



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. 05/09 del 16.11.2009

SOMMARIO

[LE VISITE MEDICHE PREVENTIVE](#)

[ACCERTAMENTI SANITARI PER TOSSICODIPENDENZA](#)

[LE FERIE NEL LAVORO INTERMITTENTE](#)

[ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE – OBBLIGHI COMUNICATIVI](#)

[LAVORATORI MOBILI E RILEVAZIONE ORARIO LAVORO](#)

[SGRAVIO CONTRIBUTIVO ALLE IMPRESE EDILI](#)

[RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA – MODALITÀ COMUNICATIVE](#)

[PRIVACY NEI RAPPORTI DI LAVORO](#)

[FONDO TESORERIA INPS](#)

[ISTANZA DI RIDUZIONE DEL PREMIO INAIL – NUOVO MODELLO OT24](#)

[ADESIONE AI FONDI INTERPROFESSIONALI](#)

[SANATORIA COLF E BADANTI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [NOVEMBRE](#) 2009, [DICEMBRE](#) 2009 e PRIMI GIORNI DI [GENNAIO](#) 2010

LE VISITE MEDICHE PREVENTIVE

Il D.Lgs. n. 106/2009, entrato in vigore il 20 agosto scorso, ha modificato il D.Lgs. n. 81/2008 definito come Testo Unico per la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Tra le modifiche introdotte dalla recente disposizione una è di particolare interesse pratico.

Il D.Lgs. 81/2008 aveva risolto una questione particolarmente controversa vietando la possibilità, per il datore di lavoro, di sottoporre a visita medica il lavoratore in fase preassuntiva.

In pratica il datore di lavoro, obbligato a verificare preventivamente l'idoneità del lavoratore ad una certa mansione, non poteva farlo sottoponendolo a visita medica prima di averlo assunto.

Avrebbe quindi dovuto procedere all'assunzione, sospendendo in qualche modo il rapporto, fino al momento in cui il medico competente non avesse espresso il parere sull'idoneità.

Tale disposizione, divenuta efficace il 16 maggio scorso in seguito a due proroghe nel frattempo intervenute, **è stata quindi abrogata con effetto dal 20 agosto 2009.**

La nuova disposizione consente di sottoporre il lavoratore a visita medica preventiva (prima dell'assunzione) da parte del medico competente senza bisogno di ricorrere alle strutture pubbliche.

☞ **Data la delicatezza della materia, si ritiene utile riportare integralmente la disposizione ora vigente da tenere presente non solo al momento della costituzione del rapporto di lavoro ma durante lo svolgimento dello stesso in tutti i casi in cui sia obbligatoriamente prevista la sorveglianza sanitaria. Vi invitiamo per questo argomento a consultare il Vostro Medico d'Azienda e/o il Vostro Consulente della sicurezza.**

Art. 41 D.Lgs. 81/2008 così come modificato dal D.Lgs. 106/2009

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
- b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- e-bis) **visita medica preventiva in fase preassuntiva; (lettera inserita dal D.Lgs. 103/2009)**
- e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

a) ~~in fase preassuntiva; (lettera abrogata dal D.Lgs. 103/2009)~~

b) per accertare stati di gravidanza;

c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

4-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.

5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;

c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente.

6-bis. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

8. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

9. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

È quindi chiaro che prima di costituire il rapporto di lavoro il datore di lavoro potrà/dovrà sottoporre a visita medica di idoneità il lavoratore e, in base agli esiti degli accertamenti, decidere se assumere o meno il candidato.

Contrasto con l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori

A meno che non si consideri implicitamente abrogato, rimane sempre irrisolto il conflitto con l'art. 5 dello statuto dei lavoratori (l. n. 300/1970) il quale, al c. 3, recita:

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Si ritiene che tale contrasto possa essere superato limitando l'indagine svolta dal medico competente in fase preassuntiva alla sola verifica dell'idoneità del lavoratore alla mansione per la quale deve essere assunto evitando qualsiasi accertamento estraneo a tale ambito e finalità.

ACCERTAMENTI SANITARI PER TOSSICODIPENDENZA

Per completezza di trattamento con il precedente articolo sulle visite mediche, riteniamo utile riproporre la sintesi degli accertamenti sanitari relativi allo stato di tossicodipendenza già pubblicato in una precedente circolare bimestrale n. 6/2008 e armonizzato con le nuove disposizioni.

La conferenza permanente tra Stato e Regioni ha sottoscritto l'intesa che detta le regole per la verifica dell'assenza dello stato di tossicodipendenza o di assunzione, anche sporadica, di sostanze stupefacenti o psicotrope da parte di lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.

Ricordiamo che già dal 1990 è previsto l'obbligo, per il datore di lavoro, di sottoporre i lavoratori addetti a particolari mansioni, alla verifica preventiva (prima di adibire il lavoratore a tali mansioni) e periodica finalizzata ad accertare l'eventuale uso di stupefacenti.

A tale proposito elenchiamo le mansioni che prevedono l'obbligo di tale accertamento:

- *attività di trasporto;*
- *attività svolte dal personale delle ferrovie e di altri servizi di trasporto di cui al DPR 753/1980, Forze armate, Polizia, ecc.;*
- *altre attività previste dal provvedimento emanato dalla conferenza unificata Stato regioni il 30 ottobre 2007:*
 - 1) *Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:*
 - a) *impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 1927, e successive modificazioni);*
 - b) *fabbricazione e uso di fuochi di artificio (di cui al regio decreto 6 maggio 1940, n. 635) e posizionamento e brillamento mine (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302);*
 - c) *direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e s.m.).*
 - 2) *Mansioni inerenti le attività di trasporto:*
 - a) *conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;*
 - b) *personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che esplici attività di condotta, verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o più attività di sicurezza;*
 - c) *personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;*
 - d) *personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;*
 - e) *personale addetto alla circolazione e a sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;*
 - f) *conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;*
 - g) *personale marittimo di prima categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;*
 - h) *controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;*
 - i) *personale certificato dal registro aeronautico italiano;*
 - j) *collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;*
 - k) *addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;*
 - l) *addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci.*
 - 3) *Funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi.*

Il provvedimento in esame prevede due livelli di accertamento:

1. Il primo affidato al medico competente;
2. Il secondo, con scopo di accertamento diagnostico, demandato alle strutture competenti.

Gli accertamenti devono essere svolti nel rispetto della privacy e della dignità del lavoratore e sono finalizzati anche ad indirizzare i soggetti che sono risultati positivi ai test antidroga, verso programmi di recupero.

Accertamento dell'assunzione di sostanze stupefacenti e conseguenze sul rapporto di lavoro

Qualora il lavoratore assunto a tempo indeterminato risulti positivo all'uso di stupefacenti, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di tre anni qualora acceda a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Asl o di altre strutture terapeutico-riabilitative o socio-assistenziali.

Durante tale periodo il lavoratore non ha diritto né alla retribuzione né all'accredito della contribuzione. Il datore di lavoro può assumere un dipendente in sostituzione con contratto a termine.

Va ricordato che l'accertamento dello stato di tossicodipendenza non giustifica di per sé, da solo, il licenziamento del lavoratore.

Si dovrà pertanto verificare, di volta in volta, il comportamento reale del lavoratore anche con riguardo alla partecipazione a programmi di riabilitazione.

Sanzioni

Il datore di lavoro che omette gli accertamenti sanitari nei confronti di lavoratori soggetti all'obbligo o che non rimuova dalla mansione soggetti positivi ai test, è punito con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da euro 5.164,00 a euro 25.822,00.

Si segnala, infine, che la Corte di Cassazione ha ritenuto non coperto dall'assicurazione INAIL l'infortunio in itinere nel caso in cui l'incidente stradale sia causato dall'abuso di alcolici, psicofarmaci, stupefacenti, allucinogeni.

LE FERIE NEL LAVORO INTERMITTENTE

Ricordiamo che il lavoro intermittente è un particolare rapporto di lavoro subordinato introdotto dalla legge Biagi che consiste nella fornitura della prestazione da parte del lavoratore solo previa chiamata da parte del datore di lavoro.

In assenza di disposizioni contrattuali, che regolino le ipotesi in cui è possibile costituire tale tipologia di prestazione, valgono le norme di legge le quali prevedono che il contratto di lavoro a chiamata si può stipulare:

- con soggetti di età inferiore a 25 anni o superiore a 45;
- nelle tipologie di attività individuate dal D.M. 23 ottobre 2004 che richiama la tabella allegata al R.D. n. 2357 del 1923.

La legge prevede che, a titolo di corrispettivo per i periodi di lavoro, spetti al dipendente un trattamento complessivamente non inferiore a quello dovuto ad un lavoratore occupato a tempo pieno.

La puntuale regolamentazione di tale contratto è demandata alla contrattazione collettiva.

La retribuzione spettante a tali lavoratori viene liquidata, in ragione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con contestuale liquidazione (di solito sotto forma di maggiorazione percentuale) dei ratei di retribuzione differita (mensilità aggiuntive, festività, permessi, ex festività, altri elementi contrattuali).

Con riguardo alle ferie si è sempre posto il problema della effettiva fruizione visto che il lavoratore a chiamata non ha, generalmente, una prestazione di lavoro continuativa, potendo avere periodi anche lunghi di inattività.

Qualcuno proponeva quindi di liquidare il rateo di ferie maturate assieme agli altri istituti contrattuali differiti che vengono liquidati assieme al corrispettivo di ogni prestazione.

Sull'argomento è ora intervenuto il Ministero del Lavoro che con nota prot. n. 11383 del 6 agosto 2009, ha precisato che non è possibile concordare preventivamente la mancata fruizione delle ferie con conseguente liquidazione mensile di quanto maturato.

Anche per tali lavoratori vale il principio di irrinunciabilità delle ferie.

Come in ogni altro rapporto di lavoro, pertanto, queste potranno essere liquidate solo al termine del rapporto di lavoro qualora non sia stato possibile fruirne nel corso dello stesso.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE – OBBLIGHI COMUNICATIVI

La risposta ad interpello n. 67 del 31 luglio 2009 emessa dal Ministero del lavoro, ci dà l'occasione di accennare al contratto di associazione in partecipazione previsto dall'art. 2549 c.c..

Con tale contratto l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Tale apporto può essere rappresentato da capitale, da lavoro o da capitale e lavoro contemporaneamente.

Si precisa che questo particolare contratto non modifica assolutamente la struttura dell'associante in quanto l'associato conferisce il suo apporto, in denaro o in lavoro, senza assumere diritti e doveri tipici del socio o del titolare.

Quando l'apporto consiste nell'attività lavorativa, si configura un particolare rapporto di lavoro autonomo la cui costituzione, modifica, estinzione, sono soggette agli obblighi comunicativi ai servizi per l'impiego competenti entro i termini ordinariamente previsti.

Questo obbligo sussiste indipendentemente:

- dalla data di costituzione del rapporto (prima o dopo l'avvento dell'obbligo comunicativo per via telematica di tutti i rapporti di lavoro);
- (in caso di proroga) dal fatto che nel contratto siano previste proroghe tacite.

Per completezza ricordiamo, infine, che gli associati in partecipazione con apporto di lavoro, sono soggetti all'obbligo contributivo con iscrizione alla gestione separata INPS e all'assicurazione obbligatoria all'INAIL.

LAVORATORI MOBILI E RILEVAZIONE ORARIO LAVORO

La registrazione nel Libro Unico del lavoro dell'attività prestata dai lavoratori mobili, può avvenire mediante registrazione dell'orario contrattuale o della sola "P" di presenza e delle eventuali assenze, riepilogando mensilmente l'orario complessivamente svolto, senza ricorrere alla registrazione puntuale di tutte le ore svolte in ciascuna giornata.

Lo ribadisce il Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 63 del 31 luglio 2009.

La disposizione si riferisce ai lavoratori mobili così come individuati dall'art. 3 D.Lgs. 234/2007 cioè quei lavoratori facenti parte del personale che effettua spostamenti, compresi gli apprendisti, al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci e di persone per conto proprio o di terzi.

Qualora si scelga di indicare solo la "P" di presenza, il datore di lavoro dovrà però conservare tutta la documentazione dei cronotachigrafi analogici o digitali dai quali è possibile ricavare i dati relativi al tempo di guida giornalmente effettuato dal personale autista.

Il Ministero richiama a tale proposito le istruzioni impartite precedentemente l'introduzione del Libro Unico.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO ALLE IMPRESE EDILI

Il D. M. 16 luglio pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 239 del 14 ottobre 2009, autorizza, per l'anno 2009, lo sgravio contributivo riconosciuto alle imprese edili contraddistinte dai codici ISTAT dal 45.11 al 45.45.2.

Si ricorda che lo sgravio è pari all'11,50% dei contributi previdenziali e assistenziali, diversi da quelli riferiti al Fondo Pensioni, dovuti per gli operai occupati con orario non inferiore a 40 ore settimanali. Sono quindi esclusi i lavoratori occupati a tempo parziale che hanno registrato assenze che non danno titolo all'applicazione dello sgravio.

Per fruire del beneficio le imprese devono essere in possesso dei requisiti necessari al rilascio del Durc e non devono aver riportato, nel quinquennio precedente l'anno di agevolazione, condanne

passate in giudicato per violazioni sulle norme di sicurezza e prevenzione infortuni nei luoghi di lavoro.

A tal fine si ricorda che, per la fruizione di sgravi contributivi in genere, le ditte sono tenute a presentare preventivamente alla D.P.L., anche telematicamente, l'autocertificazione prevista dal D.M. 24 ottobre 2007 (v. circ. Min. Lav. n. 10/2009).

Le imprese edili sono inoltre tenute a presentare all'INPS la specifica dichiarazione per lo sconto edili (v. circ. INPS n. 89/2008).

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA – MODALITÀ COMUNICATIVE

Il D.Lgs. 81/2008 aveva introdotto l'obbligo di comunicare il nominativo dei rappresentati dei lavoratori per la sicurezza con cadenza annuale. Relativamente al rappresentante in forza al 31 dicembre 2008, la scadenza originariamente fissata al 31 marzo 2009, era stata da ultimo spostata al 16 agosto 2009.

Questa disposizione aveva creato non poche perplessità in merito alla corretta modalità di comunicazione pertanto, in seguito all'emanazione della circolare INAIL n. 43 del 25 agosto 2009, riteniamo utile precisarne le nuove modalità.

L'INAIL sottolinea che le istruzioni fornite con la citata circolare riguardano la comunicazione dei rappresentanti eletti in azienda mentre si riserva di fornire ulteriori istruzioni per la comunicazione del rappresentate per la sicurezza territoriale.

Ora il D.Lgs. 106/2009 ha modificato tale adempimento prevedendo **che la comunicazione non ha più cadenza annuale ma deve avvenire solo in caso di nuova nomina o designazione.**

In fase di prima applicazione l'adempimento riguardava la comunicazione dei nominativi già eletti o designati pertanto, precisa l'INAIL, attualmente si possono rappresentare le seguenti situazioni:

a) coloro i quali hanno ottemperato all'obbligo - secondo le istruzioni emanate dall'Istituto in attuazione del Decreto legislativo n.81/2008 - comunicando il nominativo (o i nominativi se più di uno) con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2008 non devono effettuare alcuna comunicazione, salvo il caso in cui siano intervenute variazioni di nomine o designazioni nel periodo dal 1° gennaio 2009 alla data della presente circolare. In tal caso dovranno comunicare la variazione del nominativo.

b) coloro i quali, pur avendo eletto il rappresentante dei lavoratori al 31 dicembre 2008, non hanno effettuato alcuna comunicazione secondo le istruzioni emanate dall'Istituto con la richiamata circolare n. 11/2009 devono inviare la segnalazione per la prima volta seguendo le istruzioni operative come di seguito specificato.

c) per coloro i quali non versano nelle enunciate fattispecie, l'obbligo di comunicazione scatta in occasione di prima elezione o designazione del RLS.

d) successive comunicazioni dovranno essere effettuate solo nel caso in cui dovesse essere nominato o designato RLS differente da quello segnalato. In difetto si ritiene immutata la situazione già comunicata.

La circolare ricorda che la comunicazione dovrà avvenire per via telematica collegandosi al sito www.inail.it – Punto Cliente – e, dopo aver digitato nome utente e password, entrare nella sezione “Dichiarazione RIs”.

Si ricorda che in caso di mancato adempimento è prevista la sanzione amministrativa da euro 50 a euro 300.

Qualora per problemi tecnici l'inserimento non potesse avvenire on line, si potrà inviare eccezionalmente la segnalazione di cui trattasi al fax 800 657 657 - utilizzando il modello predisposto che può essere richiesto presso le Sedi dell'Istituto o scaricato dal sito dell'INAIL: www.inail.it.

PRIVACY NEL RAPPORTO DI LAVORO

Riportiamo la sintesi del contenuto di una recente comunicazione del Garante sulla privacy in materia di lavoro: Newsletter n. 328 del 22 settembre 2009.

Navigazione in internet dei dipendenti

Con questa comunicazione il garante ribadisce il divieto posto al datore di lavoro di procedere, in modo sistematico e continuativo, al monitoraggio della navigazione in internet dei lavoratori.

L'installazione di un software finalizzato a tracciare in modo sistematico la navigazione in internet dei dipendenti, viola lo statuto dei lavoratori che, all'art. 4 vieta l'impiego di apparecchi di controllo a distanza.

Si ricorda che l'utilizzo di tali sistemi è ammesso solo per esigenze produttive e organizzative previo accordo con le rappresentanze sindacali o autorizzazione della D.P.L.

Da quanto sopra si rileva la necessità, per le ditte, di stendere regolamenti che precisino le modalità di utilizzo, da parte di lavoratori, degli strumenti informatici, delle modalità di accesso ad internet e dell'uso della posta elettronica definendo anche le modalità di verifica da parte del datore di lavoro che, comunque, non possono avvenire con sistemi di controllo a distanza all'insaputa del lavoratore.

Limiti all'uso dei dati biometrici nei luoghi di lavoro

Con riferimento ad un altro caso, il Garante della privacy ribadisce anche il divieto di utilizzo dei dati biometrici (impronte digitali, ecc.) per l'identificazione dei lavoratori e per l'accesso nei luoghi di lavoro.

Ricordiamo che l'utilizzo di dati biometrici per l'identificazione dei lavoratori e per l'accesso nei luoghi di lavoro è consentito solo per gravi motivi di sicurezza (accesso a siti pericolosi o con accesso limitato per motivi di carattere sanitario) e non per la semplice rilevazione delle presenze giornaliere dei lavoratori.

FONDO TESORERIA INPS

Si ricorderà che, a partire dal 1 gennaio 2007, per i lavoratori impiegati in aziende che occupano almeno 50 dipendenti i quali decidano di mantenere il TFR in ditta, i datori di lavoro devono versare le quote di TFR via via maturate, al fondo tesoreria costituito presso l'INPS.

Il requisito occupazionale che fa sorgere questa obbligazione andava verificato al 31 dicembre 2006 e la situazione fotografata a quella data, resta congelata per sempre non rilevando eventuali oscillazioni della forza occupata che portino l'organico della ditta sopra o sotto le 50 unità.

Pertanto, un datore di lavoro che al 31 dicembre 2006 occupava 30 dipendenti, non sarà mai soggetto all'obbligo di versare quote al fondo tesoreria anche se ora occupa 100 lavoratori.

Per contro una ditta che al 31 dicembre 2006 occupava 100 dipendenti, sarà sempre obbligata a versare le quote di TFR al fondo tesoreria, per i dipendenti che optano per il mantenimento del TFR in ditta, anche se il numero dei lavoratori occupati dovesse scendere al di sotto della soglia delle 50 unità.

Questo principio ha risvolti particolarmente significativi nel momento in cui si dovessero affrontare operazioni societarie che comportano il trasferimento del rapporto di lavoro (fusioni, scissioni, cessioni, ecc) o cessioni di contratto.

Si sa che in questi frangenti:

- il rapporto di lavoro continua senza soluzione di continuità con il soggetto cessionario;
- il lavoratore conserva tutti i diritti derivanti dall'anzianità maturata in capo al cedente;
- cedente e cessionario sono solidalmente responsabili per i crediti maturati del lavoratore.

Ebbene, quando si realizza un passaggio di personale come sopra specificato, il lavoratore occupato presso un datore di lavoro tenuto all'obbligo di versamento al fondo tesoreria, mantiene presso il nuovo

datore di lavoro, anche l'assetto riferito alla scelta effettuata relativamente alla previdenza complementare compreso l'obbligo per il datore di lavoro, di versare le quote di TFR al fondo tesoreria.

Pertanto, il nuovo datore di lavoro (cessionario) anche se per i suoi limiti dimensionali non era tenuto all'obbligo di versare al fondo tesoreria, limitatamente ai dipendenti ceduti, dovrà versare le quote di TFR al fondo tesoreria nell'ipotesi in cui questi abbiano optato per il mantenimento del TFR in ditta.

Quanto sopra è stato ribadito nel messaggio INPS n. 21062 del 23 settembre 2009.

Si sa che il TFR del lavoratore matura la rivalutazione:

- in capo all'azienda, per le quote accantonate all'azienda;
- in capo all'INPS per le quote versate al fondo tesoreria.

Nell'ipotesi sopra descritta il datore di lavoro cessionario dovrà rivalutare tutto il TFR accantonato presso l'INPS anche dal precedente datore di lavoro.

La corretta gestione di queste partite presuppone un flusso di informazioni tra datore di lavoro (cedente e cessionario) e INPS.

Il datore di lavoro cedente, in occasione del trasferimento del lavoratore, indicherà nel flusso Emens/Uniemens, la data di cessazione con il codice di cessazione 2T.

Il datore di lavoro subentrante indicherà invece la data di assunzione con il codice di assunzione 2T. In questo caso si dovrà valorizzare anche la matricola INPS di provenienza del lavoratore.

Questo consentirà all'INPS di spostare i fondi TFR accantonati dal datore di lavoro cedente al datore di lavoro cessionario ai fini di contabilizzare correttamente tanto le rivalutazioni in costanza di rapporto di lavoro che la liquidazione del TFR in occasione della risoluzione del rapporto.

ISTANZA DI RIDUZIONE DEL PREMIO INAIL – NUOVO MODELLO OT24

Dopo il primo biennio di attività, il tasso INAIL oscilla in base all'andamento infortunistico rilevato dall'INAIL.

I datori di lavoro possono inoltre chiedere, in base a quanto disposto dall'art. 24 del D.M. 12 dicembre 2000, la riduzione del tasso applicato qualora abbiano effettuato interventi o migliorie in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa sulla sicurezza.

In tal caso il tasso medio di tariffa potrà godere di una riduzione del 10% fino a 500 lavoratori/anno e del 5% oltre tale limite.

L'istanza va presentata entro il 31 gennaio dell'anno per il quale si chiede la riduzione indicando gli interventi effettuati nell'esercizio precedente, utilizzando il nuovo modello OT24.

Per l'anno 2010 l'istanza va presentata entro il 31/01/2010 segnalando gli interventi effettuati nel corso del 2009.

Qualora riconosciuto, lo sconto andrà effettivamente applicato in sede di autoliquidazione del premio.

Con nota del 21 settembre 2009 l'INAIL ha pubblicato il nuovo modello OT24 fornendo le nuove istruzioni per la compilazione.

Riteniamo utile proporre il nuovo modulo affinché i datori di lavoro, aiutati dai propri consulenti in materia di sicurezza e dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, possano predisporre per tempo, qualora ne abbiano i requisiti, la domanda finalizzata ad ottenere lo sconto.

Ricordiamo che il modulo è acquisibile dal sito www.inail.it. Inoltre l'istituto ha annunciato la messa a disposizione, entro la fine dell'anno, di un applicativo per la presentazione telematica delle istanze.

I datori di lavoro dovranno compilare e presentare alla sede INAIL territorialmente competente, entro il termine sopra indicato, un modulo per ogni unità produttiva. È comunque possibile compilare un unico modulo per tutte le unità produttive che ricadono nella medesima sede INAIL.

ADESIONE AI FONDI INTERPROFESSIONALI

Con circolare n. 107 del 01 ottobre 2009, l'INPS riepiloga il funzionamento dei fondi interprofessionali e le modalità di adesione agli stessi.

Ricordiamo che già dal 2000 (vedi Nostra circolare bimestrale n. 3/2004) i datori di lavoro hanno la possibilità di aderire ai fondi interprofessionali per la formazione continua ai quali possono dirottare una parte della contribuzione che già versano all'INPS, al fine di ottenere il finanziamento dei piani formativi aziendali o per accedere gratuitamente alla formazione organizzata dai fondi stessi.

L'adesione non comporta quindi oneri aggiuntivi per i datori di lavoro che vi aderiscono in quanto, in base alla scelta del datore di lavoro, l'INPS storna al fondo prescelto il contributo dello 0,30% che viene già versato all'istituto assieme al contributo dovuto per la disoccupazione.

Diversamente da quanto avveniva in passato ora l'adesione o la revoca ai fondi avviene dal mese in cui il datore di lavoro opera la relativa scelta.

Per aderire ai fondi i datori di lavoro devono operare la scelta indicando nel modello DM10 il codice dell'ente prescelto.

La revoca potrà avvenire mediante indicazione, sempre nel modello DM10, del codice revoca.

Riportiamo della tabella che segue i principali fondi esistenti e relativi codici di adesione e revoca.

DESCRIZIONE FONDO	COD. ADES.	COD. REVOCA
• <input type="checkbox"/> FONDO PROFESSIONI (Consilp Confprofessioni)	FPRO	REVO
• <input type="checkbox"/> FONDO FORMAZIONE PMI (Confapi)	FAPI	REVO
• <input type="checkbox"/> FONDIMPRESA (Confindustria)	FIMA	REVO
• <input type="checkbox"/> FOR.TE (Concommercio)	FITE	REVO
• <input type="checkbox"/> FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE (Artigianato)	FART	REVO
• <input type="checkbox"/> FONCOOP (Cooperative)	FCPO	REVO
• <input type="checkbox"/> FON.TER (Confesercenti)	FTUS	REVO
• <input type="checkbox"/> FONDO DIRIGENTI P.M.I. (Dirigenti Confapi)	FDPI	REVO
• <input type="checkbox"/> FONDIRIGENTI (Dirigenti Confindustria)	FDIR	REDI
• <input type="checkbox"/> FONDIR (dirigenti Commercio)	FODI	REDI
• <input type="checkbox"/> FONARCOM (terziario)	FARC	REVO
• <input type="checkbox"/> FORAGRI (agricoltura)	FAGR	REVO
• <input type="checkbox"/> FONDAZIENDA (commercio turismo servizi)	FAZI	REVO
• <input type="checkbox"/> FONDITALIA (industrie e piccole e medie imprese)	FEMI	REVO
• <input type="checkbox"/> FONDO BANCHE ASSICURAZIONI (credito e assicur.)	FBCA	REVO

Premesso che tale adesione non è obbligatoria, per quelle ditte che non hanno aderito e intendono farlo, le stesse lo devono comunicare al personale dello studio.

SANATORIA COLF E BADANTI

Con circolare n. 6241 del 2 ottobre 2009, il Ministero del lavoro precisa che, le colf e badanti per le quali è stata presentata domanda di regolarizzazione in base alla legge n. 102/2009, non possono espatriare esibendo la ricevuta di presentazione della relativa pratica.

Tale documento, infatti, non è parificabile alla ricevuta della presentazione della domanda di rinnovo di un normale permesso di soggiorno di un lavoratore già regolarmente presente in Italia.

Finché non è ultimata con esito positivo la procedura, il cittadino straniero, di fatto, non ha un regolare titolo di soggiorno e, pertanto, qualora uscisse dallo stato, non ha titolo per ritornarvi esibendo la ricevuta di cui sopra.

LA GIURISPRUDENZA

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 12121 del 26 MAGGIO 2009

Il licenziamento disciplinare presuppone la pubblicità del codice disciplinare che stigmatizzi le violazioni e le relative sanzioni.

La sentenza in esame precisa che tale pubblicità non è necessaria quando il licenziamento, intimato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, trae origine da violazione di norme di legge o da dei doveri fondamentali del lavoratore.

La pubblicità del codice è invece necessaria quando il recesso viene intimato per specifiche ipotesi di violazioni introdotte dalla disciplina contrattuale.

SCADENZARIO FISCALE NOVEMBRE 2009

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

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 16 DATORI DI LAVORO	Scade	il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Lunedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	N O V E M B R E	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di ottobre 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 ottobre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2007 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 operati nel mese di ottobre
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	N O V	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA		Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori, associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di ottobre 2009.
- I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCANTI	N O	La terza rata di acconto, calcolata sul minimale, dei contributi relativi al 2009.

- I.N.A.I.L. RATEAZIONE PREMIO	V	La quarta e ultima rata del premio INAIL per i datori di lavoro che hanno scelto il pagamento in forma rateale.
Venerdì 20 ENASARCO	N O V	Scade il termine per il versamento dei contributi calcolati sulle provvigioni maturate nel 3° trimestre 2009.
Lunedì 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 2009.
I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti	N O V	Scade il termine per versare la seconda rata dei contributi eccedenti il minimale.
INPS DM10	N O V	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10, relativa al mese di ottobre, da parte dei datori di lavoro
INPS EMens	N O V	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di ottobre

SCADENZARIO FISCALE DICEMBRE 2009

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
	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			DICEMBRE 09

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

Mercoledì 16 DATORI DI LAVORO	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di novembre sui:

- LAVORO DIPENDENTE	D I C E M B R E	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di novembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2007 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 operati nel mese di novembre
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)	D I C	Scade il termine per versare l'acconto dell'imposta sostitutiva pari all'11% sulla rivalutazione del T.F.R. relativa all'anno precedente. L'acconto è dovuto nella misura del 90% della medesima imposta determinata per l'anno precedente.
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE		I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	D I C	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori, associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di novembre 2009.
Giovedì 31 INPS DM10	D I C	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10, relativa al mese di novembre, da parte dei datori di lavoro.
INPS EMens	D I C	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di novembre.

SCADENZARIO FISCALE GENNAIO 2010

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GENNAIO 10				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
<u>11</u>	<u>12</u>	13	14	15	16	17
<u>18</u>	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

Lunedì 11 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	G E N	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2009.
Lunedì 11 DIRIGENTI DEL COMMERCIO		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2009 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.

Martedì 12 RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI	G E N N A I O 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 2009.
Lunedì 18 DATORI DI LAVORO	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO - LAVORO DIPENDENTE - LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI - I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	G E N N A I O G E N N A I O Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di dicembre 2009 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). I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente