



<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. 04/2010 del 12/07/2010**

**SOMMARIO**

[CERTIFICATI DI MALATTIA – INVIO TELEMATICO](#)

[DENUNCIA DI MALATTIA PROFESSIONALE PER VIA TELEMATICA](#)

[SICUREZZA NEL LAVORO – CONTRATTO DI APPALTO E DUVRI](#)

[AGENTI – ELIMINATO L'OBBLIGO DI ISCRIZIONE AL RUOLO](#)

[MALATTIE ONCOLOGICHE E DIRITTI DEI LAVORATORI](#)

[ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE](#)

[PRESENTAZIONE TELEMATICA DELLE DOMANDE DI CIG ORDINARIA](#)

[STRESS LAVORO - CORRELATO – SCATTA L'OBBLIGO DELLA VALUTAZIONE](#)

[AUTOTRASPORTO – CARTA DEL CONDUCENTE E APPRENDISTATO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [LUGLIO 2010](#), [AGOSTO 2010](#) PRIMI GIORNI [SETTEMBRE 2010](#)

**CERTIFICATI DI MALATTIA – INVIO TELEMATICO**

Nella precedente Circolare, avevamo descritto il nuovo metodo di trasmissione della certificazione medica di malattia all'INPS, mediante invio telematico, da parte dei medici del Ssn o convenzionati, attraverso il nuovo Sistema di accoglienza centrale "Sac" del Ministero dell'economia e delle finanze.

Il Sac, trasmette automaticamente all'INPS i certificati ricevuti e rilascia al medico un numero identificativo della trasmissione che serve per stampare l'attestato di malattia da consegnare al lavoratore.

L'INPS è intervenuto con la circolare n. 60 del 16 aprile 2010 per descrivere, nel dettaglio, il percorso da seguire in caso di malattia.

**Riteniamo utile riportare dettagliatamente le istruzioni perché, quando la disciplina sarà a regime (è previsto un periodo transitorio di 3 mesi) varrà per tutti i lavoratori ai quali è conseguentemente richiesta particolare precisione della descrizione di tutti i dati richiesti al fine di rendere chiaramente individuabile dal sistema informatico ricevente la certificazione sia il lavoratore che il datore di lavoro.**

**Descrizione del procedimento**

- i medici certificatori (dipendenti o convenzionati con SSN) acquisiscono ed inviano i certificati al sistema di accoglienza centrale (Sac) del Ministero dell'economia e delle finanze che provvede ad inoltrarli all'Inps; inoltre, possono annullare i certificati entro il giorno successivo al rilascio e rettificare la data di fine prognosi entro il termine della stessa, sempre utilizzando i servizi erogati dal Sac;
- dopo l'invio all'Inps, il Sac restituisce al medico il numero identificativo per la stampa del certificato e dell'attestato, da consegnare entrambi al lavoratore;
- l'Inps, sulla base delle informazioni presenti sulle proprie banche dati e dei servizi forniti dall'Inpdap individua, per l'intestatario del certificato, il datore di lavoro al quale mettere a disposizione l'attestato;
- l'Inps rende disponibili i certificati medici ai datori di lavoro, sul proprio sito Internet - funzioni di consultazione e di stampa degli attestati con elementi di ricerca diversi - previo riconoscimento tramite PIN;
- l'Inps mette a disposizione dei lavoratori i certificati loro intestati accedendo al sito Internet dell'Istituto. In relazione alle credenziali di accesso utilizzate, vengono visti tutti i certificati (accesso con PIN) o solo l'attestato, (accesso con codice fiscale e numero del certificato);
- l'Inps canalizza verso le proprie Sedi i certificati degli aventi diritto all'indennità di malattia per la disposizione di visite mediche di controllo e, nei casi previsti, per il pagamento diretto delle prestazioni.

**Obblighi del medico curante**

Il medico curante deve redigere la documentazione avendo cura di indicare i seguenti dati:

- codice fiscale del lavoratore;
- residenza o domicilio abituale;
- eventuale domicilio di reperibilità durante la malattia;
- codice di diagnosi, mediante l'utilizzo del codice nosologico ICD9-CM, che sostituisce o si aggiunge alle note di diagnosi;

- data di dichiarato inizio malattia, data di rilascio del certificato, data di presunta fine malattia nonché, nei casi di accertamento successivo al primo, di prosecuzione o ricaduta della malattia;
- modalità ambulatoriale o domiciliare della visita eseguita.

Inoltre, una volta ottenuto il numero di certificato, rilascia al lavoratore:

**A) l'attestato di malattia per il datore di lavoro**, privo di diagnosi;

**B) il certificato di malattia per l'assistito** che contiene i dati della diagnosi e/o il codice nosologico.

In caso di impossibilità per il medico di stampare la certificazione, lo stesso comunicherà al lavoratore, il **numero del certificato**, attribuito dopo il controllo e l'accettazione dei dati trasmessi. Tale numerazione, potrà essere utilizzata dal lavoratore per ricercare, visualizzare e stampare il proprio attestato direttamente dal sito Internet dell'Istituto.

*In questi casi si ritiene che il medico debba rilasciare al lavoratore un certificato cartaceo per consentirgli di adempiere l'obbligo comunicativo nei confronti del datore di lavoro. Il lavoratore potrebbe infatti non avere la possibilità di accedere ad internet e di stamparsi il certificato.*

A questo punto l'INPS mette a disposizione dei datori di lavoro le attestazioni di malattia relative ai certificati ricevuti dai medici, mediante accesso al sito [www.inps.it](http://www.inps.it) – servizi on line, previa autorizzazione e rilascio di un Pin (da parte dell'istituto). Nell'allegato alla circolare è contenuto il manuale di consultazione degli attestati di malattia.

I lavoratori potranno accedere ai loro certificati attraverso i servizi on line con 2 modalità:

- con il codice pin rilasciato dall'istituto;
- indicando il proprio codice fiscale e il numero del proprio certificato medico.

Per il rilascio del Pin

a) i **cittadini** ne fanno richiesta, tramite i consueti canali e con le procedure previste: internet, Contact Center al numero verde 803164, uffici Inps;

b) i **datori di lavoro pubblici o privati** ne fanno richiesta direttamente o attraverso loro incaricati che si debbono presentare presso una Sede Inps muniti di:

- modulo di richiesta compilato e sottoscritto dallo stesso datore di lavoro privato o dal legale rappresentante ove il datore di lavoro sia pubblico o organizzato in forma associata o societaria, con l'elenco dei dipendenti ai quali rilasciare il PIN per l'accesso agli attestati di malattia del personale;

- modulo di richiesta "individuale" compilato e firmato da ogni dipendente autorizzato con allegata la fotocopia del documento d'identità del sottoscrittore.

Tutti i moduli sono allegati al testo della citata circolare INPS.

L'Istituto verificherà che i dipendenti da autorizzare siano occupati presso il richiedente, quindi rilascerà il Pin o modificherà l'eventuale Pin già esistente abilitandolo anche alla visione dei certificati medici.

Sarà cura del datore di lavoro comunicare tempestivamente l'eventuale cessazione di rapporti di lavoro di soggetti abilitati.

L'accesso al sito INPS consentirà a lavoratori e datori di lavoro autorizzati di visualizzare e stampare tutta la certificazione medica in base ai parametri di ricerca richiesti.

☞ Si sottolinea che il nuovo sistema, una volta a regime, solleva il lavoratore dal solo obbligo di inviare il certificato medico all'INPS mentre rimane obbligato a consegnare/inviare i certificati medici di malattia al datore di lavoro nei modi e nei tempi attualmente previsti.

### **DENUNCIA DI MALATTIA PROFESSIONALE PER VIA TELEMATICA**

In caso di malattia professionale, il datore di lavoro deve presentare all'INAIL competente, la relativa denuncia entro 5 giorni dal ricevimento del certificato medico.

Il lavoratore deve presentare il certificato medico al datore di lavoro entro 15 giorni dalla manifestazione della malattia a pena di decadenza del relativo trattamento.

Con delibera n. 42 del 14 aprile 2010, l'INAIL precisa che, qualora la denuncia venga presentata per via telematica, non vige l'obbligo per i datori di lavoro di allegare il relativo certificato medico.

Tale documento dovrebbe infatti essere già pervenuto all'istituto da parte del medico che ne invia copia all'INAIL e alla DPL.

Il datore di lavoro presenterà quindi il certificato solo nel caso in cui venga richiesto espressamente dall'INAIL.

### **SICUREZZA NEL LAVORO – CONTRATTO DI APPALTO E DUVRI**

Sul sito internet del Ministero del lavoro, nella sezione dedicata alla sicurezza nel lavoro, sono pubblicate le faq, le cui risposte ci danno l'occasione di ritornare su un obbligo posto a carico dei datori di lavoro che affidano o svolgono lavori in appalto.

Poiché tale adempimento risulta spesso sottovalutato e dimenticato, ne riassumiamo brevemente la disciplina.

Ricordiamo che l'art. 26 del D. Lgs. 81/2008 impone, al soggetto che affida in appalto forniture di lavoro o di servizi all'interno dei propri siti produttivi, di:

a) verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto (*che dovrebbe regolare il sistema di qualificazione delle imprese e mai emanato*) la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

- 1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
- 2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;

b) fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Inoltre, in caso di affidamento di lavoro in appalto, i datori di lavoro, compresi i subappaltatori:

- a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

La disposizione di legge in esame prevede che il committente promuova la valutazione e la redazione di un documento unico di valutazione dei rischi da interferenza al fine di eliminarli o ridurli al minimo (DUVRI).

☞ **SI RICORDA INOLTRE CHE IL C. 5 DEL CITATO ART. 26, SUBORDINA LA VALIDITÀ DEL CONTRATTO DI APPALTO ALLA PRECISA INDICAZIONE DEI COSTI SOSTENUTI DALLE PARTI PER EVITARE O RIDURRE AL MINIMO I RISCHI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DERIVANTI DA INTERFERENZE DELLE LAVORAZIONI.**

Tale obbligo viene meno in alcuni casi indicati nella norma tra cui il caso di appalti di lavoro di durata non superiore a due giorni.

Ebbene, dalla risposta fornita dal Ministero sembra di poter concludere che:

- i due giorni non si riferiscono all'arco di durata di un contratto di appalto ma alla durata delle singole prestazioni rese nell'ambito di un contratto di durata (per esempio contratti di manutenzione di apparecchiature);
- nell'ambito di un contratto di appalto, al fine della verifica dei due giorni, si devono sommare le singole prestazioni rese considerando un giorno quando la somma delle prestazioni effettive raggiunge le otto ore;
- qualora si raggiungano in questo modo le due giornate, il committente deve procedere alla valutazione dei rischi da interferenza e alla redazione del DUVRI.

Da ultimo ricordiamo che i lavoratori che eseguono opere in appalto presso terzi, devono essere muniti di tessera di riconoscimento corredata da fotografia contenente le generalità dei lavoratori e i dati del datore di lavoro.

## **AGENTI - ELIMINATO L'OBBLIGO DI ISCRIZIONE AL RUOLO**

Il D.Lgs. n. 59/2010, all'art. 74, ha eliminato l'obbligo di iscrizione al ruolo tenuto presso le camere di commercio da parte dei soggetti che intendono esercitare la professione di agente di commercio.

In realtà alcune camere di commercio, in sintonia con le direttive europee, avevano già rimosso questo obbligo. Ora la disposizione è estesa in modo generalizzato all'intero territorio nazionale.

Pertanto l'esercizio dell'attività di agente è subordinato alla dichiarazione di inizio attività da presentare alla camera di commercio (l'attività può essere esercitata solo dopo trenta giorni dalla data di presentazione di tale dichiarazione).

Occorre precisare che la soppressione del ruolo agenti non fa venir meno l'obbligo, da parte degli agenti, del possesso dei requisiti soggettivi, morali, professionali, tecnici e finanziari prescritti per l'esercizio di questa attività prescritti dalla legge.

La dichiarazione di inizio attività dovrà pertanto essere accompagnata dalle attestazioni di possesso di tali requisiti.

## MALATTIE ONCOLOGICHE E DIRITTI DEI LAVORATORI

Si segnala l'apposita sezione, nel sito del Ministero del lavoro, riservato ai diritti derivanti ai lavoratori, e familiari, affetti da patologie oncologiche.

Si pone quindi in evidenza il **diritto** del dipendente, affetto da tale patologia certificata da commissione medica istituita presso l'Asl territorialmente competente, **di ottenere la trasformazione del contratto individuale di lavoro da tempo pieno a tempo parziale orizzontale o verticale.**

Una volta superata la fase critica, il lavoratore può ottenere l'ampliamento dell'orario o il ripristino del contratto a tempo pieno.

Si ritiene che il contratto a tempo parziale debba comunque essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro e, in ogni caso, va inviata la comunicazione al Centro per l'impiego.

Si precisa che tali disposizioni, contenute nella l. n. 61/2000, rappresentano un diritto del lavoratore cui il datore di lavoro non può sottrarsi.

Diverso è invece il **diritto di precedenza ad ottenere la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, che spetta ai lavoratori con familiari (coniuge, figli, genitori) affetti da tale patologia.**

Il datore di lavoro non è obbligato a concedere il part time ma deve riconoscere il diritto di precedenza rispetto ad altre richieste in caso di concessione di tale trasformazione.

In base all'art. 26 della l. n. 118/71 e all'art. 10 del D.Lgs. n. 509/1988, **il lavoratore affetto da patologia oncologica con riduzione di capacità lavorativa pari o superiore al 50%, può ottenere un congedo straordinario per cure di durata non superiore a 30 giorni all'anno.**

Questo congedo deve essere retribuito a carico del datore di lavoro (senza concorso dell'INPS). Il datore di lavoro potrà ovviamente richiedere idonea documentazione.

Tale diritto viene fatto valere raramente in quanto normalmente i lavoratori fruiscono dei periodi di malattia indennizzati dall'INPS e dal datore di lavoro.

Qualora venga riconosciuto invalido ai sensi della legge n. 104/1992, il lavoratore può ovviamente fruire dei relativi permessi (tre giorni mensili anche frazionabili).

- ☞ Si richiama infine l'attenzione sulla necessità di verificare di volta in volta le disposizioni contenute nei contratti collettivi che possono disporre clausole a favore di tali lavoratori, prima fra tutte, il prolungamento del periodo di conservazione del posto in caso di malattia.

## ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

Ai fini dell'erogazione dell'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) nel periodo da luglio 2010 a giugno 2011, i lavoratori dovranno consegnare al datore di lavoro il modello ANF/DIP con l'indicazione della composizione del proprio nucleo familiare ed il relativo reddito complessivamente percepito nel 2009.

Il modello per la richiesta dell'ANF è rimasto invariato rispetto allo scorso anno.

Riepiloghiamo brevemente le condizioni ed i requisiti richiesti per la fruizione dell'assegno.

*Composizione del nucleo familiare:*

- richiedente;
- coniuge del richiedente non legalmente ed effettivamente separato;
- figli ed equiparati minori di età e non coniugati;

- figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni purché apprendisti o dediti agli studi, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli di età inferiore a 26 anni (in questo caso serve autorizzazione rilasciata dall'INPS);
- figli ed equiparati maggiorenni che, a causa di difetto fisico o mentale, si trovano nell'impossibilità assoluta e permanente di dedicarsi ad un proficuo lavoro;
- fratelli, sorelle, nipoti minori e non coniugati, ovvero senza limiti di età qualora siano inabili, e solo se sono orfani di entrambi i genitori e non sono titolari di pensione ai superstiti.

**La circ. INPS n. 40/1997 prevedeva che la situazione familiare potesse essere comprovata solo dallo stato di famiglia che ha validità quinquennale. Tuttavia l'Istituto, interpellato per le vie brevi, ammette, qualora il datore di lavoro lo consenta, anche l'autocertificazione ovviamente delle sole situazioni che trovano riscontro nell'anagrafe italiana.**

Il datore di lavoro infatti non è obbligato ad accettare l'autocertificazione e riteniamo sia più sicuro rilevare la composizione del nucleo familiare dallo **stato di famiglia** rilasciato dall'anagrafe che, per i cittadini italiani, **ha validità quinquennale**. Per i cittadini stranieri l'INPS, sempre interpellato per le vie brevi, ha confermato che lo stato di famiglia attestante situazioni rilevabili dall'anagrafe italiana, deve essere prodotto con cadenza annuale.

I cittadini extracomunitari che, nei casi previsti dalle convenzioni internazionali, richiedono l'ANF per i familiari residenti all'estero, devono ottenere specifica autorizzazione per la quale devono produrre apposita documentazione.

Il modello ANF/DIP dovrà essere restituito al datore di lavoro in tempo utile per procedere con le elaborazioni degli stipendi relativi al mese di luglio.

**In assenza della documentazione il datore di lavoro non potrà dar luogo alla liquidazione dell'assegno.**

L'ANF viene determinato rapportando il numero dei componenti il nucleo familiare al reddito da questo conseguito nell'anno 2009.

I redditi interessati (rilevabili da: mod. 730/2010 - Unico 2010 - mod. Cud 2010 - altra documentazione) sono i seguenti:

- **reddito complessivo assoggettabile a IRPEF (al lordo degli oneri deducibili e delle deduzioni), compresi i redditi a tassazione separata (ad esempio: arretrati anni precedenti, indennità sostitutiva del preavviso, incentivo all'esodo, ecc.).**

**Il reddito dell'abitazione principale deve essere considerato al lordo della deduzione prevista dalla legislazione tributaria (cfr. Inps, messaggio 28 giugno 1994, n. 13065);**

- **redditi di qualsiasi natura compresi, se superiori a euro 1.032,91 (limite annuo riferito all'intero nucleo familiare e non ai singoli componenti al lordo delle ritenute fiscali), quelli esenti da imposta e quelli soggetti alla ritenuta alla fonte o a imposta sostitutiva.**

Si ricorda che il diritto all'assegno presuppone che il reddito del nucleo familiare sia composto, almeno per il 70%, da reddito da lavoro dipendente (compreso il corrispettivo di eventuali collaborazioni coordinate e continuative).

**Il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro eventuali variazioni alla composizione del nucleo familiare che dovessero intervenire successivamente al 1 luglio 2010.**

Il modello ANF/DIP deve essere sottoscritto dal lavoratore, dal rispettivo coniuge e dal datore di lavoro e va conservato presso la sede della ditta.

## PRESENTAZIONE TELEMATICA DELLE DOMANDE DI CIG ORDINARIA

Con messaggio del 3 giugno 2010 l'INPS comunica di avere rilasciato la procedura per l'acquisizione telematica delle domande di autorizzazione alla concessione di cassa integrazione guadagni ordinaria compreso il settore edile.

Le domande vengono acquisite direttamente on line, senza necessità di installare programmi o procedure sul proprio computer, accedendo al sito dell'INPS nella sezione "servizi per le aziende e consulenti".

Nella sezione è scaricabile anche il manuale con le istruzioni per la compilazione della domanda.

La nuova funzione è stata preceduta dalla pubblicazione di nuova modulistica cartacea per la presentazione delle domande.

## STRESS LAVORO - CORRELATO - SCATTA L'OBBLIGO DELLA VALUTAZIONE

L'art 28 del D.Lsg. 81/2008, così come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, dispone che **a far data dal 1 agosto 2010**, in assenza delle indicazioni che dovrebbe fornire la commissione permanente di cui all'art. 6, **i datori di lavoro devono procedere alla valutazione dello stress lavoro-correlato.**

L'accordo europeo del 8 ottobre 2004 definisce lo stress lavoro-correlato come *"una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di rispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro"*.

Poiché questo può dipendere da molteplici fattori di rischio presenti nell'ambiente di lavoro, i datori di lavoro devono tenerne conto nella valutazione dei rischi che va quindi implementata.

L'accordo europeo individua diversi indicatori della presenza di questo particolare fonte di rischio come alto tasso di assenteismo e frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori.

**L'espressione usata dalla legge, sembra far decorrere dal 1 agosto 2010 l'obbligo di dare avvio a questo tipo di valutazione che potrebbe essere quindi conclusa successivamente a tale data (sembra quindi che la valutazione non debba essere conclusa entro il 1 agosto).**

Per questo argomento Vi invitiamo a consultare i Vostri Consulenti della sicurezza e/o il Vostro Medico competente.

## AUTOTRASPORTO – CARTA DEL CONDUCENTE E APPRENDISTATO

I conducenti di mezzi per il trasporto di persone o cose che, per lo svolgimento della loro attività, necessitano della patente C, C+E, D, D+E, devono partecipare ai corsi di formazione per ottenere la carta che attesta la qualificazione del conducente.

Il D.M. 26 aprile 2010 modifica i termini di validità delle carte del conducente rilasciate senza necessità di frequentare l'apposito corso ora valide fino al:



- 9 settembre 2013 se abilitano al trasporto di persone;
- 9 settembre 2014 se abilitano al trasporto di cose.

Riportiamo la disposizione che prevede già dal 2007 il rilascio della carta del conducente senza obbligo di frequenza ai corsi di formazione (Decreto del Ministero dei trasporti del 7 febbraio 2007).

*1. La carta di qualificazione del conducente è rilasciata, senza obbligo di frequentare il corso di formazione iniziale e l'esame di valutazione delle conoscenze ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286, a conducenti residenti:*

- a) in Italia, titolari alla data del 9 settembre 2008 del certificato di abilitazione professionale di tipo KD;*
- b) in Italia, titolari alla data del 9 settembre 2009 della patente delle categorie C, CE;*
- c) in altri Stati appartenenti all'Unione europea o allo Spazio economico europeo ma dipendenti da un'impresa di autotrasporto di persone o di cose aventi sede in Italia, titolari, alla data del 9 settembre 2008 della patente di guida delle categorie D o DE, ovvero alla data del 9 settembre 2009 della patente di guida delle categorie C o CE;*
- d) in Stati non appartenenti all'Unione europea o allo Spazio economico europeo ma dipendenti da un'impresa di autotrasporto di persone o di cose avente sede in Italia, titolari, alla data del 9 settembre 2008 delle patenti di guida equivalenti alle categorie D o DE, ovvero, alla data del 9 settembre 2009 delle patenti di guida equivalenti alle categorie C o CE.*

*2. La richiesta di rilascio della carta di qualificazione del conducente, nei casi di cui al comma 1, è presentata all'ufficio motorizzazione civile secondo le seguenti scadenze:*

- a) dai titolari di patenti i cui cognomi iniziano con le lettere A, B, C, D, E, F dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto;*
- b) dai titolari di patenti i cui cognomi iniziano con le lettere G, H, I, J, K, L, M dopo tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;*
- c) dai titolari di patenti i cui cognomi iniziano con le lettere N, O, P, Q, R dopo sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;*
- d) dai titolari di patenti i cui cognomi iniziano con le lettere S, T, U, V, W, X, Y, Z dopo nove mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.*

*3. Non può più essere richiesta la carta di qualificazione del conducente ai sensi del presente articolo, oltre la data del 9 settembre 2013 se abilita al trasporto di persone, e del 9 settembre 2014 se abilita al trasporto di cose.*

*4. Le carte di qualificazione del conducente rilasciate ai sensi del presente articolo sono valide fino al 9 settembre 2013 se abilitano al trasporto di persone, ovvero fino al 9 settembre 2014 se abilitano al trasporto di cose.*

### **Apprendistato professionalizzante**

Con nota del 28 aprile 2010 il Ministero del lavoro precisa che il possesso della carta del conducente non inibisce la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato.

Tale documento, infatti, è solo un documento che, assieme alla patente, abilita all'autotrasporto professionale.

L'apprendistato professionalizzante è invece volto a far acquisire una qualificazione che consiste in un bagaglio formativo complesso costituito da conoscenze teoriche e pratiche legate sia al contesto lavorativo che alle attività che in esso sono svolte.

**LA GIURISPRUDENZA****TERMINI DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Unite n. 8830 del 14 aprile 2010**

Il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla comunicazione dello stesso o dalla data di ricevimento delle motivazioni, se successive.

Ebbene, la sentenza chiarisce che il termine di 60 giorni si intende rispettato anche qualora la raccomandata sia pervenuta al datore di lavoro successivamente ai 60 giorni purché il lavoratore abbia spedito la lettera entro tale termine.

**LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 7398 del 26 marzo 2010**

Il licenziamento per scarso rendimento ha sempre rappresentato particolari difficoltà in termini di prova che ricade ovviamente sul datore di lavoro.

La sentenza in esame detta dei parametri utili a ravvisarne gli estremi.

Il datore di lavoro, dice la Suprema Corte, non deve limitarsi a rilevare il mancato raggiungimento di un risultato atteso dal lavoratore ma deve anche provare che vi è stata negligenza e colpevole inadempimento degli obblighi contrattuali nello svolgimento della mansione.

A tal fine si dovrà tenere conto della normale diligenza richiesta per l'esecuzione del lavoro affidato in relazione a quello usato dal lavoratore oltre all'incidenza che possono avere avuto, nello svolgimento della mansione, l'organizzazione complessiva del lavoro e i fattori socio ambientali.

**LICENZIAMENTO E CRITERI DI SCELTA****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 8237 del 7 aprile 2010**

Questa sentenza ribadisce la possibilità per il datore di lavoro, di giustificare il licenziamento con la soppressione del posto di lavoro conseguente una riorganizzazione interna finalizzata alla riduzione dei costi necessari a fronteggiare la sfavorevole congiuntura economica.

Tale scelta, purché non sia pretestuosa, rientra tra le facoltà dell'imprenditore.

Una volta acclarato questo, il datore di lavoro deve provare che il lavoratore licenziato non poteva essere impiegato in altre mansioni equivalenti all'interno dell'impresa.

Infine, la Corte sottolinea la correttezza della scelta della lavoratrice licenziata in quanto anagraficamente più giovane e priva di carichi di famiglia.

**OMISSIONE CONTRIBUTIVA E RISARCIMENTO DEL DANNO****Sentenza Tribunale di Bassano del Grappa del 11 gennaio 2010**

È interessante segnalare questa sentenza, peraltro allineata con la giurisprudenza di Cassazione, in quanto evidenzia uno dei rischi incombenti sui datori di lavoro che corrispondono a lavoratori regolarmente assunti, parte della retribuzione (per es.: il corrispettivo del lavoro straordinario) in nero.

Nel caso in questione il giudice ha condannato l'ex datore di lavoro a corrispondere il minor trattamento di pensione perso dal lavoratore per effetto del mancato pagamento dei contributi sulle somme corrisposte in nero.

È importante sottolineare che tale diritto, sostiene la sentenza, è soggetto alla prescrizione decennale che decorre dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro in quanto identificato come momento in cui si sono perfezionati i requisiti utili al conseguimento della pensione con conseguente perdita di parte del diritto spettante al lavoratore.

## **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

### **Sentenza Tribunale di Bassano del Grappa del 28 SETTEMBRE 2010**

Le esigenze tecniche, produttive, organizzative che giustificano l'apposizione del termine devono essere sempre specificate per iscritto e devono essere temporanee. Le esigenze di natura stabile determinano, al contrario, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il requisito della forma scritta non può essere soddisfatto mediante la sottoscrizione di formule stereotipate o mediante il mero richiamo della nozione giuridica. Viceversa deve essere specificato in modo tale da consentire l'esatta individuazione del motivo tecnico, produttivo, organizzativo che giustifica l'apposizione del termine.

**Prendiamo spunto da questa ennesima sentenza per ricordarVi, come indicato già in Nostre Circolari precedenti e nell'incarico di assunzione, che il contratto a tempo determinato deve avere una motivazione ben specifica e precisa, da indicare nella lettera di assunzione e che poi in caso di contenzioso possa essere dimostrata e supportata da idonea documentazione che giustifichi un' apposizione del termine.**

**Nel caso in cui ciò non potesse avvenire lo stesso diventerebbe un termine nullo con il conseguente obbligo di reintegrazione del posto di lavoro.**

**SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2010**

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 scadenziario 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>LUGLIO 2010</b>			01	02	03	<b>04</b>
05	06	07	08	09	<u>10</u>	<b>11</b>
12	13	14	15	<u>16</u>	17	<b>18</b>
19	<u>20</u>	21	22	23	24	<b>25</b>
26	27	28	29	30	<u>31</u>	

<p><b>Venerdì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>IRPEF RITENUTE</b> <b>- LAVORO DIPENDENTE</b></p> <p><b>LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI</b></p> <p><b>I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b> <b>CONTRIBUTO ALLA GESTIONE</b> <b>SEPARATA INPS</b></p>	<p style="text-align: center;">L U G L I O</p> <p>Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di giugno 2010 sui:</p> <p>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 giugno e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2009 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).</p> <p>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 giugno 2010.</p>
<p><b>Martedì 20</b> <b>PREVINDAI PREVINDAPI</b></p>	<p>L U G</p> <p>Scade il termine per versare i contributi ai rispettivi fondi di previdenza integrativa relativi al 2° trimestre 2010.</p>
<p><b>Sabato 31 (prorogato a lunedì 2 agosto)</b> <b>INPS UniEmens</b></p>	<p>L U G L</p> <p>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 giugno.</p>
<p><b>Sabato 31 (prorogato a lunedì 2 agosto)</b> <b>SOSTITUTI D'IMPOSTA</b></p>	<p>L U G</p> <p>Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta 770 Semplificato e Ordinario</p>

## SCADENZARIO LAVORO AGOSTO 2010

Ricordiamo che lo Studio rimarrà chiuso  
per ferie dal 09/08/2010 al 29/08/2010

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>AGOSTO 2010</b>						<b>01</b>
<b>02</b>	03	04	05	06	07	<b>08</b>
09	10	11	12	13	14	<b>15</b>
16	<b>17</b>	18	19	<b>20</b>	21	<b>22</b>
23	24	25	26	27	28	<b>29</b>
30	<b>31</b>					

<b>Domenica 1 agosto</b> <b>Datori di lavoro – sicurezza</b>	A G O	A partire da questa data i datori di lavoro devono provvedere alla valutazione del rischio da stress-lavoro correlato. (vedi articolo in questo notiziario)
<b>Lunedì 2 (prorogato dal 31 luglio)</b> <b>INPS UniEmens</b>	A G O	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 giugno.
<b>Lunedì 2 (prorogato dal 31 luglio)</b> <b>SOSTITUTI D'IMPOSTA</b>	A G O	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta 770 Semplificato e Ordinario
<b>Martedì 17</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>IRPEF RITENUTE</b>		Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di luglio 2010 sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	A G O S T O	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 luglio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2009 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale eventualmente operati nel mese di luglio (vedi tabella dei codici tributo nell'articolo di questo Notiziario)
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	A G O	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 –).
<b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>	A G	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente

- ARTIGIANI E COMMERCianti	O S T O	La seconda rata trimestrale del contributo dovuto sul minimale per l'anno 2010.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA INPS		Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di luglio 2010.
- INAIL RATEIZZATO		Terza rata INAIL rateizzato

**NB. ABITUALMENTE UN APPOSITO PROVVEDIMENTO PROROGA LE SCADENZE DI AGOSTO, spostando le scadenze che cadono dal 2 al 19 fino al 20 AGOSTO.**

Venerdì 20 ENASARCO	A G O S T O	Scade il termine per versare all'ENASARCO, da parte delle case mandanti, i contributi relativi al Fondo Previdenza e Assistenza, calcolati sulle provvigioni relative al 2° trimestre 2010 anche se non liquidate. <b>Si ricorda che i contributi si possono versare solo on line.</b>
Martedì 31 F.A.S.I.	A G O	Scade il termine per versare i contributi dovuti per i dirigenti relativi al 3° trimestre 2010.
Martedì 31 INPS UniEmens	A G O	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 giugno.

### SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2010

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>SETTEMBRE 2010</b>		01	02	03	04	<b>05</b>
06	07	08	09	10	11	<b>12</b>
13	14	15	<u>16</u>	17	18	<b>19</b>
20	21	22	23	24	25	<b>26</b>
27	28	29	30			

Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO	S E T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2010.
------------------------------------	------------------	---