



**STUDIO PERUZZI**

Via Arnolfo Di Cambio, 67 - 50053 Empoli (Fi)  
Tel. 0571.77201 - 0571.78472 - Fax 0571.77206

Rag. Franco Peruzzi  
Consulente del Lavoro

Dott. Franca Peruzzi  
Consulente del Lavoro

Rag. Giovanni Peruzzi  
Consulente del Lavoro

Rag. Raffaele Triggiani  
Commercialista-Revisione Contabile

Rag. Stefano Dani  
Commercialista-Revisione Contabile

**CIRCOLARE BIMESTRALE**  
**nr. 06/04 del 18.11.2004**

**SOMMARIO**

LE MODIFICHE AL D.LGS. N. 276/2003 (LEGGE BIAGI)

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE – NUOVA PROCEDURA

LE ANTICIPAZIONI DEL T.F.R.

LA RIFORMA DELLE PENSIONI E INCENTIVO AL POSTICIPO

LA GIURISPRUDENZA

SCADENZARIO LAVORO: NOVEMBRE 2004, DICEMBRE 2004, PRIMI GIORNI DI GENNAIO 2005

**LE MODIFICHE AL D.LGS. N. 276/2003 (LEGGE BIAGI)**

Ad un anno dalla sua entrata in vigore il D.Lgs. n. 276/2003 (comunemente denominato legge Biagi) viene parzialmente modificato dal D.Lgs. n. 251 del 6 ottobre 2004, pubblicato sulla G. U. n. 239 del 11 ottobre 2004.

Il provvedimento di riforma, che è entrato quindi in vigore il 6 ottobre 2004 ha modificato, tra l'altro, il sistema sanzionatorio previsto a sostegno delle norme contenute nella legge Biagi.

Riepiloghiamo brevemente le principali modifiche che interessano la maggior parte dei datori di lavoro.

Ricordiamo che il D.Lgs. n. 276/2003 è stato commentato nella nostra circolare Bimestrale n° 5 del 25/11/2003 "LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO" e prossimamente consultabile anche nella bacheca del nostro sito.

**Somministrazione – appalto - distacco**

**Il contratto di somministrazione**, meglio conosciuto come contratto di **lavoro interinale**, consiste nella possibilità concessa ad un soggetto "utilizzatore" di rivolgersi ad un soggetto "somministratore" dal quale può avere, a fronte di un **contratto scritto** di somministrazione, lavoratori che, pur rimanendo dipendenti del somministratore, prestano la loro opera a tempo determinato o a tempo indeterminato, a favore dell'utilizzatore, sotto la direzione e nella sede di quest'ultimo.

Il contratto deve:

- 1) avere forma scritta;
- 2) contenere alcuni elementi espressamente indicati dalla norma (v. tabella delle sanzioni);
- 3) essere stipulato con un soggetto somministratore titolare di apposita autorizzazione (ex agenzie di lavoro interinale) i cui estremi devono essere riportati nel contratto stesso;
- 4) essere stipulato nei casi previsti dalla legge e dai contratti collettivi ed entro i limiti numerici da questi previsti.

Ricordiamo, tra l'altro, che la **validità** dei contratti di somministrazione è **subordinata all'adempimento, da parte del soggetto utilizzatore, della valutazione dei rischi** prevista dall'art. 4 D.Lgs. 626/1994.

**Nel contratto di appalto** l'appaltatore, con **organizzazione e mezzi propri e con gestione a proprio rischio**, assume l'incarico di eseguire un'opera o un servizio a favore di un soggetto appaltante a fronte di un corrispettivo in danaro.

Appaltante ed appaltatore sono responsabili in solido della corresponsione dei salari e del pagamento dei contributi relativi al personale impiegato nell'esecuzione dell'appalto fino ad un anno dalla fine del contratto stesso.

**Con l'istituto del distacco**, un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, **pone temporaneamente** uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il distacco può comportare anche un mutamento di mansioni ma in questo caso la sua realizzazione è subordinata all'accettazione da parte del lavoratore che, per il proprio trattamento economico e normativo, deve comunque sempre riferirsi al datore di lavoro distaccante.

Il distacco che comporti il trasferimento ad una sede collocata a più di 50 chilometri dalla normale sede di lavoro del dipendente, può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive.

Nei contratti di appalto e di distacco la norma sanzionatoria più temuta è la costituzione del rapporto di lavoro in capo al soggetto utilizzatore, nei casi in cui il contratto si sia svolto in violazione delle norme che li regolano. In particolare ci si riferisce ai contratti di appalto fittizio che, posti in essere con appaltatori privi di organizzazione propria, configurano una mera fornitura di manodopera posta in essere, di solito, da soggetti privi della prevista autorizzazione e al di fuori delle ipotesi consentite.

Di seguito riepiloghiamo le **sanzioni poste a carico del soggetto utilizzatore** nel contratto di somministrazione, appalto, distacco. Nella tabella sono evidenziate in grassetto le sanzioni penali.

È comunque necessario premettere che la somministrazione di manodopera, comunque essa avvenga, posta in essere con l'intento di eludere norme inderogabili di legge o di contratto, rende nullo il contratto e i lavoratori impiegati sono considerati di fatto dipendenti dell'utilizzatore. Inoltre è prevista la **sanzione penale dell'ammenda** di euro 20 per ciascun lavoratore e per ciascun giorno di utilizzazione dello stesso.

<b>CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE</b>	
<b>VIOLAZIONE</b>	<b>SANZIONE</b>
Stipula di contratto di somministrazione con somministratore privo di regolare autorizzazione.	<b>Ammenda</b> di Euro 50 per lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.  È previsto l' <b>arresto</b> fino a 18 mesi e l'elevazione al sestuplo della sanzione in caso di sfruttamento di minori.  Inoltre i lavoratori utilizzati hanno la facoltà di chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo al soggetto utilizzatore.
Utilizzo di lavoratori interinali al di fuori delle ipotesi previste dalla legge o dai contratti collettivi.  Utilizzo di lavoratori interinali oltre i limiti numerici previsti dalla contrattazione collettiva.	Sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 250 a Euro 1.250.  Inoltre i lavoratori utilizzati hanno la facoltà di chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo al soggetto utilizzatore.
Utilizzo di lavoratori interinali: <ul style="list-style-type: none"> <li>• da parte di soggetti che non hanno proceduto alla valutazione dei rischi;</li> <li>• in unità produttive interessate da riduzioni di personale o da sospensione/riduzione dell'orario di lavoro;</li> <li>• per sostituire dipendenti in sciopero;</li> </ul>	Sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 250 a Euro 1.250.  Inoltre i lavoratori utilizzati hanno la facoltà di chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo al soggetto utilizzatore.
Somministrazione di manodopera senza contratto scritto. Oppure con contratto scritto privo dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• estremi dell'autorizzazione;</li> <li>• numero di lavoratori coinvolti;</li> </ul>	Sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 250 a Euro 1.250.  Il contratto è nullo e i lavoratori utilizzati sono considerati a tutti gli effetti dipendenti del soggetto utilizzatore.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• motivo della somministrazione;</li> <li>• rischi presenti nelle lavorazioni cui saranno adibiti i lavoratori e relative misure di prevenzione/protezione;</li> <li>• data di inizio e durata della prestazione.</li> </ul>	
<p>Contratto di somministrazione carente dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mansioni attribuite ai lavoratori, loro trattamento economico e normativo, luogo e orario di lavoro;</li> <li>• dichiarazione di assunzione delle obbligazioni retributive e contributive da parte del somministratore;</li> <li>• dichiarazione, resa dall'utilizzatore, di rimborsare al somministratore retribuzione e relativi contributi dovuti per i lavoratori impiegati;</li> <li>• dichiarazione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare i dati retributivi applicabili ai lavoratori;</li> <li>• assunzione dell'obbligo, da parte dell'utilizzatore, di pagare direttamente retribuzioni e contributi relativi alle prestazioni ricevute in caso di inadempimento del somministratore salvo diritto di rivalsa nei confronti di quest'ultimo.</li> <li>• Mancata indicazione nel contratto degli eventuali elementi previsti dalla contrattazione collettiva.</li> </ul>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 250 a Euro 1.250.</p>
<b>CONTRATTO DI APPALTO</b>	
<p>Contratto di appalto svolto con appaltatore privo di organizzazione e mezzi propri.</p>	<p><b>Ammenda</b> di Euro 50 per lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.</p> <p>È previsto l'<b>arresto</b> fino a 18 mesi e l'elevazione al sestuplo della sanzione in caso di sfruttamento di minori.</p> <p>Inoltre i lavoratori utilizzati hanno la facoltà di chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo al soggetto utilizzatore.</p>
<b>CONTRATTO DI DISTACCO</b>	
<p>Distacco eseguito in violazione delle norme che lo prevedono.</p>	<p><b>Ammenda</b> di Euro 50 per lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro.</p> <p>È previsto l'<b>arresto</b> fino a 18 mesi e l'elevazione al sestuplo della sanzione in caso di sfruttamento di minori.</p> <p>Inoltre i lavoratori utilizzati hanno la facoltà di chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo al soggetto utilizzatore.</p>

**Contratto di formazione e lavoro**

Tale contratto è stato sostanzialmente abrogato dal D.Lgs. n. 276/2003 ed ora il decreto correttivo ne regola alcuni aspetti residuali.

Allo stato attuale quindi possono essere stipulati contratti di formazione e lavoro in base a progetti già approvati alla data del 23 ottobre 2003.

I relativi benefici economici sono peraltro applicabili ad un massimo di 16.000 contratti, a livello nazionale.

A tal fine i datori di lavoro interessati dovranno presentare apposita istanza all'INPS entro 30 giorni dalla stipula del contratto o dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, nel caso di contratti già stipulati, allegando anche copia dell'autorizzazione.

### **Apprendistato**

Relativamente all'apprendistato occorre precisare che il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 40 del 14 ottobre 2004, con la quale detta i primi criteri interpretativi della nuova disciplina introdotta dalla riforma Biagi, peraltro non ancora interamente applicabile.

Nell'analisi che segue vengono pertanto analizzate le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 251/2004 e le interpretazioni fornite dal Ministero del lavoro.

Ricordiamo che tale istituto si articola ora in tre percorsi:

<p><b>APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO DOVERE DI FORMAZIONE</b></p>	<p><u>Non ancora operativo in quanto la sua effettiva applicazione è subordinata al completamento della riforma del sistema di istruzione.</u> Sarà possibile con soggetti di età compresa tra i 15 e 18 anni non compiuti e sarà l'unico contratto a tempo pieno possibile con soggetti minori di età. È finalizzato al conseguimento di una <u>qualifica di istruzione</u> e formazione professionale o <u>all'acquisizione di un titolo di studio</u> mediante l'alternanza scuola lavoro.</p>
<p><b>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE</b></p>	<p>È finalizzato all'acquisizione di una <u>qualifica professionale</u> attraverso la formazione sul lavoro. <u>È l'unico percorso attualmente possibile</u> anche se la nuova disciplina non è interamente applicabile. Saranno infatti le Regioni e le parti sociali a dover completare la regolamentazione di tale percorso. Nel frattempo rimangono applicabili le norme disposte dalla L. n. 25/1955 così come modificata dai successivi provvedimenti normativi. <u>In particolare si richiama l'attenzione sull'obbligo formativo da effettuare attraverso strutture accreditate, all'adempimento del quale è subordinato il diritto ai benefici contributivi.</u> Attualmente può essere stipulato con soggetti che abbiano assolto l'obbligo scolastico e <u>fino ai 24 anni di età</u> (elevabile a 29 in particolari ipotesi regolate dalla contrattazione collettiva).</p>
<p><b>APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE</b></p>	<p><u>Attualmente non applicabile</u> in quanto in attesa dell'emanazione dei regolamenti da parte delle Regioni. È finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario o universitario o per la specializzazione tecnica superiore. È rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni. Possono accedervi anche i giovani a partire dal diciassettesimo anno purchè in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della L. n. 53/2003.</p>

Il D.Lgs. n. 251 ha puntualizzato **la disciplina sanzionatoria** applicabile al contratto di apprendistato precisando che, qualora il datore di lavoro sia inadempiente nell'erogazione della formazione e tale inadempienza impedisca il raggiungimento del fine formativo e/o professionalizzante del contratto, **il datore di lavoro è tenuto al pagamento della differenza tra**

**la contribuzione agevolata effettivamente versata e quella piena dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe spettato al lavoratore al termine dell'apprendistato, maggiorata del 100 per cento.**

Si ritiene che l'inadempimento rispetto all'obbligo formativo si verifichi non solo rispetto alla mancata formazione di 120 ore annue ma anche rispetto alla mancata nomina del tutor o nel caso di tutor non in possesso dei requisiti professionali previsti.

La citata circolare ministeriale fornisce una importante precisazione che disconosce la validità di norme contrattuali che subordinino l'assunzione di apprendisti ad autorizzazioni rilasciate da parte di enti bilaterali. Precisa inoltre che la stipula del contratto di apprendistato può essere subordinata all'iscrizione ad enti bilaterali o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore.

La puntualizzazione è quanto mai opportuna con esplicito riferimento alle norme contenute nel CCNL del settore terziario che ha recentemente introdotto una simile previsione.

### **Contratto di inserimento**

Non è stato modificato nulla rispetto alla disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003 (v. notiziario n. 6 del 1 settembre 2004). È stata puntualizzata la disciplina sanzionatoria che prevede, nel caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto formativo di cui sia responsabile il datore di lavoro, la stessa sanzione disposta a carico del datore di lavoro inadempiente rispetto all'obbligo formativo nel contratto di apprendistato (v. paragrafo precedente).

### **La certificazione dei contratti**

Si ricorderà che l'art. 75 del D.Lgs. n. 276/2003 aveva previsto la facoltà, rimessa alle parti contraenti, di certificare il contratto al fine di ridurre possibili controversie. La certificazione era applicabile solo ad alcune tipologie di contratto mentre ora il decreto correttivo ha esteso la possibilità di certificazione a tutti i contratti di lavoro.

### **Lavoro a progetto**

L'originaria versione dell'art. 68 del D.Lgs. n. 276, sembrava rimettere alla contrattazione individuale la possibilità di procedere a rinunzie e transazioni rispetto ai diritti derivanti dal contratto di lavoro a progetto, mediante l'istituto della conciliazione.

Ora la nuova versione del medesimo articolo, sostituito dal decreto correttivo, precisa che le rinunzie e le transazioni possono riferirsi solo a diritti acquisiti derivanti da un rapporto di collaborazione già in essere e che viene ricondotto ad un progetto o programma di lavoro.

Inoltre è stato precisato che le collaborazioni coordinate e continuative già in essere al 24 ottobre 2003, possono mantenere la loro efficacia, previo accordo sindacale aziendale di transizione, non oltre il 25 ottobre 2005.

### **Lavoro intermittente**

Con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in determinate ipotesi previste dal decreto.

Ora, in virtù delle modifiche apportate, il lavoro intermittente si può immediatamente attivare:

- 1) con lavoratori disoccupati con meno di 25 anni e con ultra quarantacinquenni espulsi dal ciclo produttivo iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento (ipotesi immediatamente operativa già dall'entrata in vigore della legge Biagi);
- 2) nei week-end, nei periodi di ferie estive, di vacanze natalizie e pasquali.

Inoltre risulta essere in fase di pubblicazione un Decreto recentemente firmato dal ministro del welfare che consente la stipula del contratto di lavoro a chiamata con lavoratori addetti a lavori discontinui tassativamente indicati nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923 n. 2657.

Riportiamo di seguito la tabella con l'elenco di tali lavorazioni.

- 1) Custodi;
- 2) Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie;
- 3) Portinai;
- 4) Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti: l'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatto dall'Ispettorato del lavoro;
- 5) Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;
- 6) Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti;
- 7) Personale addetto all'estinzione degli incendi;
- 8) Personale addetto ai trasporti di persone e di merci; Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità;
- 9) Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali;
- 10) Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti;
- 11) Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro;
- 12) Addetti ai centralini telefonici privati;
- 13) Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale;
- 14) Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio;
- 15) Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi;
- 16) Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
- 17) Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile;
- 18) Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati;
- 19) Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione;
- 20) Personale addetto ai servizi di alimentazione e d'igiene negli stabilimenti industriali;
- 21) Personale addetto servizi igienici o sanitari, dispensari ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia);

- 22) Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio;
- 23) Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici);
- 24) Personale addetto ai gazometri per uso privato;
- 25) Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche;
- 26) Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici;
- 27) Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetriere;
- 28) Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;
- 29) Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:
  - a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;
  - b) degli apparecchi di filtrazione;
  - c) degli apparecchi di distillazione;
  - d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;
  - e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;
  - f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;
  - g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.
- 1) Personale addetto alle gru;
- 2) Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri;
- 3) Personale addetto alla manutenzione stradale;
- 4) Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico;
- 5) Personale addetto all'industria della pesca;
- 6) Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia);
- 7) Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti. a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia);

- 8) Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;
- 9) Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa;
- 10) Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro;
- 11) Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa;
- 12) Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri;
- 13) Personale addetto ai carriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia);
- 14) Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici;
- 15) Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro;
- 16) Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità;
- 17) Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.

Il decreto in fase di pubblicazione fa salve anche le norme contenute nei contratti collettivi che prevedevano e regolavano il contratto per prestazioni di lavoro intermittente o a chiamata purché già vigenti al 24 ottobre 2003.

### **TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE**

È noto che, nelle controversie di lavoro, prima di ricorrere alla via giudiziale, è obbligatorio esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le procedure dettate dai contratti collettivi o presso le Direzioni Provinciali del Lavoro.

Il Ministero del lavoro ha progettato una procedura informatizzata per la gestione della conciliazione attualmente in uso presso alcune Direzioni in fase sperimentale al termine della quale sarà estesa a tutto il territorio nazionale.

Per l'avvio di tali procedure dovrà pertanto essere utilizzata l'apposita modulistica che si presume sarà disponibile presso le rispettive Direzioni provinciali del lavoro o nel sito del Ministero del lavoro.

### **LE ANTICIPAZIONI DEL T.F.R.**

Riteniamo importante segnalare una sentenza del tribunale di Vicenza in merito all'ammissibilità di patti individuali che derogano, in melius, le ipotesi previste dall'art. 2120 del c.c. per il diritto all'anticipazione del T.F.R. e alle relative implicazioni di carattere contributivo.

Occorre premettere che l'art. 2120 del c.c. consente, al lavoratore che abbia maturato almeno 8 anni di anzianità aziendale, di ottenere una anticipazione del T.F.R., nella misura massima del 70 per cento di quanto maturato, a fronte di particolari eventi:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto.

La L. n. 53/2000 sui congedi parentali ha esteso la possibilità di ottenere l'anticipo del T.F.R. anche a favore dei lavoratori che richiedono il congedo facoltativo per maternità/paternità nei primi otto anni di vita del figlio.

Il comma 11 dell'art. 2120 del c.c. ammette deroghe alle ipotesi disciplinate in senso più favorevole al lavoratore.

**La sentenza del tribunale di Vicenza prende le mosse da un verbale dell'INPS che pretendeva i contributi sulle anticipazioni del T.F.R. erogato a lavoratori al di fuori delle ipotesi espressamente previste dal codice civile.**

Ebbene, **il giudice** ha respinto la richiesta dell'istituto quando la deroga si riferiva al periodo minimo (otto anni di anzianità) richiesto dalla legge per ottenere l'anticipazione ma **ha accolto la richiesta dell'INPS con riguardo alle somme erogate a titolo di anticipazione del T.F.R. richiesta dal lavoratore per motivi diversi da quelli espressamente previsti dalle norme.**

Nel caso in questione il lavoratore aveva richiesto ed ottenuto l'anticipazione per spese sostenute in occasione del matrimonio (ipotesi non prevista dalla legge).

Su tali somme è stata ritenuta legittima la pretesa dei contributi da parte dell'INPS.

**Si raccomanda pertanto a tutti i datori di lavoro di vagliare seriamente le richieste di anticipo di T.F.R. che i lavoratori devono avanzare per iscritto allegando la documentazione comprovante la richiesta.**

In merito alla possibilità di procedere a più di un'erogazione nel corso del rapporto di lavoro, la dottrina sembra sostenere che tale procedura è ammessa purchè la somma delle anticipazioni non superi quanto totalmente maturato dal lavoratore.

Si invita pertanto a gestire le anticipazioni del T.F.R. nello spirito di eccezionalità cui si ispira l'art. 2120 del c.c. in quanto le anticipazioni erogate con intento elusivo dei limiti imposti dallo stesso, può far rientrare la somma a tale titolo corrisposta nella retribuzione corrente con conseguente obbligo contributivo.

## LA RIFORMA DELLE PENSIONI E INCENTIVO AL POSTICIPO

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 222 del 21 settembre 2004, è stata pubblicata la legge delega di riforma previdenziale n. 243 del 23 agosto 2004.

Tale legge, traccia le linee del nuovo sistema pensionistico e prevede l'introduzione di norme finalizzate ad incentivare la previdenza complementare, delegando il governo ad emanare specifici decreti che regoleranno e renderanno quindi operativi i singoli istituti.

**Pertanto, non tutto il contenuto della legge delega n. 243 è immediatamente operativo.**

In particolare si precisa che l'operatività delle norme riguardanti la confluenza del maturando T.F.R. ai fondi pensione complementare, è subordinata all'emanazione di uno specifico decreto. La legge delega impone, tra l'altro, che l'avvio di tale disciplina dovrà essere preceduto da una efficace campagna informativa.

**Dalla data di entrata in vigore del decreto attuativo, i dipendenti avranno sei mesi di tempo per decidere se aderire o meno al fondo di previdenza integrativa. L'assenza di esplicita manifestazione contraria entro tale termine varrà come assenso all'adesione.**

Allo stato attuale il governo, in base alla citata legge delega, ha emanato solo il Decreto interministeriale del 6 ottobre 2004 che detta le regole per l'accesso all'incentivo al posticipo del pensionamento, così detto "bonus".

Occorre premettere che la legge delega è entrata in vigore il 6 ottobre 2004 e che da tale data avranno effetto giuridico, in presenza dei requisiti di cui si dirà più avanti, le norme relative all'accesso al "bonus".

In questa sede ci limitiamo ad analizzare le disposizioni che regolano questo nuovo istituto.

**Chi può accedere al bonus**

La norma consente ai soggetti in **possesso dei requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva utili per il diritto alla pensione di anzianità o che maturino tali requisiti entro il 31 dicembre 2007**, di continuare l'attività lavorativa posticipando l'accesso alla pensione.

La disposizione si rivolge ai lavoratori del settore privato iscritti all'assicurazione generale obbligatoria (Ago) o ad una gestione sostitutiva della stessa.

Sono pertanto esclusi dalla disciplina in esame, in linea generale, i dipendenti della pubblica amministrazione (art. 1 c. 2 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

Riepiloghiamo i requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità.

REQUISITI PER LA PENSIONE DI ANZIANITÀ RICHIESTI ALLA GENERALITÀ DEI LAVORATORI DIPENDENTI TAB. C. ALL. ALLA L. 449/1997 ART. 59 C. 6		
ANNO	CONCOMITANZA DI REQUISITO DI ETÀ E ANZIANITÀ	SOLO REQUISITO DI ANZIANITÀ
2004	57 anni di età e 35 anni di contributi	38 anni di contributi
2005	57 anni di età e 35 anni di contributi	38 anni di contributi
2006	57 anni di età e 35 anni di contributi	39 anni di contributi
2007	57 anni di età e 35 anni di contributi	39 anni di contributi

REQUISITI PER LA PENSIONE DI ANZIANITÀ RICHIESTI A PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI (PRECOCI ECC.) TAB. B ALL. ALLA L. N. 335/1995 ART. 26 C. 1		
ANNO	CONCOMITANZA DI REQUISITO DI ETÀ E ANZIANITÀ	SOLO REQUISITO DI ANZIANITÀ
2004	56 anni di età e 35 anni di contributi	38 anni di contributi
2005	56 anni di età e 35 anni di contributi	38 anni di contributi

2006	57 anni di età e 35 anni di contributi	39 anni di contributi
2007	57 anni di età e 35 anni di contributi	39 anni di contributi

REQUISITI PER LA PENSIONE DI ANZIANITÀ RICHIESTI AI LAVORATORI DIPENDENTI CON CUMULO DI CONTRIBUZIONE RELATIVA A LAVORO AUTONOMO		
ANNO	CONCOMITANZA DI REQUISITO DI ETÀ E ANZIANITÀ	SOLO REQUISITO DI ANZIANITÀ
2004	58 anni di età e 35 anni di contributi	40 anni di contributi
2005	58 anni di età e 35 anni di contributi	40 anni di contributi
2006	58 anni di età e 35 anni di contributi	40 anni di contributi
2007	58 anni di età e 35 anni di contributi	40 anni di contributi

Ricordiamo infine che le maggiorazioni contributive riconosciute a particolari categorie di lavoratori anche in funzioni di attività usuranti, sono utili ai fini del raggiungimento dei requisiti minimi di contribuzione richiesti per l'esercizio dell'opzione.

### **Decorrenza e durata del bonus**

I soggetti in possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità possono presentare domanda per l'accesso al bonus a partire dal mese di ottobre 2004.

Il bonus avrà decorrenza dal primo mese in cui il dipendente avrebbe maturato il diritto alla percezione della pensione di anzianità in base al "sistema delle finestre" in atto. La maturazione del diritto coincide quindi con il mese stesso della domanda se al momento della presentazione risulta già aperta la finestra di accesso per il lavoratore.

Il bonus potrà essere fruito solo fino al 31 dicembre 2007 e comunque non oltre il termine di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, se precedente.

Se successivamente al 2007 il lavoratore decidesse di continuare a lavorare dovrebbe tornare a versare i contributi alla gestione pensioni.

Qualora, nel corso del godimento del bonus il lavoratore intendesse accedere alla pensione, sarà sufficiente che cessi il rapporto di lavoro in corso e presenti la relativa domanda. Non è consentito al lavoratore che ha optato per il bonus di rinunciarvi tornando a versare la normale contribuzione. Una volta ottenuta la pensione non sarà più possibile accedere al bonus.

### **Entità del bonus**

Il beneficio in questione consiste nella rinuncia, da parte del lavoratore, all'accredito contributivo relativo all'IVS (contributi al fondo pensione) e al conseguente venir meno dell'obbligo del versamento, da parte del datore di lavoro, della relativa contribuzione per il periodo corrispondente alla fruizione del bonus.

**È chiaro quindi che durante tale periodo il lavoratore non matura anzianità ai fini pensionistici che rimane congelata alla data in cui parte il beneficio.**

**Di conseguenza l'entità del bonus è rappresentata dalla contribuzione effettivamente dovuta, e non versata, al fondo pensioni in base alla retribuzione spettante al lavoratore in ciascun periodo di paga.**

È appena il caso di precisare che la rimanente contribuzione, diversa da quella dovuta al fondo pensioni, è comunque dovuta (CIG, mobilità, malattia, maternità, ecc).

A tale proposito ricordiamo che la contribuzione dovuta al fondo pensione dell'INPS è pari al 32,70% della retribuzione imponibile di cui 8,89% a carico del lavoratore. Sulla retribuzione eccedente il limite di Euro 37.883,00 annui la contribuzione a carico del lavoratore passa a Euro 9,89.

In pratica al lavoratore non verrà più trattenuta l'aliquota contributiva a suo carico mentre il datore di lavoro corrisponderà in busta paga, il corrispettivo dell'aliquota che sarebbe rimasta a suo carico pari al 23,81% (32,70-8,89).

Occorre precisare che eventuali sgravi contributivi in corso di godimento a favore del datore di lavoro ridurranno l'entità del bonus in quanto lo stesso è rapportato alla contribuzione effettivamente dovuta all'INPS.

Inoltre, nel caso in cui nel corso del godimento del bonus dovessero intervenire eventi che fanno venir meno l'obbligazione contributiva, (CIG, malattia con indennità a carico dell'istituto, infortunio, ecc.) non essendo dovuta contribuzione, o essendo dovuta in misura ridotta, si assisterà ad una corrispondente riduzione del bonus.

A tale proposito l'INPS, con messaggio n. 30721 del 1 ottobre, ha precisato che i periodi di malattia, cassa integrazione, disoccupazione, daranno diritto all'accredito della contribuzione figurativa.

Il corrispettivo del bonus così determinato non concorre alla formazione del reddito ed è pertanto esente da IRPEF e relative addizionali ed è ovviamente esente da contributi.

Il trattamento pensionistico maturato dal dipendente al momento in cui accede al bonus viene congelato e gli sarà liquidato, previa rivalutazione, al momento in cui cesserà di fruire del beneficio.

Per procedere ad una scelta consapevole è pertanto opportuno che ogni lavoratore:

- verifichi l'entità del trattamento pensionistico maturato;
- valuti il trattamento pensionistico ulteriore che maturerebbe proseguendo normalmente il versamento della contribuzione senza accedere al bonus;
- determini il corrispettivo del bonus cui avrebbe diritto aderendo al meccanismo di legge e sospendendo quindi la contribuzione ai fini pensionistici;
- valuti, da ultimo, anche il regime di cumulo della propria pensione con il reddito in base ai requisiti maturati ad oggi ed in base ai requisiti che maturerebbe proseguendo la contribuzione, al fine di valutare le conseguenze nel caso di successiva rioccupazione.

### **Modalità di accesso al bonus**

Il lavoratore che ritiene di possedere i requisiti per accedere al bonus, potrà richiedere al proprio ente certificazione di tale diritto e dell'entità del trattamento maturato.

Il lavoratore interessato al bonus dovrà darne comunicazione al proprio datore di lavoro e all'ente competente per territorio di residenza.

La comunicazione, redatta sul modello LC7, disponibile presso gli uffici INPS o scaricabile dal sito internet dell'istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)), potrà essere inviato via lettera, fax o e-mail o presentata avvalendosi di un patronato.

Entro 30 giorni dalla presentazione della domanda, l'ente verifica i dati ed invia al datore di lavoro il certificato che attesta il diritto alla pensione.

Solo a questo punto il datore di lavoro potrà procedere alla liquidazione del bonus erogando anche gli eventuali arretrati maturati a partire dal momento in cui i requisiti si sono perfezionati secondo quanto sopra specificato.

### **Vecchio bonus**

I titolari del vecchio bonus previsto dall'art. 75 L. 388/2000 (che peraltro risulta avere avuto scarso riscontro) possono accedere al nuovo bonus solo al termine del periodo di fruizione di quello vecchio eventualmente ancora in corso.

A tale proposito ricordiamo che la normativa citata consentiva al lavoratore di rimanere al lavoro, una volta maturati i requisiti per la pensione di anzianità, vincolandosi con un contratto di durata biennale consentendo così al datore di lavoro di non versare la contribuzione al fondo pensione.

## LA GIURISPRUDENZA

### **LICENZIAMENTO PER GRAVI REATI**

#### ***Corte di Cassazione sez. lavoro sentenza n. 13526 del 21 luglio 2004***

Il licenziamento intimato al lavoratore per fatti gravi che, pur estranei al rapporto di lavoro, compromettono il rapporto fiduciario che sta alla base del rapporto stesso, deve comunque seguire le procedure disciplinari previste dall'art. 7 delle L. n. 300 del 1970.

### **LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO**

#### ***Corte di Cassazione sez. lavoro sentenza n. 14873 del 3 agosto 2004***

Nella comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di conservazione del posto per malattia, il datore di lavoro deve indicare anche i periodi che hanno determinato il superamento del periodo di conservazione. In assenza di tale indicazione, se richiesta dal lavoratore con le modalità previste dalla L. n. 108/1990, il licenziamento si considera illegittimo.

### **L'INFARTO CAUSATO DA STRESS LAVORATIVO È INFORTUNIO**

#### ***Tribunale di Bassano del Grappa 9 marzo 2004***

È importante segnalare questa sentenza che, in linea con la giurisprudenza di cassazione, considera imputabile a causa violenta e, quindi, risarcibile come infortunio sul lavoro, l'infarto occorso a dipendente sottoposto a notevole stress fisico o emotivo. L'ovvia conseguenza consiste nell'obbligo a carico dell'INAIL di indennizzare l'inabilità temporanea o permanente derivante da tale evento. Non bisogna peraltro sottovalutare le conseguenze a carico del datore di lavoro in tema di oscillazione del tasso applicabile e soprattutto la possibilità per l'INAIL di intraprendere

l'azione di regresso qualora il datore di lavoro fosse ritenuto penalmente responsabile del danno subito dal lavoratore.

### SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2004

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

<b>Sabato 20 ENASARCO</b>	N O V	Scade il termine per il versamento dei contributi calcolati sulle provvigioni maturate nel 3° trimestre 2004.
<b>Martedì 30 ASSISTENZA FISCALE</b>	N O V	Scade il termine per trattenere la seconda o unica rata di acconto ai lavoratori che hanno usufruito dell'assistenza fiscale.
<b>F.A.S.I. DIRIGENTI</b>		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2004
<b>I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti</b>		Scade il termine per versare la seconda rata dei contributi eccedenti il minimale.

### SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2004

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>DICEMBRE 2004</b>		01	02	03	04	<b>05</b>
06	07	<b>08</b>	09	10	11	<b>12</b>
13	14	15	<u>16</u>	17	18	<b>19</b>
20	21	22	23	24	<b>25</b>	<b>26</b>
27	28	29	30	31		

<b>Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE</b>		Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta le ritenute operate nel mese di novembre 2003 sui:
---	--	---

**- LAVORO DIPENDENTE**

D I compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004).

C E l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di novembre e la rata delle M B addizionali determinate in sede di conguaglio di R E fine anno 2003 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 Scade il termine per versare l'acconto (del 90%) dell'imposta sostitutiva pari all'11% della C rivalutazione del T.F.R. relativa all'anno precedente.

**- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE**

I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente inviando anche il modello DM10/2.

**- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA**

D I C Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di novembre 2004.

**SCADENZARIO LAVORO GENNAIO 2004**

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>GENNAIO 2005</b>					<b>01</b>	<b>02</b>
03	04	05	<b>06</b>	07	08	<b>09</b>
<u>10</u>	11	<u>12</u>	13	14	15	<b>16</b>
<u>17</u>	18	19	20	21	22	<b>23</b>
24	25	26	27	28	29	<b>30</b>
31						

**Lunedì 10  
DATORI DI LAVORO DOMESTICO**

G E N N Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2004.

**Lunedì 10  
DIRIGENTI DEL COMMERCIO**

Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2004 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.

**Mercoledì 12  
RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI**

G E N N 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 2004.

**Lunedì 17**  
**VERSAMENTO UNIFICATO**

**- LAVORO DIPENDENTE**

**- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI**

**- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE**

**- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE  
 SEPARATA**

G  
E  
N  
N  
A  
I  
O

Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta le ritenute operate nel mese di dicembre 2004 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.

compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 ).

G  
E  
N  
N  
A  
I  
O

I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente inviando anche il modello DM10/2.

Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di dicembre 2004.