



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. 06/08 del 07.11.2008

SOMMARIO

[SANZIONI PER LE VIOLAZIONI DELLE NORME SULL'ORARIO DI LAVORO](#)

[INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA E MALATTIA – CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO](#)

[LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE O DEL PADRE LAVORATORE](#)

[GESTIONE SEPARATA – CONTRIBUTI PER ISCRITTI AD ALTRE FORME DI PREVIDENZA ALL'ESTERO](#)

[LE ISPEZIONI IN MATERIA DI LAVORO](#)

[SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE DI DISOCCUPATI](#)

[ACCERTAMENTI SANITARI PER TOSSICODIPENDENZA](#)

[STAGE IN AZIENDA – LIMITI NUMERICI](#)

[DETASSAZIONE DEGLI STRAORDINARI – EROGAZIONI LIBERALI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [NOVEMBRE](#) 2008, [DICEMBRE](#) 2008 e PRIMI GIORNI DI [GENNAIO](#) 2009

**SANZIONI PER LE VIOLAZIONI DELLE NORME
SULL'ORARIO DI LAVORO**

Nella precedente circolare, commentando la manovra d'estate, abbiamo riassunto anche le novità in materia di orario di lavoro.

Riepiloghiamo ora le sanzioni previste per alcune violazioni delle disposizioni che regolano l'orario di lavoro, i riposi, le ferie, alla luce delle novità introdotte.

VIOLAZIONE	SANZIONE
Divieto di adibire le donne al lavoro dalle 24 alle 6 del mattino dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino. Violazione del divieto di adibire al lavoro notturno i seguenti soggetti non obbligati: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da euro 516,00 a euro 2.582,00
Mancato accertamento della idoneità dei lavoratori notturni (da eseguire da parte del Medico competente)	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da euro 1.549,00 a euro 4.131,00
Superamento delle 48 ore medie di lavoro settimanale	Sanzione amministrativa da euro 130 a euro 780 per ogni lavoratore e per ciascun periodo di riferimento
Violazione delle norme in materia di diritto alle ferie	
Violazione del diritto al riposo settimanale	
Violazione delle norme sui riposi giornalieri	Sanzione amministrativa da euro 25,00 a euro 154,00 per ogni giorno e per ogni lavoratore
Violazione delle disposizioni sul lavoro straordinario	Sanzione amministrativa da euro 25,00 a euro 154,00; le sanzioni minima e massima passano rispettivamente a euro 154,00 e a euro 1032,00 quando la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o quando si verifica per più di 50 giornate nell'anno solare
Violazione nella norma che limita a 8 ore la prestazione massima prevista per i lavoratori notturni nell'arco delle 24 ore	Sanzione amministrativa da euro 51,00 a euro 154,00 per ogni giorno e per ogni lavoratore per il quale è stato superato il limite

INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA E MALATTIA CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO

Con risposta ad interpello n. 32 del 19 agosto 2008 il Ministero del Lavoro ha precisato che l'interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, avvenuta entro il 180° giorno di gestazione, configura malattia derivante da gravidanza e, come tale, non entra nel computo del periodo massimo di comporto.

In questi casi sarà sufficiente che la lavoratrice presenti al datore di lavoro/committente la certificazione medica rilasciata dal medico di base.

Con risposta ad altro interpello n. 33 sempre del 19 agosto, il Ministero del lavoro chiarisce il criterio di computo dei permessi per malattia del figlio.

A tale proposito ricordiamo che l'art. 47 del D. Lgs. 151/2001 prevede quanto segue:

- 1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.*
- 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.*
- 3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.*

Con la risposta all'interpello il Ministero del lavoro ha chiarito che l'assenza per malattia del bambino è da intendersi fino al giorno del compimento del terzo anno di età mentre l'assenza di 5 giorni all'anno sarà concessa dal giorno successivo al compimento del terzo anno.

Vale la pena di ricordare che tali permessi non sono retribuiti.

LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE O DEL PADRE LAVORATORE

Il Ministero del Lavoro ha emanato la nota n. 15 del 1 agosto 2008 che ci dà l'occasione di tornare sul tema delle dimissioni presentate dalle lavoratrici madri nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento che va dalla data dell'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino.

Questa tutela vale anche per il padre lavoratore dalla data di nascita del bambino e fino al compimento di un anno di vita.

Durante questo periodo, le dimissioni presentate dalla madre o dal padre, dovranno essere convalidate dai servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro competente.

La nota precisa che anche gli atti di risoluzione consensuale presentati durante questo periodo sono soggetti alla stessa disciplina e sono pertanto soggetti alla medesima procedura di convalida.

GESTIONE SEPARATA – CONTRIBUTI PER ISCRITTI AD ALTRE FORME DI PREVIDENZA ALL'ESTERO

Il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello n. 35 del 1 settembre 2008 precisa quale aliquota contributiva sia dovuta da un soggetto iscritto alla gestione separata (collaboratori coordinati e continuativi, ecc.) iscritto ad altre forme previdenziali obbligatorie all'estero.

Si ricorda che, il lavoratore iscritto alla gestione separata, sconta l'aliquota contributiva piena (attualmente 24,72%) solo qualora non sia iscritto ad altre forme di previdenza obbligatorie e non sia titolare di pensione diretta.

Nel caso in cui lo stesso soggetto sia iscritto ad altre forme di previdenza obbligatorie o sia titolare di pensione diretta, sconta l'aliquota contributiva ridotta (attualmente nella misura del 17%).

Il Ministero precisa che l'eventuale iscrizione a forme previdenziali obbligatorie all'estero non è condizione valida per contribuire in misura ridotta alla gestione separata.

In base al principio di territorialità, le obbligazioni nascenti dalle leggi in materia previdenziale, si riferiscono alle norme del paese in cui viene resa la prestazione.

Pertanto, solo chi ha iscrizione ad altro fondo previdenziale obbligatorio in Italia può scontare l'aliquota ridotta.

LE ISPEZIONI IN MATERIA DI LAVORO

Il Ministero del Lavoro ha emanato la direttiva del 18 settembre 2008 con la quale traccia le linee guida per i servizi ispettivi e di vigilanza.

La direttiva si ispira al concetto di prevenzione più che a quello della repressione con particolare riferimento a fenomeni di irregolarità più che a inadempimenti meramente formali.

Sarà varato un piano nazionale che detti i criteri cui ispirare l'attività ispettiva in coordinamento con tutti gli organismi incaricati della vigilanza nelle materie di competenza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Il documento sottolinea come l'attività ispettiva non possa essere ispirata a denunce anonime che non dovranno quindi essere prese in considerazione salvo il caso di segnalazione di fatti particolarmente gravi o che assumano rilevanza penale.

La direttiva sottolinea l'importanza del verbale di primo accesso ispettivo che il personale di vigilanza è tenuto a rilasciare indicando esattamente: *"le circostanze di fatto oggetto di investigazione, con particolare riguardo ai lavoratori trovati intenti al lavoro, ai luoghi di lavoro, alle situazioni avvenute in presenza degli ispettori"*.

In questo primo verbale dovranno inoltre trovare evidenza le richieste documentali, con particolare riguardo al libro unico del lavoro (quando sarà in vigore).

Infine, la prima verbalizzazione dovrà fare espressa riserva di contestazione e notificazione degli illeciti amministrativi riscontrati soltanto al termine degli accertamenti e previa diffida obbligatoria ad adempiere nei casi in cui questo istituto sia previsto.

La direzione generale per l'attività ispettiva dovrà emanare un apposito formulario che renda omogenei i verbali sul territorio nazionale.

Quanto al merito delle varie tipologie di rapporti di lavoro oggetto dell'ispezione, si farà riferimento ai seguenti:

Collaborazioni coordinate e continuative e a progetto e associazioni in partecipazione con apporto di lavoro

Rapporti di lavoro flessibile

Contratti a termine, a tempo parziale, intermittente, occasionale.

Le ispezioni dovranno verificare l'uso distorto di tali contratti con utilizzo del lavoratore al di fuori del regime di flessibilità contrattato.

Contratti di appalto

Gli ispettori dovranno verificare i contratti in ogni settore (non solo in quello edile) con il fine di contrastare la interposizione illecita e fraudolenta verificando la sussistenza dei criteri di genuinità di cui all'articolo 29 del D. Lgs. 276/2003: "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".

Categorie svantaggiate e lavori occasionali e accessori

La direttiva pone particolare accento alla verifica del rispetto delle norme che tutelano il lavoro dei disabili, dei minori, degli stranieri e delle donne in stato di gravidanza. A tale proposito richiama l'attenzione sul fenomeno delle dimissioni in bianco.

Tutela della salute e sicurezza nel lavoro

Gli organi di vigilanza del ministero del lavoro, per quanto di loro competenza, dovranno verificare il rispetto delle norme in materia di sicurezza nel lavoro segnalando all'Asl competente le situazioni di dubbia regolarità.

Sussidi e indennità pubbliche

La direttiva invita alla particolare verifica dei contratti di lavoro oggetto di sgravi contributivi come il contratto di apprendistato.

L'attività degli ispettori dovrà mirare al controllo del regolare impiego dei contratti agevolati senza trascurare la verifica sui lavoratori che, disoccupati, rifiutano proposte formative di lavoro oppure che, continuando a percepire indennità e sussidi, si occupano in nero.

**SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE DI
DISOCCUPATI**

L'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da più di 24 mesi o sospesi dal lavoro con ricorso ad integrazione salariale da oltre 24 mesi, comporta lo sgravio dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del 50% a favore del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi.

Nell'ipotesi di assunzione nei territori del mezzogiorno o di assunzioni effettuate da imprese artigiane su tutto il territorio nazionale, lo sgravio contributivo è totale per il medesimo arco temporale.

Ai fini della determinazione del requisito soggettivo in capo al lavoratore, si pone il problema di determinare il momento preciso dal quale è possibile computare la decorrenza dei 24 mesi.

Ebbene, con risposta ad interpello n. 49 del 3 ottobre 2008, il Ministero del lavoro precisa che lo status di disoccupato/inoccupato decorre dal momento in cui l'interessato dichiara al Centro per l'impiego il proprio stato di disoccupazione manifestando l'immediata disponibilità allo svolgimento di altra attività lavorativa.

Ai fini della fruizione dei benefici di cui sopra, il datore di lavoro dovrà pertanto munirsi della dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al Centro per l'impiego corredata dall'attestazione di permanenza dello stato di disoccupazione rilasciata dallo stesso Centro.

**ACCERTAMENTI SANITARI PER
TOSSICODIPENDENZA**

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 esplichino 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.

Quanto all'accertamento preventivo si precisa che si intende la visita preventiva si intende effettuata non prima dell'assunzione ma prima dell'adibizione del lavoratore alla specifica mansione.

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 se, 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.

STAGE IN AZIENDA – LIMITI NUMERICI

Con risposta ad interpello n. 44 del 3 ottobre 2008, il Ministero del lavoro precisa che, per la determinazione del numero massimo di stagisti che possono essere contemporaneamente presenti in azienda, non sono computabili i lavoratori apprendisti.

Si ricorda che lo stage è un particolare rapporto formativo mediante il quale il tirocinante acquisisce, in modo concreto, le esperienze professionali sul luogo di lavoro.

Si attiva mediante convenzione sottoscritta tra soggetto promotore, soggetto ospitante, tirocinante. Alla convenzione va allegato anche il progetto formativo.

Non si tratta di rapporto di lavoro subordinato e non vi sono obblighi retributivi o contributivi. È prevista l'assicurazione del tirocinante contro gli infortuni sul lavoro e per responsabilità civile verso terzi.

Ebbene, il D.M. n. 142/1998, regola l'accesso al tirocinio dispone che i datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti di seguito indicati:

- a) aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, **un tirocinante**;

- b) con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove, **non più di due tirocinanti contemporaneamente**;
- c) con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore **al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente**.

Dal computo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato sono esclusi gli apprendisti.

DETASSAZIONE DEGLI STRAORDINARI – EROGAZIONI LIBERALI

La circolare congiunta Ministero delle finanze e Ministero del lavoro n. 59 del 22 ottobre 2008, ci dà l'occasione di ritornare sul tema della detassazione degli straordinari e dei premi produttività già affrontati con Nostre precedenti circolari.

A tale proposito si confermano sostanzialmente le prime istruzioni fornite ma nel frattempo la circolare ha fornito chiarimenti in merito ad alcune questioni particolari.

Riepiloghiamo alcuni aspetti.

Area di applicazione

L'agevolazione si applica a tutti i datori di lavoro del settore privato (non solo imprenditori) ma anche lavoratori autonomi e liberi professionisti.

Vi rientrano i lavoratori somministrati anche nel caso in cui le prestazioni siano rese a favore di soggetti appartenenti al settore pubblico.

Requisito reddituale

Si ricorderà che hanno diritto alla detassazione i soggetti che nel 2007 hanno avuto reddito da lavoro dipendente non superiori a 30.000,00 euro. Ora la circolare chiarisce che il beneficio spetta anche ai soggetti completamente privi di reddito nel 2007.

Ai fini della verifica reddituale rileva anche l'eventuale reddito da lavoro dipendente prodotto all'estero mentre non rilevano redditi diversi dal lavoro dipendente.

Lavoratori distaccati

Il reddito percepito dai lavoratori distaccati all'estero viene tassato in base a retribuzioni convenzionali annualmente stabilite con apposito Decreto ministeriale.

In questo caso la tassazione su un imponibile convenzionale rende inapplicabile il regime di detassazione di eventuali prestazioni straordinarie, di premi, ecc.

Somme agevolabili

Lavoro festivo e notturno

Si applica la detassazione al corrispettivo delle prestazioni rese in giornata festiva o nella giornata di riposo in regime di straordinario o che siano comunque riconducibili all'ipotesi di incrementi di produttività, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

Vi rientrano quindi:

- le somme erogate al personale che presta la propria opera nelle festività in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, ciò anche per la quota di retribuzione per la prestazione svolta all'interno dell'orario contrattuale di lavoro (per esempio part-time di 30 ore settimanali che include anche la domenica);

- l'indennità o maggiorazione che viene corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (sia nel caso di riposo compensativo che di spostamento definitivo del turno di riposo), siano tenuti a prestare lavoro ordinario la domenica;
- le somme erogate per il lavoro notturno ordinario in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate;
- gli specifici, ulteriori compensi erogati per prestazioni rese durante la giornata del sabato, in caso di orario articolato su cinque giorni lavorativi alla settimana, con la giornata del sabato normalmente "prevista" come non lavorativa.

Straordinario forfetizzato e superminimi

La circolare precisa che le somme erogate a titolo di straordinario forfetizzato, in presenza dei requisiti reddituali, vanno interamente assoggettate al regime agevolato indipendentemente dalla effettiva prestazione di lavoro straordinario.

Stesso principio vale per tutte le somme a qualsiasi titolo corrisposte che intendano compensare prestazioni di lavoro eccedente il limite contrattuale o legale (indennità di funzione, ecc.).

Si ribadisce che sono escluse dalla detassazione le somme stabilmente riconosciute dal datore di lavoro e entrate nel patrimonio del lavoratore.

Part-time

Per questa tipologia contrattuale viene detassato il corrispettivo delle prestazioni eccedenti l'orario ordinario pattuito.

Sono però detassabili anche le ore prestate in fasce orare diverse da quelle originariamente pattuite. La circolare riporta l'esempio di un contratto con prestazione pattuita dalle 9 alle 13 che viene spostata dalle 8 alle 12. In tal caso può essere detassato il corrispettivo della prestazione resa dalle 8 alle 9.

Si ricorderà che la disposizione di legge considerava agevolabili i corrispettivi del lavoro supplementare reso nell'ambito di contratti part-time stipulati a partire dal 29 maggio 2008.

L'imposta sostitutiva trova invece applicazione a tutte le somme e premi erogati in relazione ad incrementi di produttività, anche ai contratti a tempo parziale stipulati prima di tale data.

Premi di produttività e somme erogate per incrementi di produttività ed efficienza

Per tali erogazioni occorre rispettare il principio adottato dall'art. 2 lett. c) del D.L. 93/2008: somme erogate in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

Vi rientrano le somme erogate:

- per prestazioni effettuate su turni;
- premi presenza;
- indennità aggiuntive giustificate da incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa;
- corrispettivo per lo svolgimento di mansioni promiscue o intercambiabili;
- provvigioni su vendite;
- premi di produttività e premi consolidati;
- elemento economico territoriale nel settore edile;
- corrispettivo di ferie e permessi non fruiti.

Con riguardo all'ultima ipotesi citata (ferie e permessi non fruiti) la circolare precisa che l'agevolazione è applicabile non solo nelle ipotesi di liquidazione per sopravvenuta scadenza contrattuale ma anche nel caso di richiesta di liquidazione da parte del lavoratore.

Rispetto a tutte le somme rileva ovviamente il momento dell'erogazione che deve avvenire nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008 (12 gennaio 2009 in base al criterio di cassa allargato).

Non rientrano tra le somme agevolate le incentivazioni all'esodo finalizzate alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Fruisce invece della tassazione agevolata il corrispettivo dello straordinario corrisposto agli eredi del de cuius in presenza di tutti i requisiti in capo al lavoratore deceduto.

Modalità di calcolo dell'imposta sostitutiva

I datori di lavoro dovranno assoggettare a contribuzione le somme oggetto della detassazione. L'imponibile fiscale così determinato (al netto dei contributi) verrà assoggettato ad imposta sostitutiva.

In pratica, la verifica del tetto di 3.000,00 euro detassabili, va effettuato dopo aver operato le trattenute previdenziali.

Per esempio

Corrispettivo del lavoro straordinario	3.314,00
Contributi 9,49% di euro 3.314,00	314,50
Imponibile soggetto all'imposta sostitutiva del 10% (3.314,00-314,50)	2.999,50

EROGAZIONI LIBERALI

Come anticipato nel commento alla manovra d'estate riportata nelle precedenti circolari, il c. 2 lett. b) dell'art. 51 del TUIR (che prevedeva l'esenzione delle liberalità concessa alla generalità dei lavoratori in occasione di festività o ricorrenza nei limiti di 258,23 euro annui) è stato soppresso.

La circolare in esame consente di considerare le liberalità erogate in natura tra i fringe benefit che sono esenti nei limiti di euro 258,23 annui.

Pertanto, il pacco natalizio (o altre erogazioni in natura concesse anche non alla generalità dei lavoratori) saranno annoverate tra i fringe benefits e sommate ad altre eventuali erogazioni in natura classificabili tra i fringe benefits al fine della verifica della soglia di esenzione.

Diversamente dalle liberalità si ricorda però che, qualora il corrispettivo dei fringe benefits superi la soglia di 258,23 euro, tutto il corrispettivo diventa interamente soggetto.

LA GIURISPRUDENZA

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 17962 del 1 luglio 2008

Nell'ambito di una riorganizzazione aziendale conseguente una situazione di crisi il datore di lavoro può riorganizzare l'attività accorpando determinate mansioni in capo ad alcuni dipendenti.

In questo modo risulta legittimo il licenziamento intimato anche ad un lavoratore non appartenente al reparto coinvolto nella crisi purché, ovviamente, il licenziamento non sia pretestuoso o discriminatorio.

APPALTO DI MANODOPERA**Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 17049 del 23 giugno 2008**

La sentenza analizza il caso di un appalto endoaziendale caratterizzato dall'affidamento ad appaltatore esterno di attività strettamente inerenti il ciclo produttivo dell'appaltante con bassa intensità organizzativa.

In questi casi, sentenza la corte, ai fini della verifica della liceità dell'appalto, assume particolare rilevanza l'individuazione del soggetto che effettivamente esercita il potere direttivo sui lavoratori impiegati assumendo in se il relativo rischio ulteriore rispetto alla semplice gestione amministrativa dei rapporti di lavoro.

SCADENZARIO FISCALE NOVEMBRE 2008

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
NOVEMBRE 08					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

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 17 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 2008.
- I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti	N O V	La terza rata di acconto, calcolata sul minimale, dei contributi relativi al 2008.
- I.N.A.I.L. RATEAZIONE PREMIO		La quarta e ultima rata del premio INAIL per i datori di lavoro che hanno scelto il pagamento in forma rateale.
Giovedì 20 ENASARCO	N O V	Scade il termine per il versamento dei contributi calcolati sulle provvigioni maturate nel 3° trimestre 2008.
Domenica 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 2008.
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 2008
--

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 08

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 17 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	<p>Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di novembre sui:</p> <p>D I C E M B R E</p> <p>compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004).</p> <p>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).</p> <p>Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di novembre</p>
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	<p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).</p>
- RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)	<p>D I C</p> <p>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.</p>
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	<p>I</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p>
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	<p>D I C</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori, associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di novembre 2008.</p>

Mercoledì 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.
Mercoledì 31 DURC INTERNO	D I C	Scade il termine per l'invio all'INPS del modulo SC37 Durc interno con il quale dichiarare il rispetto della parte economica e normativa del contratto al fine della fruizione degli sgravi contributivi. Vedi articolo nel presente notiziario.

SCADENZARIO FISCALE GENNAIO 2009

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GENNAIO 09			01	0	03	04
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Regole generali

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

Sabato 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	G E N	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2008.
Lunedì 12 DIRIGENTI DEL COMMERCIO		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2008 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.
Lunedì 12 RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI	G E N N	Entro questa data bisogna corrispondere ai dipendenti e ai percipienti redditi assimilati al lavoro dipendente (ex co.co.co.) le retribuzioni e i compensi che si intende far rientrare nel conguaglio fiscale dell'anno 2008.
Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO - LAVORO DIPENDENTE	G E N N A I O	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di dicembre 2008 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002– 1012 - 1004). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di dicembre.

- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	G	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	E N N A I O	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di dicembre 2008.