



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

**CIRCOLARE BIMESTRALE**  
**nr. 3/11 del 23.05.2011**

**SOMMARIO**

[I CERTIFICATI MEDICI DI MALATTIA DEI LAVORATORI VIAGGIANO SOLO PER VIA TELEMATICA](#)

[LA DETASSAZIONE PER L'ANNO 2011](#)

[LAVORATORI EXTRACOMUNITARI E AUTENTICITÀ DEI DOCUMENTI](#)

[PERMESSI PER ASSISTENZA AI DISABILI](#)

[IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – PROFILI GIURISPRUDENZIALI](#)

[LAVORATORI ASSUNTI DALLE LISTE DI MOBILITÀ E SGRAVI CONTRIBUTIVI](#)

[INDENNITÀ DI MOBILITÀ E ATTIVITÀ LAVORATIVA](#)

[MODIFICHE AI MODELLI DI COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA PER IL COLLOCAMENTO](#)

[CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E DURC](#)

[IL MANCATO GODIMENTO DI ROL ED EX FESTIVITÀ E REGISTRAZIONE NEL LUL](#)

[STUDI PROFESSIONALI – APPLICABILE LA MOBILITÀ](#)

[INSTALLAZIONE DI IMPIANTI AUDIOVISIVI NEI LUOGHI DI LAVORO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MAGGIO 2011](#), [GIUGNO 2011](#), PRIMI GIORNI DI [LUGLIO 2011](#)

**CERTIFICATI MEDICI DI MALATTIA DEI  
LAVORATORI VIAGGIANO SOLO PER VIA  
TELEMATICA**

Entra in pieno regime il metodo di invio telematico della certificazione medica di malattia all'INPS e ai datori di lavoro sia pubblici che privati.

La circolare congiunta della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero del Lavoro n. 4 del 18/03/2011, detta infatti le ultime istruzioni necessarie al perfezionamento del sistema che abbiamo già descritto nella Circolare Bimestrale n. 2 del 25/03/2011 e nella Circolare Flash n. 9 del 16/05/2011.

Riepiloghiamo brevemente il nuovo flusso che **entrerà definitivamente a regime entro 3 mesi dalla data di pubblicazione della circolare e, quindi, il 18/06/2011.**

**Adempimenti a carico dei medici**

- ❖ I medici devono redigere il certificato di malattia e inviarlo all'INPS per via telematica; contestualmente rilasciano al lavoratore il numero di protocollo dell'invio;

**Adempimenti a carico dei lavoratori**

- ❖ I lavoratori devono fornire al medico, nel corso della visita, la tessera sanitaria con il proprio codice fiscale comunicando allo stesso l'indirizzo di reperibilità durante la malattia, da inserire nel certificato, qualora fosse diverso da quello comunicato al datore di lavoro;
- ❖ il lavoratore può chiedere anche copia dell'attestato e del certificato medico di malattia dal quale risulti il protocollo di invio; può chiedere anche che il medico invii copia del certificato alla propria casella di posta elettronica;
- ❖ **il lavoratore non è più tenuto ad inviare all'INPS e al datore di lavoro la copia del certificato medico;**
- ❖ deve comunque sempre avvertire il datore di lavoro dello stato di malattia secondo le disposizioni contenute nella contrattazione collettiva e comunicargli eventuali variazioni di domicilio rispetto a quelle comunicate in precedenza e indicate nel certificato medico;
- ❖ **qualora il medico non fosse in grado di effettuare la trasmissione telematica e rilasciasse il vecchio certificato cartaceo, rimane a carico del lavoratore l'obbligo di invio all'INPS e al datore di lavoro entro 2 giorni successivi all'inizio della malattia.**

**Adempimenti a carico dell'INPS**

- ❖ L'INPS mette immediatamente a disposizione dei lavoratori il certificato medico di malattia che può essere prelevato dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it) entrando con il codice fiscale e con il numero di protocollo del certificato; inoltre, registrandosi preventivamente nel sito, il lavoratore può visionare tutti i propri certificati medici o chiederne la spedizione alla propria casella di posta elettronica certificata (v. circolare INPS n. 60/2010 e 164/2010).

**Adempimenti a carico dei datori di lavoro**

**I datori di lavoro pertanto, non riceveranno più i certificati medici di malattia dai propri dipendenti ai quali potranno eventualmente chiedere solo il numero di protocollo dell'invio del certificato.**

- ❖ L'INPS mette immediatamente a disposizione dei datori di lavoro pubblici e privati le attestazioni di malattia relative ai certificati ricevuti, secondo le seguenti modalità:
  1. mediante accesso diretto al sistema INPS tramite apposite credenziali che sono rese disponibili dall'INPS medesimo, come descritto nella Circolare INPS n.60 del 16 aprile 2010;

2. mediante invio alla casella di posta elettronica certificata indicata dal datore di lavoro, come descritto nella Circolare INPS n. 119 del 7 settembre 2010;

La circolare precisa che, onde assicurare un'applicazione omogenea della normativa, tenuto conto dell'esigenza di garantire l'adeguamento di tutti gli operatori al nuovo sistema, per tre mesi successivi alla data di pubblicazione della presente circolare, è riconosciuta comunque la possibilità per il datore di lavoro del settore privato di chiedere al proprio lavoratore l'invio, secondo le modalità attualmente vigenti, della copia cartacea dell'attestazione di malattia rilasciata dal medico al momento dell'invio telematico della certificazione di malattia, ovvero successivamente scaricata dal lavoratore dal sito dell'INPS, grazie ai servizi resi disponibili dall'Istituto e descritti in precedenza.

☞ **Al termine del periodo transitorio, il datore di lavoro privato non potrà più richiedere al proprio lavoratore l'invio della copia cartacea dell'attestazione di malattia, ma dovrà prendere visione delle attestazioni di malattia dei propri dipendenti avvalendosi esclusivamente dei servizi resi disponibili dall'INPS.** È in ogni caso riconosciuta, per il datore di lavoro del settore privato, la possibilità di richiedere ai propri dipendenti di comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato inviato per via telematica dal medico.

La circolare ricorda infine che l'adesione da parte dei datori di lavoro privati ai servizi messi a disposizione dall'INPS per la trasmissione telematica delle attestazioni di malattia, consentirà di usufruire del nuovo servizio messo a disposizione dall'Istituto per la richiesta di visite fiscali online, già in fase di sperimentazione e di prossimo rilascio, con evidenti benefici attesi sia in termini di ottimizzazione delle risorse che di efficacia ed efficienza del processo.

### LA DETASSAZIONE PER L'ANNO 2011

Richiamiamo integralmente l'articolo pubblicato sull'ultima Circolare dove abbiamo riepilogato le disposizioni valide per la detassazione delle somme correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, erogate nel 2011.

Si ricorderà che, per l'anno corrente, è possibile detassare solo le somme citate nel precedente paragrafo, **purché derivino da contratti o accordi collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali).**

Non è possibile detassare somme derivanti da accordi individuali, anche se correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza, ecc.

Alla luce dei chiarimenti forniti dalla circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle entrate, le associazioni di categoria dei datori di lavoro hanno sottoscritto con le OO.SS. dei lavoratori, accordi quadro a livello nazionale, che sono poi stati ripresi a livello locale mediante accordi collettivi territoriali di secondo livello, concretizzando così la disposizione normativa che consente la detassazione.

In linea generale, tali accordi prevedono che:

- Le disposizioni contenute nei CCNL riconducibili ad elementi di produttività, qualità, efficienza organizzativa, ecc;
- Applicati dalle aziende aderenti al sistema di rappresentanza della relativa associazione firmataria;
- In relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Sono recepiti nell'accordo collettivo di secondo livello e sono quindi detassabili secondo quanto già previsto in materia nel biennio 2009/2010.

Tali accordi forniscono un elenco esemplificativo e, quindi non tassativo, di elementi (straordinario, notturno e relative maggiorazioni, supplementare, festivo, ecc..) che è possibile detassare.

Va detto subito che la semplice previsione contrattuale non consente automaticamente di procedere alla detassazione in quanto **il datore di lavoro dovrà dichiarare, nel Cud relativo al 2011**, che le somme detassate:

- a) sono contenute in contratti collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali) di cui il datore di lavoro deve dare prova se richiesto;
- b) sono correlate a elementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Sono sorte subito alcune perplessità in merito alla possibilità di detassare tali elementi da parte delle aziende che, pur applicando un determinato CCNL, non aderiscono all'associazione di categoria stipulante.

Secondo alcuni pareri e allo stato attuale sembra che la detassazione possa essere applicata solo dai datori di lavoro aderenti alle associazioni di categoria firmatarie dei citati accordi di secondo livello.

Gli accordi (alla luce delle nuove disposizioni) decorrono dalla data di stipula dell'accordo.

La circolare 3/E, infatti, precisa che gli accordi collettivi possono anche non avere forma scritta pertanto i contratti di secondo livello ora sottoscritti dalle associazioni di categoria e sindacali, a livello territoriale o aziendale, potrebbero richiamare precedenti accordi verbali riportando a gennaio 2011 la decorrenza dei benefici fiscali.

Rimangono ancora alcuni dubbi sulla possibilità di detassare elementi non espressamente richiamati nella contrattazione collettiva di secondo livello ma che sono comunque collegati a parametri di produttività, ecc.

Non è pertanto escluso che l'Agenzia delle entrate emani, nel corso del corrente anno, ulteriori precisazioni in merito.

### **LAVORATORI EXTRACOMUNITARI E AUTENTICITÀ DEI DOCUMENTI**

Si segnalano due sentenze del Tribunale di Milano n. 14390 del 19.12.2010 e n. 431 del 14.01.2011 relative al caso di due aziende che hanno assunto cittadini extracomunitari i quali hanno prodotto fotocopie di documenti falsi.

I datori di lavoro non hanno ritenuto di verificare la veridicità della documentazione prodotta e hanno proceduto all'assunzione eseguendo tutti gli adempimenti comunicativi previsti, le registrazioni nei libri aziendali, il versamento della contribuzione.

Una verifica ispettiva svolta da parte della Direzione Provinciale del Lavoro, rilevava la falsità dei documenti e ravvisava la fattispecie prevista dall'art. 3 c. 3 D.l. n. 73/2002 applicando la maxisanzione per lavoro nero.

L'opposizione delle aziende si fondava sul fatto che ritenevano di avere adempiuto a tutti gli obblighi previsti per l'assunzione e che non erano tenuti a verificare la veridicità della documentazione prodotta dai lavoratori.

Il tribunale ha attribuito ai datori di lavoro la responsabilità per omesso controllo e ha quindi confermato la maxisanzione in quanto la finalità della norma che l'ha istituita è finalizzata a far emergere qualsiasi forma di lavoro irregolare.

☞ È importante sottolineare che entrambe le sentenze sottolineano l'onere a carico del datore di lavoro di verificare la reale identità dei lavoratori extracomunitari anche mediante accertamenti presso la Questura o altra autorità competenti.

## PERMESSI PER ASSISTENZA AI DISABILI

Con la circolare 1 marzo 2011 l'INPS chiarisce in maniera dettagliata le norme che regolano la fruizione dei permessi per assistenza dei disabili dopo le modifiche apportate dal così detto collegato lavoro - legge 183/2004.

Tale disposizione ha tra l'altro ristretto la platea dei soggetti aventi diritto e ha eliminato la possibilità di fruizione alternativa tra più beneficiari, salvo il caso di genitori di figli minori di tre anni con disabilità grave.

Ricordiamo che la fruizione di tali permessi presuppone il rilascio di specifica autorizzazione da parte dell'INPS, su istanza presentata da parte degli interessati.

La norma di riferimento è l'art. 33 della legge n. 104 del 1992 la quale riconosce il diritto a fruire dei seguenti permessi il cui costo, ricordiamo, è a carico dell'INPS.

Titolare dei permessi	Entità dei permessi
1. Lavoratore disabile	Il dipendente in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire alternativamente in ogni mese di: - 2 ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese; - 3 giorni interi di permesso al mese; - 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un'ora;
2. Lavoratore che è parente/affine di soggetto disabile	Il dipendente per l'assistenza a ciascun familiare in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire alternativamente di: - 3 giorni interi di permesso al mese; - 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un'ora; I genitori che assistono figli di età inferiore ai tre anni in situazione di disabilità grave possono fruire alternativamente: - del prolungamento del congedo parentale retribuito fino al terzo anno di vita del bambino, ad avvenuta fruizione del congedo di maternità e del congedo parentale ordinario; - di due ore di permesso giornaliero; - di tre giorni interi di permesso al mese. N.B.: i permessi spettano a condizione che il soggetto da assistere non sia ricoverato a tempo pieno (salvo i casi di sospensione del ricovero, soggetto in stato di coma vigile o situazione terminale, minore che abbisogna di assistenza)

Ricordiamo che i genitori di soggetto in situazione di disabilità grave, hanno diritto di ottenere il prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro a condizione che il figlio non sia ricoverato in istituti. In alternativa al prolungamento del periodo di astensione facoltativa, possono chiedere un permesso giornaliero di 2 ore fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Con riferimento all'ipotesi di cui al punto 2 della tabella occorre chiarire il grado di parentela/affinità che dà diritto alla fruizione dei permessi.

Infatti, oltre ai genitori di soggetto in situazione di disabilità grave, hanno diritto ad ottenere i permessi di cui sopra anche il coniuge, i parenti e gli affini entro il secondo grado che la circolare citata elenca in modo dettagliato.

- parenti di primo grado: genitori, figli;
- parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli di figli);
- affini di primo grado : suocero/a, nuora, genero;
- affini di secondo grado: cognati.

I parenti e affini di terzo grado possono fruire dei permessi solo quando il genitore e/o il parente o affine entro il secondo grado si trovino in una delle seguenti condizioni:

- abbiano compiuto i sessantacinque anni di età;
- siano affetti da patologie invalidanti;
- siano deceduti o mancanti (la mancanza è intesa non solo come assenza fisica ma anche come stato di divorzio, separazione legale, abbandono, debitamente certificati).

☞ Ricordiamo infine che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 33 c. 5 l. 104/1992, i lavoratori che assistono un familiare in condizione di disabilità hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non possono essere trasferiti ad altra sede senza il loro consenso.

### **IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – PROFILI GIURISPRUDENZIALI**

Il D.Lgs 368/2001 dispone che, di norma, il contratto di lavoro subordinato si intende stipulato a tempo indeterminato.

L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto, a pena di nullità, ed è consentita per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

È ormai assodato che, nel contratto individuale di lavoro, non è sufficiente fare genericamente riferimento alle ragioni di cui sopra per giustificare l'apposizione del termine.

Bisogna piuttosto specificare concretamente quale sia la ragione di carattere tecnico, produttivo organizzativo, sostitutivo che lo consente.

Quanto alle ragioni di carattere sostitutivo, la legge n. 230/1962, che regolava precedentemente il contratto a tempo determinato, prevedeva espressamente l'indicazione del nome del lavoratore da sostituire.

Poiché l'attuale disciplina non prevede espressamente l'indicazione del nominativo ci si chiede se questo debba ancora essere indicato nel contratto individuale del lavoratore assunto in sostituzione.

Ebbene, la giurisprudenza ha dato alcune risposte arrivando a stabilire che, nelle situazioni complesse dove il lavoratore viene assunto a tempo determinato non per sostituire una singola persona ma per coprire una funzione aziendale occasionalmente scoperta, l'apposizione del termine risulta comunque legittima purché vengano indicati parametri di riferimento certi necessari ad identificare la causale della scopertura e il numero dei lavoratori da sostituire.

In questo senso la Corte di Cassazione si è recentemente pronunciata con la sentenza n. 1724 del 25 gennaio 2011.

Tenuto conto dell'incremento della conflittualità che si riscontra sulla tipologia contrattuale in oggetto, si ritiene consigliabile redigere i contratti a termine specificando bene la causale che li legittimano tenendo conto che, in caso di controversia, il datore di lavoro è chiamato a dare prova della fondatezza della stessa.

Pertanto, quando il contratto a termine è fondato su ragioni di carattere sostitutivo si consiglia, nei limiti del possibile, di indicare i nominativi dei lavoratori da sostituire e, ove questo non sia possibile, di fornire comunque parametri identificativi inequivocabili della causale che ne giustifica il ricorso.

## LAVORATORI ASSUNTI DALLE LISTE DI MOBILITÀ E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Con risposta ad interpello n. 11 del 8 marzo 2011 il Ministero del Lavoro riepiloga e chiarisce i benefici concessi al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assume lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Le ipotesi sono regolate dall'art. 8 c. 2 e 25 c. 9 della legge n. 223/1991 rispettivamente per l'ipotesi di assunzione a tempo determinato e per l'assunzione a tempo indeterminato.

L'art. 8 c. 2 consente l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi.

Durante questo periodo il datore di lavoro assolve l'obbligo contributivo nei confronti dell'INPS mediante il pagamento del contributo previsto per i lavoratori apprendisti.

Il beneficio contributivo a favore del datore di lavoro viene prorogato di ulteriori 12 mesi qualora nel corso del suo svolgimento e prima della sua scadenza, il contratto a termine venga convertito in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'art. 25 c. 9 prevede invece che, in caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetto iscritto alle liste di mobilità, il datore di lavoro paghi i contributi all'INPS nella misura prevista per gli apprendisti per un periodo di 18 mesi.

L'INPS, con messaggio n. 199/2000, ha escluso la possibilità che un datore di lavoro fruisca dei benefici per l'assunzione a termine di un determinato lavoratore e, dopo aver concluso tale contratto, riassuma lo stesso lavoratore a tempo indeterminato fruendo dei relativi benefici.

Ora il Ministero del lavoro ribadisce tale orientamento precisando che tale principio vale indipendentemente dalla durata del contratto di lavoro a termine.

Pertanto, una volta fruito del beneficio previsto per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro non potrà più fruire dei 18 mesi di sgravio previsto per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato.

## INDENNITÀ DI MOBILITÀ E ATTIVITÀ LAVORATIVA

L'INPS ha emanato la circolare n. 67 del 14 aprile 2011 con la quale fornisce alcune indicazioni in merito allo svolgimento di attività lavorativa di soggetti iscritti alle liste di mobilità.

La circolare affronta alcune fattispecie specifiche che di seguito riepiloghiamo.

### **Lavoro subordinato a tempo determinato o a tempo parziale (determinato o indeterminato)**

A fronte della costituzione di queste tipologie di rapporto, il lavoratore non viene cancellato dalle liste di mobilità ma viene semplicemente sospeso per un numero di giorni pari alla durata del rapporto.

Tale sospensione non può tuttavia superare un numero di giorni pari alla durata della prestazione inizialmente prevista.

☞ **Il nuovo rapporto di lavoro dovrà essere comunicato all'INPS, a cura del lavoratore, entro 5 giorni dalla sua costituzione. In assenza di tale comunicazione l'istituto procede alla cancellazione dalle liste.**

### **Lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato**

Questa tipologia di rapporto comporta la cancellazione dalle liste di mobilità.

Il lavoratore potrà reinscriversi solo a fronte del mancato superamento del periodo di prova (per non più di due volte) oppure quando non sia giudicato idoneo alla specifica attività per la quale è stato assunto.

Un'ulteriore possibilità di reiscrizione è prevista dall'articolo 2, comma 6, del decreto-legge n. 299/1994 (convertito con modificazioni dalla legge n. 451/1994): il lavoratore in mobilità assunto a tempo indeterminato e successivamente licenziato senza aver maturato dodici mesi di anzianità aziendale presso la nuova impresa, di cui sei di lavoro effettivamente prestato, "è reiscritto nelle liste di mobilità ed ha diritto ad usufruire della relativa indennità per un periodo corrispondente alla parte residua non goduta decurtata del periodo di attività lavorativa prestata".

A differenza dei casi trattati al punto precedente, in queste ipotesi non si darà luogo tuttavia allo slittamento della data di fine della prestazione.

### **Incompatibilità tra retribuzione e indennità di mobilità**

L'indennità di mobilità è totalmente incompatibile con la retribuzione e viene quindi sospesa.

Fanno eccezione i lavoratori iscritti alla cosiddetta mobilità lunga finalizzata al pensionamento di vecchiaia.

### **Lavoro autonomo e collaborazione coordinata e continuativa**

L'avvio di un'attività di lavoro autonomo non comporta di per se stesso la cancellazione o la sospensione dalla lista di mobilità.

È invece prevista la possibilità di ricevere in anticipo in unica soluzione la indennità di mobilità non ancora percepita per avviare un'attività di lavoro autonomo o per associarsi in cooperativa.

Solo qualora il lavoratore eserciti questa opzione, viene cancellato dalle liste e, se dovesse occuparsi come lavoratore subordinato entro 24 mesi dalla data di corresponsione dell'importo, dovrà restituire l'indennità anticipata.

Per questo motivo è tenuto a comunicare all'INPS l'eventuale instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato entro 10 giorni.

Qualora il soggetto iscritto alle liste di mobilità avvii un'attività autonoma senza chiedere l'anticipo dell'indennità rimane iscritto alle liste solo se conserva i requisiti necessari per il mantenimento dello stato di disoccupazione involontaria.

Pertanto dovrà mantenere l'iscrizione nelle relative liste ed avere un reddito non superiore a euro 4.800 annui, in caso di lavoro autonomo, e a euro 8.000 in caso di lavoro parasubordinato.

In caso di mantenimento dello stato di disoccupazione e, quindi, dell'iscrizione nelle liste di mobilità, è possibile anche un parziale cumulo del reddito con l'indennità di mobilità.

Al fine della verifica del parametro reddituale, il lavoratore è tenuto a dichiarare, entro 5 giorni dall'inizio dell'attività, il reddito che prevede di percepire nell'anno.

Entro il termine fissato per la dichiarazione dei redditi dovrà inoltre comunicare all'INPS il reddito effettivamente percepito al fine di consentire all'istituto di liquidare l'eventuale indennità spettante.

Si rimanda alla circolare in esame per gli approfondimenti relativi all'associazione in cooperativa da parte di soggetto iscritto alle liste di mobilità.

## **MODIFICHE AI MODELLI DI COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA PER IL COLLOCAMENTO**

Il decreto direttoriale del Ministero del Lavoro n. 1546 del 16 marzo 2011 apporta alcune modifiche ai modelli di comunicazione di instaurazione, cessazione, variazione dei rapporti di lavoro che sono entrati in vigore dal 1 maggio scorso.

Si rimanda all'applicativo utilizzato in ciascuna regione per verificare le novità contenute nei singoli modelli considerato che la compilazione è come al solito guidata.

In questa sede preme sottolineare un aspetto legato all'assunzione di lavoratori extracomunitari.



In questo caso si sa che, oltre alla comunicazione telematica ai servizi per l'impiego, è necessario inviare il contratto di soggiorno (modello Q) allo sportello unico per l'immigrazione della Prefettura competente.

Ora il nuovo modello Unificato Lav contiene l'indicazione:

- della sussistenza di idonea sistemazione alloggiativa;
- dell'impegno del datore di lavoro al pagamento delle spese di rimpatrio.

Per questo motivo, ove nel modello vengano riportati questi dati, non è più necessario inviare il contratto di soggiorno allo sportello unico per l'immigrazione.

Si ritiene tuttavia che, in questa prima fase, sia necessario contattare le singole prefetture per verificare se, a livello locale, venga ancora richiesto o meno l'invio del modello Q.

### **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E DURC**

Si segnala la nota n. 5089 del 7 aprile 2011 con la quale il Ministero del Lavoro chiarisce che le prestazioni di integrazione salariale non presuppongono il rilascio del Durc.

La cig non può infatti essere ricompresa nell'ambito dei benefici normativi e contributivi ai sensi della legge n. 296/2006.

### **MANCATO GODIMENTO DI ROL ED EX FESTIVITÀ – REGISTRAZIONI SUL LUL**

Oltre alle ferie, i lavoratori maturano annualmente un monte ore di riduzione orario di lavoro (ROL) e di ex festività (o festività soppresse).

Alcuni CCNL hanno assorbito questo monte ore pervenendo ad una reale riduzione dell'orario di lavoro settimanale ma, nella maggior parte dei casi, questo istituto è rimasto nella disponibilità del lavoratore e viene fruito in modo individuale o collettivo in base alla disciplina dettata dai singoli contratti collettivi.

Gli stessi contratti generalmente dispongono che i permessi maturati e non fruiti entro una certa data, debbano essere liquidati al lavoratore.

Con risposta ad interpello n. 16 del 8 marzo 2011, il Ministero del lavoro chiarisce le conseguenze derivanti dalla mancata fruizione e dalla mancata liquidazione con riferimento alle registrazioni sul Libro Unico del Lavoro e all'assoggettamento a contribuzione.

Quanto alla mancata liquidazione dei permessi alla scadenza contrattuale prevista, con conseguente mancata registrazione sul LUL, il Ministero del Lavoro esclude l'applicazione di qualsiasi sanzione posto che, come già chiarito in altre occasioni, le omesse o errate registrazioni sul LUL che non abbiano riflessi sui trattamenti retributivi, fiscali e previdenziali, non sono sanzionabili.

☞ Il Ministero ricorda però che, nel momento in cui il contratto prevede la liquidazione dei permessi residui, nasce l'obbligazione contributiva anche nel caso in cui il datore di lavoro non dia seguito al disposto contrattuale.

Ad esempio, se il CCNL prevede che con lo stipendio di dicembre venga liquidato il monte ore dei permessi maturati e non goduti a quella data, l'eventuale mancata liquidazione non fa venir meno l'obbligo contributivo. Pertanto, il datore di lavoro, dovrebbe anticipare la contribuzione sul corrispettivo dei permessi che avrebbe dovuto liquidare. Tale contribuzione potrà poi essere recuperata nel momento della reale liquidazione delle spettanze.

Ebbene, il mancato pagamento della contribuzione nell'ipotesi di cui sopra, comporta l'applicazione delle sanzioni previste per il caso di omesso o tardivo pagamento della stessa.

Con l'occasione si ricorda che le ferie devono sempre essere effettivamente godute e non è prevista la loro liquidazione se non alla risoluzione del rapporto di lavoro o in altri casi residuali (per es.: per il monte ore maturato eccedente le 4 settimane annue).

Sul corrispettivo delle ferie eventualmente non godute, il datore di lavoro è tenuto a versare la contribuzione all'INPS trascorsi 18 mesi dalla fine del periodo di maturazione delle stesse.

Identica disciplina è applicabile anche all'istituto dei permessi per Rol ed ex festività, quando il CCNL non prevede una data ultima nella quale liquidare il residuo.

### **STUDI PROFESSIONALI – É APPLICABILE LA MOBILITÀ**

Il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello n. 10 del 8 marzo 2011 presentato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, esprime parere favorevole alla fruizione della mobilità a favore dei dipendenti degli studi professionali anche organizzati in forma individuale.

L'interpretazione fornita dal ministero si basa sulla lettura della norma alla luce dell'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia della Comunità Europea in merito alla nozione di imprenditore, rinvenibile nell'ordinamento interno, rispetto alla più ampia nozione di datore di lavoro cui intende ispirarsi la normativa europea.

Alla luce di questo principio non è possibile limitare l'ammortizzatore sociale, originariamente introdotto dalla l. n. 223/1991 a favore delle imprese soggette alla cigs (imprese con più di 15 dipendenti) e successivamente esteso parzialmente anche a favore dei lavoratori licenziati da imprese non rientranti nell'ambito della normativa cigs, per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività di lavoro ad opera della l. n. 236/2003.

Pertanto, al pari di tutti gli altri lavoratori anche i dipendenti da studi professionali possono accedere alle liste di mobilità ai sensi, appunto, della l. n. 236/2003 che, pur non dando diritto alla relativa indennità riservata ai lavoratori licenziati nell'ambito delle procedure di cui alla l. 223/1991, consente agli stessi di godere delle agevolazioni finalizzate all'incentivazione delle assunzioni.

Infatti, conclude il Ministero, *anche i lavoratori dipendenti da studi professionali possono, in presenza dei requisiti soggettivi, fruire degli ammortizzatori sociali in deroga e, quindi, anche della mobilità in deroga.*

A tale proposito si dovrà fare riferimento alle disposizioni contenute negli accordi regionali oltre alla verifica dei requisiti soggettivi:

- anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui almeno 6 di effettivo lavoro;
- sottoscrizione della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale.

### **INSTALLAZIONE DI IMPIANTI AUDIOVISIVI NEI LUOGHI DI LAVORO**

Lo statuto dei lavoratori (l. 300/1970) vieta, all'art. 4, l'installazione di impianti audiovisivi dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori salvo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali.

In assenza di accordo sindacale, il datore di lavoro può presentare istanza alla competente Direzione Provinciale del Lavoro.

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad un interpello n. 4016 del 17 febbraio 2011, presentato dal Ministero del lavoro, ha precisato che l'istanza da presentare alla DPL, volta ad ottenere l'autorizzazione all'installazione di impianti audiovisivi nei luoghi di lavoro, è soggetta all'imposta di bollo nella misura di euro 14,62.

**LA GIURISPRUDENZA****LA TEMPISTICA DELLA COMUNICAZIONE DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO****Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 1458 del 21 gennaio 2011**

L'art. 4 c. 9 l. 223/1991 prevede che, contestualmente ai licenziamenti intimati dal datore di lavoro a conclusione di una procedura di mobilità vengano inviate le relative comunicazioni, anche alle organizzazioni sindacali, alle associazioni di categoria, all'ufficio regionale del lavoro e alla commissione regionale per l'impiego con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta.

La sentenza ha confermato che il mancato contestuale invio di tali comunicazioni, salvo giustificato e comprovato impedimento, rende inefficace il licenziamento con la conseguenza che i lavoratori devono essere reintegrati nel posto di lavoro.

**LAVORO IRREGOLARE E ACCERTAMENTO INDUTTIVO DI UN MAGGIOR REDDITO****Corte di Cassazione Sez. tributaria ordinanza n. 2593 del 3 febbraio 2011**

La sentenza afferma che, a fronte di un lavoratore in nero, è legittima la ricostruzione induttiva del maggior reddito di impresa fondata sulla presunzione che, a fronte di un lavoratore in nero, si siano conseguiti ricavi non contabilizzati, salvo prova contraria da parte del contribuente.

**LE USCITE DA CASA DURANTE LA MALATTIA****Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 6375 del 21 marzo 2011**

La sentenza in esame ha condannato un datore di lavoro che aveva licenziato un lavoratore il quale, durante il periodo di malattia, era stato più volte trovato intento a spostarsi in città per l'esecuzione di attività personali (acquisti o altro).

La verifica di tali spostamenti era il risultato di investigazioni private disposte dal datore di lavoro.

La Corte di Cassazione ha stabilito che, anche se l'assenza dello stato di malattia può essere provato senza ricorrere alle procedure previste dalla l. n. 300/1970, solo il ricorso al controllo domiciliare svolto tramite l'INPS, come previsto dallo statuto dei lavoratori, può consentire la successiva contestazione dell'illecito disciplinare. Il licenziamento intimato al lavoratore è stato quindi annullato.

**LA VALIDITÀ DEL PATTO DI PROVA****Sentenza Tribunale di Vicenza del 21 settembre 2010**

È interessante richiamare la sentenza in oggetto, conforme al costante orientamento della giurisprudenza di Cassazione, che ha confermato la validità di un licenziamento intimato ad un lavoratore per mancato superamento del periodo di prova.

Il giudice aveva infatti rilevato che il patto di prova era valido in quanto conteneva: le mansioni affidate al lavoratore e il relativo livello di inquadramento in base alla classificazione del personale.

Si ricorda infatti che la validità del patto di prova è subordinata alla puntuale indicazione, nella lettera di assunzione, degli elementi sopra citati l'assenza dei quali rende il patto nullo.

**LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE IN STATO DI GRAVIDANZA****Sentenza Tribunale di Vicenza del 9 giugno 2010**

Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo che va dalla data del concepimento fino al compimento di un anno di vita del figlio sono nulle se non vengono convalidate dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Il tribunale di Vicenza ha quindi annullato le dimissioni, rese liberamente della lavoratrice ma non convalidate dalla D.P.L., aderendo all'orientamento di Cassazione che ritiene l'atto nullo anche qualora lo stato di gravidanza fosse ignoto al momento di rassegnare le dimissioni.

**LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO E RISARCIMENTO DEL DANNO****Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 4146 del 21 febbraio 2011**

Nell'area della tutela reale, spetta al lavoratore illegittimamente licenziato, il risarcimento del danno rappresentato dalle retribuzioni perse dalla data di cessazione del rapporto fino alla data della reintegra.

Ebbene, tale risarcimento può essere ridotto di quanto percepito dal lavoratore, durante tale periodo, reimpiegando la capacità lavorativa non impiegata nell'attività cessata per effetto del licenziamento.

La Corte di Cassazione precisa che, a tal fine, non rileva la natura retributiva o assistenziale delle somme percepite né se le stesse siano o assoggettabili o meno a contribuzione.

**LICENZIAMENTO DISCIPLINARE****Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 1947 del 27 gennaio 2011**

La procedura disciplinare a carico del lavoratore prevede una ritualità dettata dalla l. n. 300/1970 e dai contratti collettivi.

Alla contestazione fatta dal datore di lavoro segue un termine assegnato al lavoratore per produrre le sue giustificazioni.

In questo contesto, sostiene la Corte di Cassazione, il datore di lavoro è tenuto a dare seguito alla esplicita richiesta di audizione del lavoratore anche quando lo stesso abbia già fornito per iscritto le giustificazioni richieste.

**SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2011**

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende, l'elenco pertanto non può considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>MAGGIO 2011</b>						<b>01</b>
02	03	04	05	06	07	<b>08</b>
09	10	11	12	13	14	<b>15</b>
<b>16</b>	17	18	19	<b>20</b>	21	<b>22</b>
23	24	25	26	27	28	<b>29</b>
30	<b>31</b>					

<b>Martedì 31 FASI</b>	M A G	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2011.
<b>Martedì 31 INPS UniEmens</b>	M A G	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di aprile.
<b>Martedì 31 ASSISTENZA FISCALE</b>	M A G G	Scade il termine, per i lavoratori che si avvalgono dell'assistenza fiscale prestata dai CAF o dai professionisti, per la presentazione, agli stessi, del modello 730

<b>Martedì 31</b> <b>SOSTITUTI D'IMPOSTA PER ASSISTENZA FISCALE</b>	<b>M</b> <b>A</b> <b>G</b> <b>G</b> <b>I</b> <b>O</b>	Per i sostituti di imposta che hanno prestato assistenza fiscale diretta, scade il termine per consegnare ai dipendenti assistiti, il prospetto di liquidazione (mod. 730-3) con il risultato dell'assistenza fiscale.
--	--	--

<b>SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2011</b>
---------------------------------------

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>GIUGNO 2011</b>		01	<b>02</b>	03	04	<b>05</b>
06	07	08	09	10	11	<b>12</b>
13	14	15	<b>16</b>	17	18	<b>19</b>
20	21	22	23	24	25	<b>26</b>
27	28	29	<b>30</b>			

<b>Giovedì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO:</b> <b>I.R.P.E.F. RITENUTE</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>  <b>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>  <b>I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b> <b>CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	<b>G</b> <b>I</b> <b>U</b> <b>G</b> <b>N</b> <b>O</b>	<b>Scade il termine per versare in via telematica:</b>  Le ritenute operate nel mese di maggio 2011 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2010 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.  compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).  I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.  Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2011.
<b>PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO</b>	<b>G</b> <b>I</b> <b>U</b>	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2011 e della prima rata di acconto 2012.
<b>ARTIGIANI E COMMERCANTI</b>	<b>G</b> <b>I</b> <b>U</b>	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2010 e della prima rata di acconto 2011 sui redditi eccedenti il minimale.

<b>Giovedì 30</b> <b>ASSISTENZA FISCALE</b>	G I U	Il CAF o il professionista abilitato e i sostituti che hanno operato l'assistenza fiscale diretta, trasmettono direttamente all'Agenzia delle entrate in via telematica il mod. 730 con il risultato delle dichiarazioni.
<b>Giovedì 30</b> <b>ASSISTENZA FISCALE</b>	G I U	I sostituti di imposta che non sono inseriti nell'elenco dei soggetti che ricevono i 730-4 per via telematica, ricevono dai CAF o dai professionisti abilitati, il risultato dell'assistenza fiscale 730-4.
<b>Giovedì 30</b> <b>INPS UniEmens</b>	G I U	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di maggio.
<b>Giovedì 30</b> <b>Datori di lavoro per disabili</b>	G I U G N O	Presentazione della domanda per ottenere le agevolazioni modulate in relazione al grado di invalidità dei disabili occupati (in ogni caso superiore al 67%) sulla base di convenzione stipulata col Servizio prov. per le politiche dei disabili

<b>SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2011</b>
---------------------------------------

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>LUGLIO 2011</b>				01	02	<b>03</b>
04	05	06	07	08	09	<b>10</b>
11	12	13	14	15	16	<b>17</b>
18	19	20	21	22	23	<b>24</b>
25	26	27	28	29	30	<b>31</b>

<b>ASSISTENZA FISCALE</b>	L U G	Con le retribuzioni relative al mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale.
<b>Domenica 10 – scadenza posticipata al lunedì</b> <b>DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>		Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2011.
<b>Domenica 10 - scadenza posticipata al lunedì</b> <b>DIRIGENTI COMMERCIO</b>	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2011 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.