli articoli 4, 7, 9 del d. lgs. 66/2003.**

In data 26 settembre 2006 Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha emanato la circolare n. 29 con la quale ha fornito l'interpretazione della norma.

Il Ministero sottolinea che lo spirito della disposizione è rivolto alla tutela della salute dei lavoratori che ritiene particolarmente esposta ai rischi dell'ambiente di lavoro quando il rapporto non risulta regolarmente costituito. In tali casi, infatti, è particolarmente carente la formazione e l'informazione dei lavoratori con riguardo ai rischi presenti nell'ambiente di lavoro.

Di seguito la circolare precisa **l'ambito di applicazione della disposizione** che si intende riferito a imprese che svolgono:

- lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le linee elettriche, le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro;
- scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per i lavori edili o di ingegneria civile.

Inoltre ha precisato che **l'oggetto della verifica e dell'eventuale provvedimento di sospensione, sarà la singola azienda e non il cantiere nella sua interezza**; non sarebbe infatti corretto sospendere l'attività di un intero cantiere dove operano più imprese a fronte di violazioni commesse da una sola ditta.

In merito al conteggio dei lavoratori irregolari il Ministero precisa che **il calcolo va effettuato considerando tutti i soggetti impiegati dalla ditta nel cantiere al momento dell'accesso ispettivo**.

Tra questi, saranno considerati quelli che non risultano da alcun documento contabile o da alcuna denuncia. Di conseguenza non figureranno tra i lavoratori irregolari, per esempio, eventuali soggetti impropriamente registrati come collaboratori coordinati a progetto in quanto comunque registrati nel libro matricola.

Con riferimento al punto 2 di cui sopra, risulta essere sanzionabile la ripetizione di una o più delle condotte illecite, riferite ad almeno un lavoratore in un certo arco temporale che il Ministero, richiamando l'art. 8bis della l. n. 689/1981, sembra individuare in 5 anni.

Il Ministero prosegue sottolineando il potere discrezionale dell'**ispettore** il quale "**può**" adottare il provvedimento di sospensione.

L'espressione usata dalla norma, induce a pensare che il provvedimento possa essere adottato ogniqualvolta si riscontri la sussistenza di uno o di ambedue i presupposti sopra citati, salvo valutare le circostanze particolari che suggeriscano, sotto il profilo dell'opportunità, di non adottare il provvedimento di sospensione.

Quindi il Ministero ritorna sul concetto di tutela della salute cui sarebbe volto il provvedimento e suggerisce che **il provvedimento può non essere adottato**:

- 1) quando il rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori risulta di lieve entità in relazione alla specifica attività svolta nel cantiere (es. tinteggiatura interna, posa in opera di rivestimenti ecc.);
- 2) quando l'interruzione dell'attività svolta dall'impresa determini a sua volta una situazione di pericolo per l'incolumità dei lavoratori delle altre imprese che operano nel cantiere (si pensi, ad esempio, alla sospensione di uno scavo in presenza di una falda d'acqua o a scavi aperti in strade di grande traffico, a demolizioni il cui stato di avanzamento abbia già pregiudicato la stabilità della struttura residua e/o adiacente o, ancora, alla necessità di ultimare eventuali lavori di rimozione di materiale nocivo quale l'amianto).

Revoca del provvedimento

La revoca del provvedimento è subordinata alle seguenti condizioni:

- a) regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni. È comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali e amministrative vigenti.

La circolare precisa che per regolarizzazione dei lavoratori si intende, oltre alla registrazione degli stessi sui libri obbligatori, al pagamento delle sanzioni amministrative e civili ed al versamento dei relativi contributi previdenziali ed assicurativi, anche l'adempimento degli obblighi imposti in materia di sicurezza quali: formazione, informazione, visite mediche preventive e fornitura dei dispositivi di sicurezza.

Rilevanza penale della mancata osservanza del provvedimento di sospensione

L'inosservanza del provvedimento di sospensione dei lavori configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 c.p. il quale punisce "chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene" con l'arresto sino a tre mesi e l'ammenda sino ad € 206.

Ricorsi

La circolare precisa che avverso il provvedimento di sospensione sembra ammissibile il ricorso di natura gerarchica alla Direzione Regionale del Lavoro territorialmente competente secondo quanto disposto dal D.P.R. 1199/1971.

Tessera di riconoscimento o registro

In merito alla norma che istituisce l'obbligo di munire i lavoratori addetti ai cantieri della tessera di riconoscimento, la circolare precisa che l'ambito di applicazione è lo stesso della norma precedentemente esaminata.

I dati contenuti nella tessera devono consentire l'immediata identificazione del personale subordinato (per il quale provvederà il datore di lavoro) e non subordinato che provvederà autonomamente a dotarsi della tessera con dati anagrafici del lavoratore (cognome, nome e data di nascita) e della ditta (nome o ragione sociale).

La disposizione consente ai datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti di sostituire la tessera con un registro, vidimato dalla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, da tenere nel luogo di lavoro nel quale vengono giornalmente indicati i dati identificativi del personale impiegato nel cantiere.

Per il computo dei 10 dipendenti si dovrà considerare tutto il personale impiegato dall'impresa ivi compresi i lavoratori autonomi intendendosi per tali i soggetti non subordinati che hanno un rapporto continuativo con l'impresa (Collaboratori a progetto e associati in partecipazione).

Nel caso in cui la ditta operi contemporaneamente in cantieri diversi, dovrà dotarsi di un registro per ogni cantiere.

Il registro non va mai rimosso dal luogo di lavoro e deve essere aggiornato quotidianamente.

Alla luce di quanto sopra risulta molto più agevole dotare comunque i lavoratori della tessera di riconoscimento.

Comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro

In merito a tale disposizione la circolare precisa che sono soggette a tale obbligo **solo le imprese edili in senso stretto** individuate con riferimento all'inquadramento previdenziale.

La comunicazione di assunzione, che va effettuata entro il giorno precedente la costituzione del rapporto di lavoro, deve avere data certa e va quindi effettuata con raccomandata A.R. o tramite fax o posta elettronica certificata.

La circolare precisa che, qualora l'assunzione avvenga in giornata immediatamente successiva ad una festività, l'adempimento potrà essere effettuato anche nella giornata festiva posto che sono ammesse comunicazioni via fax o con posta elettronica certificata.

Maxi sanzione per lavoro nero

La **maxi sanzione** che **colpisce**, lo ricordiamo, **tutti i datori di lavoro e non solo le imprese edili**, va **da Euro 1.500 a Euro 12.000**, per ciascun lavoratore occupato e non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, maggiorata di Euro 150 per ogni giornata di lavoro effettivo.

Inoltre, l'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore di cui al periodo precedente, non può essere inferiore a € 3.000, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata.

Competente a comminare questa sanzione è il personale delle Direzioni Provinciali del Lavoro.

Viene precisato anche che tale sanzione è aggiuntiva rispetto a tutte quelle previste per le violazioni in materia di: comunicazione di assunzione, denuncia all'INAIL, consegna della dichiarazione al dipendente.

La sanzione è applicabile in tutti i casi di impiego di qualunque tipologia di personale a qualunque titolo e per qualsiasi ragione non risultante dalle scritture o da documentazione obbligatoria.

Si ritiene quindi che la sanzione sia applicabile anche a soggetti impiegati con rapporti di collaborazione non regolarizzati.

Per contro la sanzione non è applicabile quando, per esempio, un soggetto venga impropriamente impiegato con contratto di collaborazione il quale, comunque, risulta iscritto nei documenti della ditta.

LIMITI NUMERICI ALL'ASSUNZIONE DI APPRENDISTI

Il Ministero del Lavoro, in risposta ad uno specifico interpello, ha specificato che i soci lavoratori vanno compresi nella base di calcolo per la determinazione del numero di apprendisti assumibili.

Riportiamo il comma 1 dell'art. 47 D. lgs. 276/2003 il quale, a tale proposito, dispone:

"Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle

imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443".

Con la risposta fornita, il Ministero del Lavoro ribadisce che il riferimento alle maestranze specializzate e qualificate non comprende qualsiasi tipologia di contratto in corso.

A tale proposito precisa che sono esclusi dalla base di computo il lavoratori interinali o i lavoratori a progetto.

Il Ministero prosegue precisando che, il socio lavoratore può rientrare nella suddetta base di calcolo qualora sia effettivamente e stabilmente inserito e occupato nello svolgimento dell'attività lavorativa aziendale e in possesso delle relative qualità e competenze professionali.

La risposta sottolinea anche come la nuova disciplina consideri, ai fini del calcolo, le maestranze in servizio presso il datore di lavoro e non più in servizio presso l'azienda.

L'ampliamento dell'ambito sembra voler verificare la concreta consistenza dell'azienda che assume apprendisti, con riferimento alle capacità obiettive di seguire e garantire la formazione e l'addestramento del lavoratore.

AGENTI DI COMMERCIO E OBBLIGO ASSICURATIVO INAIL

In occasione della risposta ad un interpello proposto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, l'INAIL ha ribadito gli elementi che configurano l'obbligo assicurativo degli agenti di commercio.

Occorre innanzitutto premettere che non corre alcun obbligo assicurativo per gli agenti che operano in forma individuale.

Con riguardo agli agenti che operano in forma societaria, qualora svolgano attività rischiose previste dall'art. 1 del DPR 1124/1965, l'obbligo assicurativo sussiste quando tra l'agente e la società cui appartiene, esiste un rapporto di dipendenza funzionale.

Questa si configura quando *"l'attività manuale o di sovrintendenza del lavoro altrui sia svolto dal socio con carattere di professionalità, sistematicità ed abitualità, anche se discontinuamente e non con interventi eccezionali ed occasionali"*.

Si può quindi concludere che tutti i soci di una società avente come oggetto l'attività di agenzia, i quali operino all'interno della società stessa, devono essere assicurati presso l'INAIL.

PERMESSI PER DONAZIONE DI MIDOLLO OSSEO

La Legge n. 52/2001, riconosce al lavoratore dipendente che ricorre alla donazione di midollo osseo, il diritto a fruire di permessi retribuiti.

In particolare i lavoratori hanno diritto alla normale retribuzione per i giorni di degenza ospedaliera *"occorrenti al prelievo del sangue midollare nonché per le successive giornate di convalescenza che l'équipe medica che ha effettuato il trapianto ritenga necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore stesso"*.

Inoltre, hanno diritto alla normale retribuzione anche per i permessi orari concessi per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti preliminari alla donazione (art. 5, comma 1):

- a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici (definizione del sistema genetico HLA);*
- b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;*
- c) accertamento dell'idoneità alla donazione.*

I datori di lavoro anticiperanno il trattamento previsto per i permessi e, qualora siano tenuti al versamento della contribuzione con la procedura DM 10/2, conguaglieranno le indennità anticipate per conto dell'Istituto con la contribuzione dovuta. In caso di ritardo, gli emolumenti erogati dal datore di lavoro sono da intendersi corrisposti a titolo di retribuzione e, conseguentemente, rimangono assoggettati alla normale contribuzione.

I datori di lavoro esclusi dalla procedura DM10 dovranno chiedere il rimborso di quanto anticipato.

*Ai fini del conguaglio delle indennità di cui trattasi, i datori di lavoro devono farsi consegnare dal donatore specifica **certificazione sanitaria** rilasciata dalle strutture ospedaliere ovvero dai Centri trasfusionali autorizzati che hanno reso le prestazioni sanitarie inerenti alla procedura della donazione (art. 5, comma 2, legge 52/2001).*

In particolare, dalla certificazione devono rilevarsi:

- *i dati anagrafici del donatore;*
- *le ore di permesso occorrenti agli accertamenti ed ai prelievi preliminari alla donazione, specificati al comma 1 dell'art. 5, legge 52/2001;*
- *le giornate di degenza occorrenti per il prelievo del midollo osseo;*
- *le giornate di convalescenza successive al prelievo ritenute necessarie dall'équipe medica del Centro trasfusionale di cui sopra per il completo ripristino dello stato fisico del donatore ed effettivamente fruito.*

La suddetta certificazione deve essere conservata a cura del datore di lavoro per un periodo di 10 anni al fine di permettere all'Istituto le verifiche di competenza.

Tali precisazioni sono state fornite con la circolare INPS n. 97 del 15 settembre 2006 nella quale l'Istituto precisa che il trattamento economico va riconosciuto nella stessa misura prevista per le donazioni di sangue.

Il diritto ai permessi come sopra disciplinato spetta per le assenze a tale titolo intervenute successivamente al 16/03/2001.

Le assenze per donazione di midollo osseo danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa sulla base della retribuzione effettiva degli interessati.

I datori di lavoro dovranno quindi tenerne conto ai fini della corretta compilazione della denuncia mensile E-mens.

GESTIONE SEPARATA INPS – EMISSIONE AVVISI BONARI

L'INPS ha comunicato, con i messaggi n. 24875 e 25044, che sono in corso di emanazione gli avvisi di pagamento per contributi dovuti e non versati o versati in misura insufficiente, sui compensi erogati ai soggetti iscritti alla gestione separata negli anni 2001, 2002, 2004, riferiti ai modelli GLA presentati negli anni 2002, 2003, 2005.

Non saranno richieste le differenze fino a Euro 10,33.

I soggetti che hanno correttamente versato la contribuzione eventualmente richiesta, dovranno trasmettere alla sede INPS competente la copia dei versamenti.

In caso contrario dovranno provvedere al versamento di quanto dovuto entro 30 giorni dalla richiesta, tramite modello F24.

In alternativa è possibile chiedere la rateazione del dovuto.

IL LAVORO STRAORDINARIO PER EVENTI ECCEZIONALI

Con la risposta ad un interpello, il Ministero del lavoro ha specificato la deroga ai limiti di ricorso al lavoro straordinario a fronte di eventi eccezionali.

A tale proposito occorre preliminarmente ricordare che **la prestazione di lavoro media non può superare le 48 ore settimanali con riferimento ad un arco temporale di 4 mesi** (i contratti collettivi possono individuare un diverso arco temporale fino ad un massi di 6/12 mesi).

L'articolo 5 del D. Lgs. 66/2003, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, limita il ricorso al lavoro straordinario ad un massimo di 250 ore annue precisando che, sempre fatte salve diverse disposizioni da parte della contrattazione collettiva, **il ricorso al lavoro straordinario è inoltre ammesso** in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

Rispondendo al quesito il Ministero precisa che, lo straordinario svolto in occasione degli eventi di cui ai precedenti punti a) b) c), non rileva ai fini del computo del limite di straordinario disposto dalla disciplina legale (250 ore) o del diverso limite disposto dalla contrattazione collettiva.

Di conseguenza tali limiti orari possono essere superati a fronte di prestazioni rese per le causali sopra richiamate.

Le ipotesi di cui ai precedenti punti a) b) c), non rappresentano invece alcuna possibilità di deroga per:

- limite della prestazione media settimanale (48 ore);
- riposo giornaliero (11 ore consecutive ogni 24);
- pause giornaliere (normalmente regolate dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiori a 10 minuti dopo 6 ore di lavoro ininterrotto);
- lavoro notturno e relativa durata.

Inoltre, nel caso in cui le prestazioni complessivamente rese nella settimana (comprendendo nel calcolo anche le ore prestate per gli eventi di cui ai precedenti punti a), b), c)) superino le 48 ore con ricorso al lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti, il datore di lavoro deve inviare comunicazione all'Ufficio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro competente.

Si ricorda che tale comunicazione è numerica e non nominativa e va inviata entro 30 giorni dalla fine del periodo di osservazione disposto dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

DEDUZIONI - AUTO AZIENDALI E ALTRE NOVITÀ DELLA MANOVRA D'AUTUNNO

Illustriamo brevemente le novità introdotte dal D.L. 262/2006 che incidono sulla tassazione del reddito da lavoro dipendente.

No tax area e soggetti non residenti

Il D.L. 223/2006, commentato nell'ultima circolare, aveva disposto che, con decorrenza 2006, i soggetti non residenti in Italia non avrebbero più potuto fruire delle deduzioni per no tax area.

Il D.L. ora in esame posticipa l'effetto di tale disposizione a partire dal periodo di imposta 2007.

Pertanto, per l'anno 2006, le sole deduzioni per no tax area verranno applicate anche ai non residenti ai quali, lo ricordiamo, comunque non si applicano le deduzioni per i familiari a carico.

A partire dal periodo di imposta 2007 tali deduzioni saranno riconosciute solo ai soggetti considerati fiscalmente residenti.

Auto aziendali concesse in uso promiscuo ai dipendenti

Sempre con effetto dal periodo di imposta 2006, cambia il valore del benefit che scaturisce dalla concessione delle auto aziendali concesse ai dipendenti in uso promiscuo.

Il valore del benefit è ora rappresentato dal 50% (prima della modifica il valore era rappresentato dal 30%) dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio, desumibile dalle tabelle pubblicate annualmente dal Ministero delle Finanze, sulla scorta delle elaborazioni dell'Automobile Club d'Italia. **In virtù di ciò, con il conguaglio di fine anno procederemo alle operazioni di rettifica dell'imponibile.**

Inoltre ora il valore del benefit rappresenta anche il limite di deducibilità del costo in capo all'azienda.

**ASSOGGETTAMENTO CONTRIBUTIVO DELLE
SOMME DA TRANSAZIONE**

Con messaggio n. 7585 del 9 marzo 2006, l'INPS ha risposto ad un quesito riguardante l'assoggettamento delle somme erogate a dipendenti, in seguito ad atti transattivi avvenuti in corso o al termine del rapporto di lavoro.

L'Istituto precisa innanzitutto che tali somme non sono, di per sé, escluse dalla base imponibile in quanto non rientrano nell'elenco tassativo delle somme escluse dalla base imponibile, individuato dal T.U.I.R..

Sicuramente rientrano nella base imponibile *"le somme date per transazioni intervenute in relazione al rapporto di lavoro e nascenti da pretese vertenti su elementi imponibili"*.

Pertanto, precisa l'INPS, sia nel caso di transazione semplice che nel caso di transazione novativa ex art. 1965 c.c., **ai fini dell'assoggettamento o meno a contribuzione, occorrerà verificare di volta in volta i contenuti specifici della transazione stessa con riferimento anche alle pretese che hanno originato la controversia.**

**IL RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO DEI
CITTADINI STRANIERI**

Il Ministero del Lavoro ha emanato una direttiva in base alla quale riconosce la validità del permesso di soggiorno scaduto, in attesa del rinnovo, purché sia stata rilasciata dalla Questura, la ricevuta attestante la presentazione della domanda di rinnovo.

Riportiamo di seguito il dispositivo della delibera.

.....omissis

1. Il mancato rispetto del termine di venti giorni per la conclusione del procedimento di rinnovo del permesso di soggiorno non incide sulla piena legittimità del soggiorno stesso e sul godimento dei diritti ad esso connessi, qualora:

- la domanda di rinnovo sia stata presentata prima della scadenza del permesso di soggiorno o entro sessanta giorni dalla scadenza dello stesso;

- sia stata verificata la completezza della documentazione prescritta a corredo della richiesta di rinnovo;

- sia stata rilasciata dall'ufficio la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rinnovo.

Gli effetti dei diritti esercitati, nelle more del rinnovo del permesso di soggiorno, cessano solo in caso di mancato rinnovo, revoca o annullamento del permesso in questione.

1. Lo straniero in possesso del permesso di soggiorno, ancorché scaduto, e della ricevuta di presentazione dell'istanza di rinnovo, ha la facoltà di lasciare il territorio dello Stato e di farvi regolare rientro, alle condizioni più volte reiterate con le circolari del Dipartimento della Pubblica Sicurezza. Permangono, invece, le limitazioni e le condizioni alla circolazione nell'ambito dell'area Schengen, regolate dalla disciplina internazionale.

LA GIURISPRUDENZA

IL CORRETTO INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 13140 del 05 giugno 2006

Tale sentenza sottolinea il nesso strettissimo che corre tra le mansioni svolte dal lavoratore in relazione alle qualifiche ed ai gradi previsti dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, in fase di assunzione di un dipendente, o di una successiva variazione di mansione/inquadramento, occorre sempre partire dall'analisi delle mansioni affidate e dalle modalità/autonomia di svolgimento delle stesse.

La comparazione tra i risultati dell'analisi con la classificazione proposta dalla contrattazione collettiva determina il corretto inquadramento del lavoratore.

NECESSITÀ DELL'IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 14115 del 20 giugno 2006

La contestazione dei fatti addebitati al lavoratore, nella procedura disciplinare, deve rivestire il carattere della immediatezza.

Il datore di lavoro deve cioè procedere alla contestazione dei fatti non appena ne ha avuto conoscenza o non appena svolti gli accertamenti necessari a verificare la fondatezza degli stessi.

MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 14462 del 22 giugno 2006

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro è sottratto alla disciplina legale dei licenziamenti individuali.

Durante tale periodo, la cui durata massima è fissata dalla legge e dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro può recedere dal contratto senza obbligo di fornire alcuna motivazione al lavoratore licenziato.

Il lavoratore che volesse rivendicare la nullità del licenziamento, dovrebbe provare l'esistenza di un motivo che ha determinato il recesso, estraneo al patto di prova.

LICENZIAMENTI DISCIPLINARI IN ASSENZA DI AFFISSIONE DEL CODICE IN AZIENDA

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 14305 del 21 giugno 2006

La sentenza ribadisce l'essenzialità della pubblicità del codice disciplinare in azienda a fondamento della validità dei provvedimenti disciplinari.

La mancata esposizione del codice disciplinare in azienda in luogo accessibile a tutti, consente al datore di lavoro di sanzionare solo i comportamenti del lavoratore che configurano violazioni di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore (p. es.: fedeltà, tutela del patrimonio aziendale, reputazione del datore di lavoro).

LA NULLITÀ DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Tribunale di Milano Sez. Lavoro n. 2223 del 10 luglio 2006

Con la sentenza citata il Tribunale di Milano ha dichiarato quali elementi siano indispensabili a sorreggere la validità del contratto di inserimento.

Tali elementi sono: la forma scritta che contenga il progetto di inserimento; la durata minima e massima prevista dalla legge; la formazione.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2006

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende.

Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenzario lavoro, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

| Lun | Mar | Mer | Gio | Ven | Sab | Dom |
|--------------------|-----|-----------|-----------|-----|-----|-----------|
| NOVEMBRE 06 | | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 |
| 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | <u>16</u> | 17 | 18 | 19 |
| <u>20</u> | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | <u>30</u> | | | |

| | | |
|--|-------------|---|
| Giovedì 30 ASSISTENZA FISCALE | N O V | Scade il termine per trattenere la seconda o unica rata di acconto ai lavoratori che hanno usufruito dell'assistenza fiscale. |
| F.A.S.I. DIRIGENTI | N O V | Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2006. |
| I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti | N O V | Scade il termine per versare la seconda rata dei contributi eccedenti il minimale. |
| INPS DM10 | N O V | Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10, relativa al mese di ottobre, da parte dei datori di lavoro |
| INPS EMens | N O V | Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di ottobre |


SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2006

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

| | | |
|--|--|--|
| Lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE | | Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta le ritenute operate nel mese di novembre sui: |
|--|--|--|

| | |
|--|--|
| - LAVORO DIPENDENTE | D I C E M B R E compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di novembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2005 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di novembre (cod. 4730 - 4731 – 4201 – 3803 – 3818 – 1668 – 3804 – 3805). |
| - LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI | compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040). |
| - RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva) | D I C Scade il termine per versare l'acconto dell'imposta sostitutiva pari all'11% sulla rivalutazione del T.F.R. relativa all'anno precedente. L'acconto è dovuto nella misura del 90% della medesima imposta determinata per l'anno precedente. |
| - I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE | I I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente |
| - CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA | D I C Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori, associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di novembre 2006. |
| Domenica 31 (termine prorogato al 2 gennaio 2007) INPS DM10 | D I C Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10, relativa al mese di novembre, da parte dei datori di lavoro. |
| INPS EMens | D I C Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di novembre. |

| |
|--|
| SCADENZARIO LAVORO GENNAIO 2007 |
|--|

| Lun | Mar | Mer | Gio | Ven | Sab | Dom |
|-----------|-----------|-----------|---------------------|-----------|--|-----------|
| 01 | <u>02</u> | 03 | 04 | 05 | 06  | 07 |
| 08 | 09 | <u>10</u> | 11 | <u>12</u> | 13 | 14 |
| 15 | <u>16</u> | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 31 | GENNAIO 2007 | | | |

