



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. 6/11 del 21.11.2011

SOMMARIO

[IL TESTO UNICO SULL'APPRENDISTATO](#)

[L'INPS COMUNICA SOLO PER VIA TELEMATICA](#)

[INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI GENITORI](#)

[VIDEOSORVEGLIANZA E PRIVACY](#)

[RICHIESTA DI NULLA OSTA PER ASSUNZIONE DI CITTADINO EXTRACOMUNITARIO E
MANCATA ASSUNZIONE](#)

[SCONTO CONTRIBUTIVO EDILI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [NOVEMBRE 2011](#), [DICEMBRE 2011](#) E PRIMI GIORNI DI [GENNAIO 2012](#)

IL TESTO UNICO SULL'APPRENDISTATO

Il 25 ottobre scorso è entrato in vigore il Dlgs. 14 settembre 2011 n. 167 "Testo unico sull'apprendistato" che raggruppa la normativa su tale tipologia contrattuale, avendo abrogato tutte le precedenti disposizioni in materia.

Il provvedimento esplica la sua efficacia con effetto immediato; nelle regioni e nei settori dove la disciplina non è immediatamente applicabile (al momento attuale la quasi totalità delle regioni) entreranno in vigore dopo un periodo transitorio di sei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore e scadrà quindi il 24 aprile 2012.

Va precisato da subito che i contratti di apprendistato già in essere alla data di entrata in vigore del decreto, continueranno ad essere regolati dalla precedente disciplina.

Il pregio di tale provvedimento consiste nel dare un quadro normativo certo eliminando la frammentarietà delle leggi regionali e **rimettendo agli accordi interconfederali o ai CCNL la possibilità di regolare la materia.**

Come espresso nell'analisi che segue, sono comunque numerosi i dubbi interpretativi rispetto ai quali si attendono istruzioni ministeriali peraltro già annunciate.

Conferma

Viene confermata la precedente disciplina che prevede la possibilità di occupare un numero di apprendisti non superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio.

Il datore di lavoro che ha alle proprie dipendenze un numero di lavoratori qualificati o specializzati inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre unità.

Per le imprese artigiane si applica la normativa di cui all'art. 4 l. 8 agosto 1985 n. 443 che deroga i limiti numerici sopra definiti.

Novità

- **Il datore di lavoro può assumere l'apprendista anche tramite le agenzie di somministrazione ai sensi dell'art. 20 c. 3 del Dlgs. n. 276/2003.**

Sono previste tre tipologie di apprendistato:

1. apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
2. apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

- è rivolto ai giovani dai 15 ai 25 anni di età;
- è finalizzato all'assolvimento dell'obbligo di istruzione a soprattutto per l'acquisizione di una qualifica (triennale) o di un diploma professionale (quadriennale);
- la sua durata è determinata in funzione della qualifica da conseguire con un massimo di tre anni elevabile a quattro anni per l'acquisizione di diploma regionale quadriennale.

Le Regioni e Province autonome, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **dovranno definire:**

- i profili formativi;
- il monte ore di formazione interna ed esterna all'azienda;
- il rinvio alla contrattazione collettiva di qualsiasi livello per la definizione delle modalità di erogazione della formazione.

L'effettiva operatività di questa tipologia di apprendistato richiede quindi l'emanazione della normativa regionale. Per questo è previsto un periodo transitorio di sei mesi durante il quale è possibile applicare la vecchia normativa.

Peraltro anche con la disciplina previgente l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione non aveva avuto riscontri.

Si ritiene sia difficile dare immediata attuazione a questa tipologia di apprendistato che prevede l'attivazione delle Regioni le quali dovrebbero regolare gli aspetti formativi.

Nel frattempo, in forza del periodo transitorio di sei mesi disposto dal Testo Unico, si potrà ricorrere al contratto di apprendistato con i minori in forza di quanto disposto dalla l. 196/1997.

Scaduto il periodo transitorio, poiché il Testo Unico ha abrogato tutte le precedenti disposizioni in materia di apprendistato compresa la l. n. 196/1997, non sarà possibile stipulare contratti di apprendistato con minori a meno che le Regioni non regolino la materia. (si confida in un chiarimento ministeriale che, peraltro, non potrà certo modificare la norma).

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Questo tipo di contratto:

- è rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni; per i soggetti in possesso di qualifica professionale ai sensi del Dlgs. n. 226/2005, questo contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età;
- è finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali come il contratto di apprendistato precedentemente in uso;
- gli accordi interconfederali e i contratti collettivi, in relazione all'età dell'apprendista e alla qualificazione contrattuale da acquisire, stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche;
- gli accordi interconfederali e i contratti collettivi definiranno anche la durata minima e massima del contratto; la durata massima non potrà superare i 3 anni elevabili a 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva.

La formazione professionalizzante svolta sotto la responsabilità dell'azienda sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica interna o esterna all'azienda, disciplinata dalle Regioni e riferita alle competenze base e trasversali.

La durata non potrà superare le 120 ore nel triennio.

I CCNL potranno regolare anche particolari modalità di svolgimento di questo contratto per i settori che svolgono la loro attività in **cicli stagionali**.

Rispetto a questo contratto si pone subito il problema di raccordare la disciplina appena esposta, soprattutto con riguardo alla durata massima, con la disciplina dei CCNL esistenti che prevedono durate decisamente superiori.

A tale proposito esistono pareri divergenti rispetto alla operatività, in questo specifico ambito, del periodo transitorio che, per sei mesi, consentirebbe di applicare la precedente disciplina.

È opportuno a parere di chi scrive mantenere un atteggiamento prudentiale rispetto a questo particolare aspetto attenendosi alla durata massima prevista dalla norma.

Si auspica l'emanazione di una circolare ministeriale che chiarisca questo e altri aspetti della nuova disciplina.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Questa tipologia di apprendistato è rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni di età.

È finalizzato:

- al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore;
- al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- alla specializzazione tecnica superiore con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori;
- allo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

La regolamentazione di questa tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni che dovranno concordarne la durata e i profili che attengono alla formazione con le associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca.

- ☞ In assenza di tali regolamentazioni i datori di lavoro o le loro associazioni, potranno stipulare apposite convenzioni con università, istituti tecnici e professionali, istituzioni di ricerca, ecc., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Si auspica che questo canale venga percorso nel preciso intento di avvicinare il mondo accademico al mondo del lavoro.

📍 Novità

In realtà esiste una sorta di nuova forma di apprendistato introdotto dall'art. 7 c. 4 del Testo Unico. È possibile assumere con contratto di apprendistato i lavoratori iscritti alle liste di mobilità (indipendentemente dall'età) ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

Per essi trova applicazione il regime contributivo agevolato previsto dalla legge sulla mobilità (contributo a carico del datore di lavoro pari al 10% e contribuzione intera a carico del lavoratore) oltre all'incentivo di cui all'art. 8 c. 4 della medesima legge (50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se fosse rimasto in mobilità).

Non viene riconosciuto l'ulteriore anno di benefici in caso di conferma e durante il periodo di apprendistato valgono per questi lavoratori le ordinarie norme in materia di licenziamento.

Sistema sanzionatorio

Competenti a rilevare le violazioni della legge in materia di apprendistato, sono gli organi di vigilanza della Direzione Provinciale del Lavoro e degli istituti previdenziali.

Competente a ricevere il rapporto relativo alle violazioni è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione

- ☞ Dove sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro;
- ☞ Che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità dell'apprendistato nelle tre forme previste;

il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al lavoratore qualificato inquadrato al livello di inquadramento finale; tale somma va inoltre maggiorata del 100%.

A fronte di violazioni riguardanti il piano formativo individuale, gli organi di vigilanza dovranno comunque preventivamente assegnare un termine al datore di lavoro per adempiere.

In caso di violazioni delle disposizioni contrattuali collettive che attuano i principi esposti nei precedenti punti a), b), c), d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro; in caso di recidiva la sanzione varia da 300 a 1.500 euro.

L'INPS COMUNICA SOLO PER VIA TELEMATICA

L'INPS, con Determina del 24 giugno 2011 n. 277, ha stabilito un calendario per l'avvio dell'utilizzo in via esclusiva del canale telematico per la presentazione delle domande di prestazioni, sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei lavoratori.

Per quanto riguarda i datori di lavoro, i relativi adempimenti vengono normalmente curati dai consulenti del lavoro i quali sono già abilitati allo scambio di dati via web con l'Istituto.

Infatti per questi soggetti l'obbligo di comunicare con l'istituto esclusivamente per via telematica ha decorrenza immediata.

Per i lavoratori, invece, è previsto un calendario diversificato a seconda della tipologia di prestazione richiesta.

Si ricorda che i cittadini potranno adeguarsi alle nuove modalità comunicative con l'Istituto scegliendo una delle seguenti modalità:

1. via Web – il cittadino dovrà registrarsi sul sito www.inps.it e richiedere il rilascio del pin nell'apposita sezione denominata "il pin on line"; in tal modo potrà poi utilizzare i servizi telematici per gestire le pratiche di volta in volta necessarie accedendo al sito dell'Istituto nell'area "servizi on line" – "servizi al cittadino";

in alternativa può

2. chiedere l'assistenza di un patronato;
3. scegliere di gestire la pratica attraverso il Contact center al numero verde 803.164 purché muniti di "Pin dispositivo"; per ottenere il Pin dispositivo bisogna però essere in possesso del normale pin che va poi convertito mediante specifica procedura all'interno del sito INPS.

Per quanto riguarda i lavoratori segnaliamo, tra le principali pratiche che già richiedono la presentazione in via telematica delle relative domande, l'indennità di maternità e l'autorizzazione alla corresponsione dell'ANF per i casi in cui tale autorizzazione è richiesta.

<p style="text-align: center;">INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI GENITORI</p>
--

La circolare INPS n. 115 del 5 settembre 2011 ed il messaggio INPS n. 20065 del 21 ottobre 2011, dettano le regole operative per usufruire dell'incentivo finalizzato all'assunzione di giovani genitori di figli minori. (Vedi anche Nostra Circolare Flash n. 17 del 26/09/2011).

Il tutto prende le mosse dalla l. n. 247 del 24 dicembre 2007 e dal decreto della presidenza del Consiglio dei Ministri di attuazione della legge.

Finalità e soggetti portatori del beneficio

Il provvedimento mira ad agevolare l'inserimento lavorativo di:

- giovani di età non superiore a 35 anni (35 anni e 364 giorni);
- genitori di almeno un figlio minore legittimo, naturale, adottivo; in alternativa devono risultare affidatari di un minore;
- titolari di un rapporto precario:
 1. lavoro subordinato a tempo determinato;
 2. lavoro in somministrazione;
 3. lavoro intermittente;
 4. lavoro ripartito;
 5. contratto di inserimento;
 6. collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto o occasionale;
 7. lavoro accessorio;
- oppure che abbiano cessato uno dei precedenti rapporti e siano iscritti nelle liste dei disoccupati.

I soggetti in possesso di tali requisiti potranno iscriversi nella banca dati tenuta dall'INPS previo accreditamento nel sito dell'Istituto e richiesta del codice Pin (vedi articolo precedente).

Ammontare del beneficio e datori di lavoro destinatari

I datori di lavoro, in caso di assunzione a tempo indeterminato anche parziale di uno dei soggetti iscritti alla banca dati di cui sopra, o che trasformano a tempo indeterminato, anche parziale, il contratto di lavoro in essere con gli stessi, hanno diritto a ricevere un incentivo di euro 5.000,00 che potranno recuperare mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS. Le quote mensili poste a conguaglio non potranno superare il corrispettivo della retribuzione maturata dal singolo lavoratore nel mese.

Possono accedere a tale beneficio:

- a) le imprese private;
- b) le società cooperative anche per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soci;
- c) le imprese sociali previste dal Dlgs. n. 155 del 24/03/2006.

Sono esclusi dall'incentivo i soggetti che non sono qualificabili come impresa ai sensi del codice civile (per es. liberi professionisti) e gli enti pubblici in generale.

Condizioni per l'ammissione all'incentivo

Per accedere all'incentivo devono ricorrere le seguenti condizioni:

- le assunzioni non devono avvenire per l'adempimento degli obblighi connessi alla l. n. 68/99 (collocamento disabili);
- Il datore di lavoro non deve aver effettuato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale, fatta salva l'ipotesi in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori licenziati;
- Il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni dell'orario di lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione industriale, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario;
- Il lavoratore assunto non deve essere stato licenziato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, dalla medesima impresa ovvero da impresa collegata o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.
- Il beneficio può essere goduto per un massimo di cinque lavoratori iscritti nella banca dati.

Modalità pratiche

Per ottenere l'incentivo i datori di lavoro, anche attraverso i loro consulenti del lavoro, dovranno presentare istanza telematica mediante accesso all'utilità "istanze on line" messa a disposizione all'interno del cassetto previdenziale.

Si precisa che all'interno di questa funzione, indipendentemente dalla effettiva assunzione del lavoratore, i datori di lavoro possono verificare se il candidato risulta iscritto alla banca dati mediante indicazione del codice fiscale.

L'INPS effettuerà gli accertamenti necessari; se avranno esito positivo, attribuirà all'azienda il codice autorizzazione che consentirà di recuperare il beneficio indicando il credito nel flusso uniemens.

Il messaggio INPS n. 20065 del 21 ottobre scorso, detta il dettaglio delle modalità di compilazione del flusso uniemens.

- ☞ L'attuazione di tutto quanto sopra specificato è subordinata all'emanazione di apposito avviso, da parte dell'INPS, sulla Gazzetta Ufficiale.

Solo da tale data sarà possibile iscriversi alla banca dati e procedere quindi alle assunzioni.

VIDEOSORVEGLIANZA E PRIVACY

L'art. 4 della l. n. 300/1970 (statuto dei lavoratori) recita:

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Sull'argomento il Garante della Privacy è intervenuto più volte, segnaliamo in particolare il provvedimento in materia di videosorveglianza del 8 aprile 2010 nel quale prevede che, una volta espletata la procedura per l'installazione del sistema di videosorveglianza e prima dell'installazione, il datore di lavoro deve:

- informare i lavoratori della presenza delle telecamere con appositi cartelli;
- nominare un incaricato della gestione dei dati videoripresi;
- posizionare le telecamere verso le zone a rischio, evitando di collocarle in maniera unidirezionale sui lavoratori impegnati nella loro attività;
- conservare le immagini raccolte solo per un massimo di 24 ore dalla rilevazione; solo in particolari casi, per peculiari esigenze tecniche legate alla tipologia di attività (mezzi di trasporto) o per la particolare rischiosità dell'attività svolta dal titolare del trattamento (ad esempio, per alcuni luoghi come le banche può risultare giustificata l'esigenza di identificare gli autori di un sopralluogo nei giorni precedenti una rapina), può ritenersi ammesso un tempo più ampio di conservazione dei dati che, sulla scorta anche del tempo massimo legislativamente posto per altri trattamenti, si ritiene non debba comunque superare la settimana.

Segnaliamo ora l'intervento del Garante della Privacy il quale ha autorizzato la conservazione dei dati per un periodo di 90 giorni di immagini relative a siti appartenenti al settore elettronico ed informatico che richiedono particolare attenzione.

In tal caso il prolungamento del periodo di conservazione si riferisce solo alle immagini che generano allarme (incidenti, porte di uscita di emergenza aperte, porte e finestre forzate, allarme sensore sui vetri, ecc.).

RICHIESTA DI NULLA OSTA PER ASSUNZIONE DI CITTADINO EXTRACOMUNITARIO E MANCATA ASSUNZIONE

Il Consiglio di stato ha stabilito che, qualora il cittadino extracomunitario entrato in Italia con regolare nulla osta per lavoro subordinato, non costituisca effettivamente il rapporto di lavoro con il soggetto richiedente, perde il diritto ad ottenere il relativo permesso di soggiorno.

Si ricorda che, successivamente all'emanazione dei flussi di ingresso dei lavoratori stranieri, i soggetti interessati possono presentare domanda per via telematica, volta ad ottenere il nulla osta per l'ingresso in Italia di un cittadino straniero per motivi di lavoro.

Una volta in Italia, il cittadino dovrà recarsi allo Sportello Unico per l'immigrazione per sottoscrivere il contratto di soggiorno e ritirare il modello per la richiesta del permesso di soggiorno da inviare alla Questura.

Nel caso in cui il datore di lavoro sia deceduto oppure qualora, per i tempi di attesa del nulla osta non sia più interessato alla costituzione del rapporto di lavoro, dovrà darne tempestiva comunicazione allo Sportello Unico per l'immigrazione.

In tali casi il cittadino straniero otterrà un permesso di soggiorno provvisorio della durata di 6 mesi per la ricerca di un nuovo lavoro.

Al di fuori di queste ipotesi, qualora il rapporto di lavoro non venga regolarmente costituito con il soggetto richiedente, il lavoratore perde il diritto ad ottenere il permesso di soggiorno e deve essere rimpatriato.

SCONTO CONTRIBUTIVO EDILI

Le imprese edili classificate con codice Istat da 45.11 a 45.45.2, sono titolari dello sconto contributivo del 11,5% da applicarsi sulla contribuzione previdenziale e assistenziale diversa da quella del fondo pensioni, a carico del datore di lavoro.

Tale beneficio viene confermato annualmente con specifico Decreto ma, dal 2008, è regolato in modo strutturale. Qualora tale decreto non venga emanato entro il 31 luglio, decorsi 30 giorni da tale data, i datori di lavoro possono beneficiare della riduzione contributiva nella misura prevista per l'anno precedente.

Si ricorda che l'utilizzo di tale sgravio prevede che i datori di lavoro:

- siano in possesso dei requisiti per il rilascio della dichiarazione di regolarità contributiva;
- non abbiano riportato condanne per violazioni in materia di sicurezza nei cinque anni antecedenti l'applicazione dello sgravio;
- devono rispettare integralmente la parte normativa ed economica dei CCNL;
- non devono avere a loro carico provvedimenti amministrativi e giurisdizionali per violazioni poste a tutela delle condizioni di lavoro (condizione autocertificata alla DPL);
- devono presentare all'INPS la dichiarazione per la fruizione dello sconto utilizzando la modulistica messa a disposizione da parte dell'Istituto.

Ricordiamo che il beneficio spetta per il lavoratori con qualifica di operaio occupati a tempo pieno; non compete pertanto per i lavoratori occupati a tempo parziale o che svolgono un orario inferiore alle 40 ore settimanali salvo che la minor prestazione non avvenga per una delle causali che ne consente l'utilizzo.

Ricordiamo che lo sgravio verrà calcolato in sede di autoliquidazione dei premi per quanto riguarda l'INAIL, mentre verrà posto a conguaglio della contribuzione mensile INPS mediante il flusso uniemens.

LA GIURISPRUDENZA

LE CAUSALI CHE GIUSTIFICANO IL CONTRATTO A TERMINE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 15089 del 8 luglio 2011.

La causale che giustifica l'apposizione del termine nel contratto di lavoro subordinato deve essere particolareggiata in modo da rendere possibile la verifica sulla fondatezza delle motivazioni addotte. Quanto sopra al fine di evitare l'uso strumentale del contratto a termine.

Tuttavia, le motivazioni legate ad esigenze di carattere produttivo od organizzativo, qualora non specificate nel testo del contratto individuale, sono valide qualora siano desumibili da documenti,

espressamente richiamati nel contratto, nei quali sia descritta l'organizzazione aziendale e se ne analizzino gli aspetti operativi.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO LEGATO ALLA RIDUZIONE DEL PERSONALE O ALLA SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 14517 del 1 luglio 2011

La sentenza è particolarmente importante in quanto specifica bene il comportamento che deve assumere il datore di lavoro nel momento in cui affronta un licenziamento per riduzione di personale o per soppressione del posto di lavoro.

È evidente che ci troviamo di fronte ad un caso estraneo alle procedure di mobilità nelle quali l'accordo sottoscritto con le organizzazioni sindacali prevede specifici criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

Ebbene, a fronte di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo come sopra definito, il datore di lavoro deve provare che, al momento del licenziamento, non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa dove il lavoratore sarebbe potuto essere stato impiegato con mansioni equivalenti a quelle precedentemente ricoperte.

Inoltre deve dare prova di avere proposto al lavoratore, il quale ha rifiutato, una posizione con mansioni inferiori compatibili con il suo bagaglio professionale e fermo restando che le stesse devono essere compatibili con l'assetto organizzativo aziendale.

Resta ferma infatti l'autonomia organizzativa del datore di lavoro all'interno dell'impresa.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 15610 del 15 luglio 2011

Il contratto di somministrazione del lavoro (lavoro interinale) a tempo determinato, è ammesso a fronte di esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo. Sono le stesse causali che legittimano l'apposizione del termine nei rapporti di lavoro ordinari.

La sentenza in esame ribadisce la necessità di verificare che queste causali siano rispondenti alla effettiva esigenza del datore di lavoro e non siano pretestuose e finalizzate ad eludere la norma o al superamento del numero massimo di lavoratori interinali a termine occupabili in base alla disciplina contrattuale applicabile.

Nel caso specifico il datore di lavoro aveva indicato, nel contratto sottoscritto con l'agenzia di lavoro interinale, la causale generica: punte di più intensa attività cui non sia possibile fare fronte con le riserve normalmente impiegata.

Ebbene, la suprema corte ha precisato che lo spirito della norma (art. 20 c. 4 Dlgs. 276/2003) impone la specificazione di elementi che diano prova della causale genericamente richiamata.

- ☞ Questa sentenza pone un importante punto di riferimento nel panorama giurisprudenziale che, in alcune sentenze di merito, ammetteva il ricorso a contratti di lavoro interinale a termine a fronte di generici motivi di carattere produttivo, organizzativo, ecc.

TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 15774 del 19 luglio 2011

Il caso esaminato dalla sentenza, riguarda un rapporto di lavoro regolarmente costituito a tempo parziale che, per il comportamento concludente delle parti, è stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Quando la prestazione del lavoratore viene svolta per un orario pari o anche solo prossimo all'orario contrattualmente previsto per i lavoratori a tempo pieno, il contratto può essere di fatto

trasformato in contratto a tempo pieno senza che sia necessaria la formale manifestazione di volontà delle parti riprodotta in un atto scritto.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2011

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

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24).....Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997

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 fiscale, 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.

Lunedì 21 ENASARCO	N O V	Scade il termine per il versamento dei contributi calcolati sulle provvigioni maturate nel 3° trimestre 2011.
Mercoledì 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 2011.
I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti	N O V	Scade il termine per versare la seconda rata dei contributi eccedenti il minimale.
Mercoledì 30 INPS UniEMens	N O V	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 precedente.

SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2011

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

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24).....Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997

Venerdì 16 DATORI DI LAVORO	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di novembre sui: D compensi per lavoro dipendente e assimilati I (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004). C l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF E trattenuta in sede di conguaglio per fine M rapporto nel mese di novembre e la rata delle B addizionali determinate in sede di conguaglio di R fine anno 2010 per coloro i quali procedono alla E rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di novembre
- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI	compensi di lavoro autonomo e provvisori (cod. 1038 – 1040).
- RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)	D Scade il termine per versare l'acconto I dell'imposta sostitutiva pari all'11% sulla C 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 contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	D Il contributo alla gestione separata per I compensi ad amministratori, collaboratori, C associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di novembre 2011.
Sabato 31 INPS UniEMens	D Scade il termine per l'invio telematico del flusso I dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili C per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di novembre.

SCADENZARIO FISCALE E LAVORO GENNAIO 2012

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GENNAIO 2012						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					

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24).....Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997

Martedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	G E N	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2011.
Martedì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2011 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.
Giovedì 12 RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI	G E N N	<u>Entro questa data bisogna corrispondere ai dipendenti e ai percipienti redditi assimilati al lavoro dipendente (ex co.co.co.) le retribuzioni e i compensi che si intende far rientrare nel conguaglio fiscale dell'anno 2010.</u>
Lunedì 16 DATORI DI LAVORO		Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Lunedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO - LAVORO DIPENDENTE	G E N N A I O	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di dicembre 2011 sui: 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 dicembre.
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	G E N N A I O	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA		Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di dicembre 2011.