



<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 n. 05/2010 del 14.09.2010**

**SOMMARIO**

[IL TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO DELL'INDENNITÀ DI TRASFERTA RICONOSCIUTA AI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI](#)

[TFR E CIGS](#)

[MANTENIMENTO DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI DOPO LA FINE DELL'APPRENDISTATO](#)

[PERMESSI PER FAMILIARI CON HANDICAP](#)

[LIBRO UNICO DEL LAVORO – INDICAZIONE DEI RIMBORSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI PRIVI DI COMPENSO](#)

[LIMITI AL LAVORO NOTTURNO NELL'AUTOTRASPORTO](#)

[IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [SETTEMBRE 2010](#), [OTTOBRE 2010](#) E PRIMI GIORNI DI [NOVEMBRE 2010](#)

## **IL TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO DELL'INDENNITÀ DI TRASFERTA RICONOSCIUTA AI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI**

Il Ministero del Lavoro con risposta ad interpello proposto da Confapi, affronta la questione dell'imponibilità contributiva delle indennità di trasferta riconosciute ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto, nelle misure previste per i lavoratori subordinati.

Occorre premettere che, in base all'armonizzazione dell'imponibile contributivo e fiscale prevista dal D.Lgs. 314/1997, anche l'imponibile contributivo viene determinato applicando i principi fiscali disposti dall'art. 51 del medesimo decreto.

Per contro, verrebbe da dire quindi che il principio enunciato dal Ministero con la risposta all'interpello, avente valenza sul piano contributivo, abbia rilevanza anche sul piano fiscale.

Occorre ricordare anche che il reddito derivante da collaborazione coordinata e continuativa è assimilato, ai fini fiscali, al reddito da lavoro dipendente.

Infine, si ricorda che la legge finanziaria del 2007, ha stabilito che i compensi corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto, devono essere proporzionati alla qualità e quantità di lavoro svolto per analoghe prestazioni anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

In questo quadro si inserisce la risposta fornita dal Ministero che riconosce, alle indennità di trasferta erogate ai collaboratori a progetto, lo stesso trattamento contributivo (e si presuppone quindi anche fiscale).

Si ricorda che in caso di trasferta fuori dal territorio comunale spetta al lavoratore, oltre al rimborso delle spese di viaggio, il rimborso delle spese di vitto e alloggio.

Queste ultime possono essere sostituite, anche in ottemperanza alle eventuali disposizioni previste dalla contrattazione collettiva, dalle indennità di trasferta che sono esenti da contributi e imposte fino ai seguenti limiti:

- 46,48 al giorno per trasferte in Italia;
- 77,47 al giorno per trasferte all'estero.

Tali limiti di esenzione sono ridotti di un terzo se il datore di lavoro rimborsa il vitto o l'alloggio o se gli stessi vengono forniti gratuitamente al lavoratore.

La riduzione della quota esente passa a due terzi se il datore di lavoro rimborsa sia il vitto che l'alloggio.

La quota giornaliera di indennità di trasferta eventualmente concessa al lavoratore oltre tali limiti, rappresenta reddito normalmente soggetto sia a contributi che alle imposte.

☞ **Ebbene, il Ministero del lavoro, nella risposta all'interpello, ritiene applicabile anche ai collaboratori coordinati e continuativi, il regime contributivo previsto dal TUIR per le indennità di trasferta corrisposte ai lavoratori dipendenti.**

### **TFR E CIGS**

Durante i periodi di sospensione dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione guadagni, il lavoratore matura regolarmente il TFR.

In caso di sospensione dell'attività con ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria, il TFR maturato durante tali periodi viene posto a carico dell'INPS solo nell'ipotesi in cui intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro (per qualsiasi motivo) in costanza di sospensione.

In tal caso la quota di TFR da porre a carico dell'istituto corrisponde a quello maturato dall'inizio dell'ultima sospensione e fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, purché la sospensione non abbia avuto interruzioni.

Non si considerano interruzioni le assenze per maternità, le festività, i periodi di rioccupazione presso altri datori di lavoro purchè preventivamente comunicati all'INPS, i periodi di sospensione dal lavoro con ricorso alla cig in deroga.

Con il messaggio n. 14963 del 8 giugno 2010, l'INPS precisa che il TFR maturato durante i periodi di sospensione dal lavoro con ricorso alla cig in deroga, rimane sempre a carico dell'azienda anche quando segua o preceda, senza soluzione di continuità, un periodo di cig straordinaria al termine della quale il lavoratore venga licenziato.

Infatti, diversamente dalla legislazione che regola la cig straordinaria, non esiste norma che preveda espressamente tale possibilità in caso di cassa integrazione in deroga.

☞ **Quindi solo il TFR maturato durante i periodi di sospensione dal lavoro con ricorso alla cig straordinaria, può essere posto a carico dell'INPS.**

### **MANTENIMENTO DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI DOPO LA FINE DELL'APPRENDISTATO**

Si ritiene utile dare particolare evidenza alla sentenza della Corte di Cassazione Sezione lavoro n. 15055 del 22 giugno 2010 che interessa il contratto di apprendistato ora particolarmente diffuso in seguito all'innalzamento dell'età di accesso a tale forma di contratto operata dal d. lgs. n. 276/2003.

È noto che, qualora al termine del contratto di apprendistato il datore di lavoro qualifichi e confermi in servizio l'apprendista, il particolare regime contributivo agevolato viene confermato per ulteriori dodici mesi.

☞ Ebbene, la sentenza in esame sancisce che tale ulteriore periodo di benefici è subordinato al mantenimento in servizio dell'ex apprendista con la medesima specifica qualifica per l'acquisizione della quale il contratto di apprendistato è stato svolto.

In pratica, durante gli ulteriori dodici mesi di sgravio il lavoratore deve essere occupato con la medesima mansione svolta durante il periodo di apprendistato.

### **PERMESSI PER FAMILIARI CON HANDICAP**

Il Ministero del Lavoro ha fornito due risposte ad interpello n. 30 e n. 31 del 6 luglio 2010 che riteniamo utile commentare.

La prima riguarda il congedo straordinario, riconosciuto dall'art. 42 comma 5 del D. Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice madre o in alternativa al padre o, dopo la loro scomparsa, a uno dei fratelli o sorelle conviventi, per l'assistenza del figlio riconosciuto disabile in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3 c. 3 l. n. 104/1992, dalla commissione medica dell'Azienda sanitaria, non ricoverato a tempo pieno in luoghi di cura.

Si tratta di un congedo, continuativo o frazionato, della durata massima di due anni durante il quale il lavoratore non matura né retribuzione né anzianità di servizio ai fini previdenziali; tale periodo può essere riscattato mediante versamento dei relativi contributi.

☞ **Ebbene il Ministero stabilisce che tale congedo spetta anche qualora il soggetto in situazione di disabilità grave svolga un'attività lavorativa.**

Il Ministero sostiene che ogni situazione deve comunque essere singolarmente valutata; tuttavia la negazione del permesso dovuta al stato di occupazione del soggetto disabile, andrebbe contro lo spirito della norma che mira a rendere autonoma anche la persona portatrice di handicap rimuovendo ogni ostacolo possibile.

Il secondo quesito riguarda i permessi di 3 giorni al mese (fruibili anche a ore) riconosciuti ai genitori di minore disabile in situazione di gravità e non ricoverato a tempo pieno in luoghi di cura, dopo il terzo anno di vita.

Tali permessi sono riconosciuti anche ai parenti o affini fino al terzo grado conviventi.

☞ **I datori di lavoro, sostiene il Ministero, possono chiedere ai soggetti fruitori di tali permessi, una programmazione mensile o settimanale al fine di poter meglio organizzare l'attività produttiva.**

Questa richiesta è ammissibile, precisa la risposta al quesito, solo qualora il lavoratore sia in grado di individuare a priori le giornate di assenza e purché ciò non comprometta l'assistenza al disabile.

Tutto questo deve ispirarsi a criteri di condivisione con i lavoratori e loro rappresentanze sindacali, fermo restando che eventuali improvvise esigenze di assistenza al disabile al di fuori della programmazione, avranno la precedenza.

<p><b>LIBRO UNICO DEL LAVORO – INDICAZIONE DEI RIMBORSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI PRIVI DI COMPENSO</b></p>
---

È noto che sul libro unico del lavoro, oltre alle retribuzioni, compensi, ecc., vanno indicati anche i rimborsi spese corrisposti ai prestatori di lavoro.

In particolare il Ministero del Lavoro, nel vademecum del 5 dicembre 2008, ha precisato che devono essere registrati nel libro unico i rimborsi di tutte le spese sostenute dal lavoratore, nell'interesse del datore di lavoro durante lo svolgimento della propria prestazione, anche se esenti da contributi e imposte.

Vanno quindi indicati sia i rimborsi a piè di lista che le quote di indennità di trasferta che risultano esenti in quanto di ammontare pari o inferiore ai limiti di esenzione contributiva e fiscale.

In merito ai rimborsi a piè di lista il Ministero ha poi precisato che vanno indicati solo i rimborsi che non risultano da documentazione fiscale intestata all'azienda.

Infatti, le fatture o ricevute intestate al datore di lavoro, vengono già registrate nei libri contabili aziendali e non necessitano quindi di specifica evidenza anche sul libro unico.

Con risposta ad interpello n. 27 del 6 luglio 2010, il Ministero precisa che, i rimborsi spese corrisposti ad amministratori i cui compensi non sono attratti nei redditi di natura professionale, vanno sempre registrati sul libro unico nel periodo in cui gli stessi sono stati rimborsati, anche qualora l'amministratore non percepisca compenso.

Sono ovviamente esclusi gli amministratori, sindaci, ecc. che svolgono il ruolo nell'ambito dell'attività professionale (commercialisti, avvocati, ecc.) il cui compenso rientra tra i redditi di natura professionale e che non vanno mai registrati sul libro unico.

## LIMITI AL LAVORO NOTTURNO NELL'AUTOTRASPORTO

La disciplina che regola l'orario di lavoro dei lavoratori mobili è contenuta nel D.Lgs. 234/2007.

Occorre sottolineare che, in base al D.L. 112/2008, convertito in L. n. 133/2008 e al successivo chiarimento intervenuto con risposta ad interpello n. 27 del 30 marzo 2009, tale disciplina si applica ai lavoratori mobili che svolgono attività **di trasporto merci e persone sia conto proprio che conto terzi indipendentemente dal settore in cui operano.**

L'esatta definizione del lavoratore mobile ci è fornita dal D.Lgs. n. 234/2007 e si applica al personale addetto al trasporto su strada:

- di merci effettuato da veicoli di massa massima ammissibile, compresi eventuali rimorchi e semirimorchi, superiore a 3,5 tonnellate;
- di passeggeri effettuati da veicoli atti a trasportare più di nove persone compreso il conducente e destinati a tal fine.

**Pertanto le specifiche norme sull'orario di lavoro dei lavoratori mobili si applicano agli autisti che rientrano nelle definizioni di cui sopra indipendentemente dal settore in cui operano e, quindi, occupati anche in aziende diverse da quelle di trasporto purché la loro occupazione prevalente sia quella di autisti come sopra definita.**

L'orario di lavoro di questi dipendenti non è regolato dal D.Lgs. n. 66/2003, valido per la generalità dei lavoratori, bensì dal regolamento Ce n. 561/2006, che fissa i limiti di guida continua giornalieri, settimanali, ecc., rilevabili dai cronotachigrafi, e dal D.Lgs. n. 234/2007, che regola in generale l'orario di lavoro degli autisti comprensivo sia dei tempi di guida che dei tempi dedicati ad altre operazioni (carico e scarico della merce) o dei tempi di attesa.

La nota del Ministero del lavoro n. 12009 del 9 luglio 2010, dispone che, qualora questi lavoratori prestino almeno quattro ore consecutive nella fascia notturna (compresa tra le ore 00:00 e le ore 07:00, la durata complessiva della prestazione non può superare le 10 ore per ciascun periodo di 24 ore.

In caso di superamento del limite di cui sopra si applica la sanzione amministrativa da 300 a 900 euro per ogni giornata e per ogni lavoratore.

## IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

La sentenza della Corte di Cassazione sezione Penale n. 20722 del 1 giugno 2010, ci dà l'occasione di ritornare sul controverso tema del controllo a distanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. (vedi anche Nostra Circolare Bimestrale n. 03/2010)

L'art. 4 dello statuto dei lavoratori, impedisce al datore di lavoro di utilizzare sistemi audiovisivi finalizzati esclusivamente al controllo a distanza del lavoratore. Ove sia necessario l'utilizzo degli stessi per motivi di carattere produttivo, organizzativo o di sicurezza, il datore di lavoro dovrà, prima dell'installazione, raggiungere un accordo sindacale che regoli le modalità di utilizzo degli stessi o, in alternativa, ottenere l'autorizzazione dalla competente Direzione Provinciale del Lavoro.

Il mancato rispetto della procedura è sanzionato penalmente e le prove acquisite con tali metodi non autorizzati, non sono utilizzabili.

Tuttavia, sostiene la Corte nella sentenza in esame, l'art. 4 dello statuto dei lavoratori mira a difendere la riservatezza dei dipendenti come diritto di libertà nell'adempimento contrattuale che si intende prestato fedelmente.

Quando invece il datore di lavoro non ricerca il controllo del lavoratore ma, utilizzando una telecamera finalizzata alla salvaguardia del patrimonio aziendale, scopre un comportamento penalmente rilevante a carico del lavoratore, la prova può essere utilizzabile ancorché il sistema di controllo sia stato installato in violazione delle procedure previste e sopra descritte.

Nel caso specifico il proprietario di un bar aveva installato una telecamera per il controllo del locale finalizzato alla salvaguardia del patrimonio.

La telecamera riprendeva anche la cassa dove non era addetta un persona in modo stabile e quindi non esercitava un controllo sistematico sull'attività del personale. Dalle riprese è stato rilevato che la cassiera prelevava contante che metteva in tasca con fare circospetto.

Ebbene, la Suprema Corte, in sede penale, ha ritenuto valide, come prove, le riprese prodotte dal datore di lavoro ancorché raccolte con mezzi non autorizzati proprio perché l'installazione era finalizzata alla salvaguardia del patrimonio aziendale e non al controllo dei dipendenti.

La questione del controllo a distanza dei lavoratori diventa sempre più complessa in quanto la giurisprudenza e le pronunce del Garante per la privacy sembrano non andare nella stessa direzione.

Infatti con la pronuncia n. 340 del 19 luglio 2010, il Garante della privacy non ammette l'installazione di videocamere senza il rispetto della preventiva procedura prevista dallo statuto dei lavoratori anche quando le riprese del personale abbiano carattere di sporadicità.

Contemperando la sentenza in esame con la pronuncia del Garante della privacy sembra che, ai soli fini della tutela del patrimonio aziendale, l'installazione delle telecamere possa avvenire anche senza il preventivo accordo sindacale o l'autorizzazione della D.P.L..

In tal caso però, le riprese potrebbero essere utilizzate quale prova solo in sede penale dal datore di lavoro escludendo la possibilità di utilizzare tali prove ai fini di sanzionare disciplinarmente il dipendente.

## LA GIURISPRUDENZA

### **COMUNICAZIONE DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DURANTE LA CIGS**

#### **Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 14196 del 14 giugno 2010**

Il lavoratore che, durante un periodo di sospensione con ricorso alla cig, si occupa presso altro datore di lavoro o intraprende qualsiasi tipo di attività anche autonoma, deve darne comunicazione preventiva all'istituto e al datore di lavoro.

La violazione di tale disposizione, espressamente introdotta dalla l. n. 160/1988, comporta la decadenza dal diritto alle integrazioni salariali.

La sentenza in esame conferma la validità di tale disposizione finalizzata a consentire all'INPS di effettuare le verifiche necessarie alla regolarità delle erogazioni.

## SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2010

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
SETTEMBRE 2010		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			

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.

<b>Giovedì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>IRPEF RITENUTE</b>	S E T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2010 sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>		compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004);  S E T T E M B R E Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di agosto (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
<b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>		I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
<b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	S E T T	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di agosto 2010.
<b>Giovedì 30</b> <b>INPS LAVORO DIPENDENTE</b>	S E T	Scade il termine per i datori di lavoro, per l'invio telematico all'INPS della denuncia mensile DM 10 relativo al mese di agosto.
<b>Giovedì 30</b> <b>INPS UniEMens</b>	S E T	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 agosto.

<b>Giovedì 30</b> <b>DIPENDENTI E PENSIONATI</b> <b>ASSISTENZA FISCALE RIDUZIONE</b> <b>ACCONTO</b>	<b>S</b> <b>E</b> <b>T</b> <b>T</b>	Scade il termine per richiedere al datore di lavoro o ente erogatore della pensione di ridurre la misura dell'acconto di imposta eventualmente dovuto a novembre a seguito della presentazione del mod. 730.
--	--	--

### SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2010

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

<b>Lunedì 11</b> <b>DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>	<b>O</b> <b>T</b>	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2010.
<b>Lunedì 11</b> <b>DIRIGENTI DEL COMMERCIO</b>	<b>O</b> <b>T</b> <b>T</b>	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2010 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
<b>Lunedì 18</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>IRPEF RITENUTE</b>	<b>O</b> <b>T</b> <b>T</b>	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2010 sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	<b>O</b> <b>T</b> <b>T</b> <b>O</b> <b>B</b> <b>R</b> <b>E</b>	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 settembre 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 operati nel mese di settembre (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	<b>O</b> <b>T</b>	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 –).
<b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b> <b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE</b> <b>SEPARATA</b>	<b>O</b> <b>T</b> <b>O</b> <b>T</b> <b>T</b>	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 settembre 2010.
<b>Mercoledì 20</b> <b>PREVINDAI – PREVINDAPI</b>	<b>O</b> <b>T</b>	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2010.

<b>Domenica 31 (posticipato al 2 novembre)</b> <b>INPS UniEMens</b>	O T T	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 settembre.
--	-------------	---

<b>SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2010</b>
---

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

<b>Martedì 2 novembre</b> <b>INPS UniEMens</b>	N O V	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di settembre.
<b>Martedì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b>	N O V	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui: .....