



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. 6/10 del 09.11.2010

SOMMARIO

[CIG E ALTRA ATTIVITÀ LAVORATIVA – CUMULABILITÀ E COMPATIBILITÀ](#)

[DETAZZAZIONE DELLE SOMME COLLEGATE AD INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ](#)

[SGRAVIO CONTRIBUTIVO ALLE IMPRESE EDILI](#)

[IMPRESE EDILI E CONTRATTO A TEMPO PARZIALE](#)

[CERTIFICATI DI MALATTIA E INVIO TELEMATICO](#)

[SETTORE ARTIGIANO – CONTRIBUZIONE AGLI ENTI BILATERALI](#)

[SETTORE TURISMO – ISTRUZIONI MINISTERIALI PER L'APPLICAZIONE DI PARTICOLARI CONTRATTI](#)

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

[INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI DISOCCUPATI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [NOVEMBRE](#) 2010, [DICEMBRE](#) 2010 e PRIMI GIORNI DI [GENNAIO](#) 2011

CIG E ALTRA ATTIVITÀ LAVORATIVA – CUMULABILITÀ E COMPATIBILITÀ

L'INPS ha emanato la circolare n. 107 del 5 agosto 2010 con la quale riepiloga le norme che regolano le ipotesi di prestazione lavorativa resa in maniera autonoma o subordinata, da un soggetto posto in cig da altro datore di lavoro.

Le norme di riferimento e la giurisprudenza non vietano, ad un soggetto posto in cig, di prestare altra attività ma va subito detto che, in tal caso, il lavoratore deve inviare una comunicazione preventiva all'INPS, che informi l'istituto dell'attività secondaria esercitata.

☞ Il mancato invio di questa comunicazione comporta la decadenza del diritto alle prestazioni per tutto il periodo della concessione della cig.

In linea di principio, quindi, il lavoratore posto in cig che presti altra attività lavorativa non perde il diritto alla integrazione salariale che verrà solo ridotta in proporzione a quanto percepito a titolo di corrispettivo per l'altra attività.

In caso di prestazione resa in forma subordinata, esattamente sovrapposta al rapporto di lavoro che dà diritto alla integrazione salariale, si può presumere che la retribuzione percepita annulli il diritto alla integrazione salariale per le giornate di lavoro prestate.

In caso di lavoro autonomo, sarà il lavoratore a dover eventualmente dimostrare che il compenso percepito è inferiore alle integrazioni salariali al fine di poter percepire la differenza fino a concorrenza del massimale cig.

Esistono tuttavia una serie di altre ipotesi che riepiloghiamo nello specchietto che segue nel quale abbiamo ipotizzato diverse possibilità di occupazione per un lavoratore che fruisce dalla cassa integrazione guadagni.

IPOTESI NUOVO RAPPORTO	CONSEGUENZE
a tempo pieno e indeterminato	In questo caso c'è <u>assoluta incompatibilità</u> e il nuovo rapporto di lavoro comporta la risoluzione del precedente rapporto con conseguente perdita del diritto all'integrazione salariale. <i>Ferma restando la incumulabilità del reddito con il trattamento di integrazione salariale, particolari deroghe sono previste per i dipendenti dai vettori aerei.</i>
a tempo parziale	Quando il rapporto di lavoro che dà luogo all'integrazione salariale è un contratto a tempo parziale e il nuovo rapporto è pure a tempo parziale, <u>vi è piena cumulabilità</u> del reddito da lavoro con l'integrazione salariale <u>quando i due rapporti</u> , per la diversa collocazione temporale, <u>potrebbero comunque coesistere</u> . <i>Per es.: il primo rapporto part time orizzontale con prestazione al mattino e il secondo rapporto part time con prestazione al pomeriggio.</i>
di tipo accessorio	Limitatamente agli anni 2009 e 2010 il lavoro occasionale di tipo accessorio è <u>cumulabile fino al limite di 3.000 euro annui</u> (limite riferito al reddito del percipiente nell'anno solare). Pertanto fino a tale limite il lavoratore non ha nemmeno l'obbligo di informare l'INPS delle attività accessorie prestate.
a tempo determinato oppure a tempo parziale	La stipula di un contratto a tempo determinato non fa venir meno il diritto all' <u>integrazione salariale</u> . Questa <u>non sarà dovuta per le giornate di lavoro per le quali il lavoratore ha percepito un compenso pari o superiore all'integrazione salariale</u> . In caso contrario, il lavoratore avrà diritto al trattamento cig in misura pari alla differenza tra questa e il

	<p>reddito percepito.</p> <p>In caso di nuovo rapporto a <u>tempo parziale</u>, anche indeterminato, sarà possibile il <u>cumulo parziale</u> della integrazione salariale con il reddito derivante dal rapporto a tempo parziale. In questo caso al lavoratore <u>spetterà la differenza tra il compenso percepito con il nuovo lavoro e il tetto massimo integrabile.</u></p>
Lavoro autonomo e assimilato	<p>In questo caso non rileva il tempo impiegato per tali prestazioni né il fatto che il trattamento di integrazione salariale derivi da un rapporto a tempo pieno o parziale. In questi casi <u>sarà il lavoratore a dover dare prova dell'ammontare del reddito percepito e della sua collocazione temporale al fine di mettere l'istituto nella condizione di determinare, per differenza, l'eventuale integrazione spettante.</u></p>

Accredito della contribuzione

La circolare INPS affronta anche l'aspetto relativo all'accredito contributivo precisando che non vi sono problemi per i casi previsti di completa sovrapposibilità dei due rapporti. Per esempio, nel caso di sovrapposizione tra un rapporto di lavoro a tempo parziale che dà diritto all'integrazione salariale e un altro rapporto svolto in fasce orarie diverse, il lavoratore avrà l'accredito contributivo intero per entrambi i rapporti.

Qualora invece i due rapporti siano parzialmente cumulabili, e il trattamento di integrazione salariale viene ridotto in relazione alla nuova attività, l'accredito contributivo avverrà per differenza tra la retribuzione presa a base per il calcolo dell'integrazione salariale e la retribuzione percepita in relazione alla nuova attività svolta.

DETAZZAZIONE DELLE SOMME COLLEGATE AD INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ

Con risoluzione n. 83 del 17 agosto 2010 (Vedi anche Nostra Circolare Flash 13/2010), l'agenzia delle entrate ha riaperto la questione relativa alla detassazione del lavoro notturno, del lavoro a turni e del lavoro straordinario.

Riassumiamo brevemente la storia di questa disposizione.

Il D.L. n. 93/2008 stabiliva che le somme corrisposte nel secondo semestre del 2008 a titolo di lavoro straordinario o supplementare non fossero soggette alla tassazione ordinaria ma scontassero un'imposta, sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali, nella misura del 10%.

Identico trattamento veniva garantito alle somme corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa (premi di produttività, provvigioni, ecc.).

Tale beneficio, inizialmente limitato alle erogazioni corrisposte nel secondo semestre del 2008, è stato successivamente prorogato per gli anni 2009 e 2010 limitatamente però agli elementi retributivi premiali legati ad incrementi di produttività, ecc. ed escludendo il corrispettivo del lavoro straordinario.

La citata risoluzione emanata in agosto, rispondeva a quesiti riferiti ai compensi corrisposti per lavoro a turno e notturno stabilendo che può essere detassato:

- il corrispettivo del lavoro notturno sia per la quota di retribuzione ordinaria che per la quota di maggiorazione;
- la sola maggiorazione del lavoro a turni resi anche nell'orario giornaliero.

Tali erogazioni sono state infatti ritenute idonee ad incrementare la produttività, innovazione, efficienza organizzativa, ecc. quando vengano adottate per la prima volta o quando si applichi un nuovo e più ampio schema di turnazione.

☞ NOVITÀ

Nella medesima circolare l'Agenzia delle entrate dice che il regime agevolato deve ritenersi applicabile anche con riferimento alle erogazioni relative alle prestazioni di lavoro straordinario, a condizione che le stesse siano riconducibili ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

Si è quindi riaperta la questione relativa al lavoro straordinario generando non poca confusione.

Inizialmente la circolare stabiliva che i datori di lavoro avrebbero dovuto rendere ai dipendenti una dichiarazione delle somme potenzialmente detassabili, ma non detassate, corrisposte negli anni 2008 e 2009, al fine consentire al lavoratore di recuperare la maggior imposta versata presentando una dichiarazione dei redditi integrativa o un'istanza di rimborso.

Il 27 settembre 2010 sono state emanate due circolari dell'Agenzia delle entrate n. 47/E e n. 48/E le quali hanno stabilito che:

- il corrispettivo del lavoro straordinario, supplementare, per lavoro a turni o notturno, è detassabile solo quando lo stesso sia correlato con parametri di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa; a tal fine la ditta dovrà rendere una dichiarazione con la quale attesti che la prestazione lavorativa abbia determinato un risultato utile per il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.
- Per recuperare la maggior imposta pagata negli anni 2008 e 2009, i datori di lavoro dovranno dichiarare nella cud 2011 relativa al 2010 (che verrà opportunamente adeguata) le somme detassabili, corrisposte negli anni 2008 e 2009, alle quali è stata applicata la tassazione ordinaria. In tal modo i lavoratori potranno recuperare la tassazione in sede di dichiarazione dei redditi 2011.

Pertanto, qualora i datori di lavoro ritengano che il corrispettivo del lavoro straordinario nonché quello riferito alle maggiorazioni per lavoro a turni e tutto il corrispettivo per il lavoro notturno possa essere correlato con parametri di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa, dovranno:

- rendere specifica dichiarazione al lavoratore;
- inserire nella cud relativa al 2010 (da consegnare nel 2011) le somme detassabili riferite agli anni 2008 e 2009;
- procedere alla detassazione delle somme erogate per i medesimi titoli nell'anno 2010 entro il termine utile per il conguaglio di fine anno.

Da ultimo ricordiamo che le somme sono detassabili solo entro un tetto massimo e nel rispetto di un limite reddituale riferito all'anno precedente a quello di percezione, secondo la tabella sottostante:

anno corresponsione	Tetto massimo detassabile	Reddito massimo riferito all'anno precedente oltre il quale non c'è diritto alla detassazione
2008 (2°sem.)	3.000	30.000
2009	6.000	35.000
2010	6.000	35.000

Tale regime agevolato cessa comunque con l'anno 2010 e dovrebbe essere sostituito, dall'anno 2011, con un sistema di detassazione applicabile solo ai premi risultanti dalla contrattazione di secondo livello legati a parametri di produttività, efficienza organizzativa, redditività.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO ALLE IMPRESE EDILI

A partire dal mese di settembre è applicabile la riduzione contributiva prevista per le imprese edili.

Dal 1 gennaio 2008 vige infatti la norma che prevede, in assenza del provvedimento di riconoscimento dello sconto entro il 30 agosto dell'anno, le imprese possono applicare la riduzione contributiva nella stessa misura prevista per l'anno precedente.

Poiché al 30 agosto scorso non è stato emanato il decreto, le imprese edili possono applicare lo sgravio del 11,5% della contribuzione dovuta per l'anno 2010.

Lo sgravio contributivo è 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 dovuti per gli operai occupati con orario non inferiore a 40 ore settimanali. Sono quindi esclusi i lavoratori occupati a tempo parziale.

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 i datori di lavoro dovranno presentare, qualora non lo abbiano già fatto (anche telematicamente) l'autocertificazione prevista dal D. M. 24/10/2007;
- rispettare integralmente la contrattazione collettiva;

IMPRESE EDILI E CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

I contratti collettivi del settore edile, così come di altri settori, prevedono un limite massimo di contratti di lavoro a tempo parziale che l'azienda può stipulare.

Tale limite è determinato in rapporto alle maestranze occupate in totale.

☞ La commissione nazionale per le casse edili, con delibera del 27 luglio 2010 n. 4603, ha stabilito che, a partire al 1 ottobre 2010, il rilascio del Durc è subordinato al rispetto dei limiti numerici di contratti a tempo parziale occupati.

Tale disposizione si inquadra in un più ampio piano di lotta al lavoro irregolare.

Già nel mese di gennaio del corrente anno l'INPS, con propria circolare, aveva precisato che per i lavoratori occupati a tempo parziale in numero eccedente i limiti disposti dalla contrattazione collettiva, erano dovuti i contributi sulla retribuzione virtuale (cioè sull'intera retribuzione).

Inoltre, il mancato rispetto del limite percentuale dei contratti a tempo parziale stipulabili, configura il mancato rispetto dei contratti collettivi con conseguente esclusione dei benefici normativi e contributivi riferiti ai rapporti a tempo parziale sovranumerari.

CERTIFICATI DI MALATTIA E INVIO TELEMATICO

Nella Circolare Bimestrale n. 4/2010 si commentava la disposizione che prevede l'invio telematico all'INPS dei certificati medici di malattia dei lavoratori da parte di medici.

I datori di lavoro, previo rilascio di un "codice pin" di accesso, possono così consultare per via telematica i certificati dei lavoratori.

Con circolare n. 119 del 7 settembre 2010, l'INPS detta le istruzioni per consentire ai datori di lavoro di ricevere gli attestati di malattia via e-mail.

A tal fine dovranno inviare specifica richiesta all'indirizzo pec (Posta Elettronica Certificata) della sede INPS rilevabile dal sito www.inps.it, a mezzo di una casella di posta elettronica certificata (pec) la circolare precisa che l'istanza dovrà essere inviata dalla stessa casella alla quale dovranno essere inviati i certificati medici.

SETTORE ARTIGIANO – CONTRIBUZIONE AGLI ENTI BILATERALI

Il 30 giugno scorso Confartigianato, Cna, Clai e Cgil, Cisl, Uil, hanno sottoscritto un accordo in base al quale, a partire dal 1 luglio 2010 (la norma transitoria prevede il mantenimento del vecchio sistema fino al 31 dicembre 2010) i datori di lavoro dovranno versare i contributi agli enti bilaterali tramite F24.

A tal fine l'INPS ha emanato una sua circolare n. 122 del 8 settembre 2010, con la quale detta le istruzioni per la compilazione della sezione previdenziale destinata a raccogliere tali contributi.

La disposizione interessa le imprese artigiane le quali hanno un sistema bilaterale funzionante attraverso l'alimentazione di contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

L'accordo prevede quindi il pagamento del contributo di 125 euro annui, pari a 10,42 euro mensili, per ciascun lavoratore con riduzione del 50% per i lavoratori occupati con orario non superiore alle 20 ore settimanali.

Va segnalato che con la delibera del comitato esecutivo Ebna (Ente bilaterale nazionale artigianato) del 12 maggio 2010, si supera l'annosa questione legata alla obbligatorietà del versamento delle quote di contribuzione agli enti bilaterali.

Tale delibera, infatti, farebbe rientrare la norma che prevede questa contribuzione, nelle clausole di tipo economico della contrattazione collettiva e, quindi, obbligatoriamente applicabili dai datori di lavoro che applicano i contratti artigiani.

La medesima delibera prevede infatti che, a partire dal 1 luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, sono tenute ad erogare a ciascun lavoratore la somma di euro 25,00 lordi mensili per 13 mensilità.

Tale somma non incide sul calcolo del TFR e dovrà essere corrisposta mensilmente in aggiunta rispetto alle prestazioni, previste dall'ente bilaterale, che il datore di lavoro dovrà garantire direttamente per effetto del mancato versamento della contribuzione.

Gli enti bilaterali sono stati costituiti a livello regionale con diverse quote di contribuzione e relative prestazioni. Sarà pertanto necessario armonizzare, a livello regionale, le nuove disposizioni con l'assetto contributivo esistente.

Per questo motivo è necessario rapportarsi con le rispettive strutture degli enti bilaterali a livello regionale.

**SETTORE TURISMO – ISTRUZIONI MINISTERIALI
PER L'USO DI PARTICOLARI CONTRATTI**

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 34 del 29 settembre 2010 con la quale analizza vari tipi di contratti o di clausole contrattuali, utilizzabili nel settore del turismo che, più di altri, necessita di particolare flessibilità nella gestione della prestazione lavorativa.

Il documento ripercorre numerose precedenti circolari, emesse per ciascuna tipologia contrattuale, fornendo un quadro interpretativo organico per il settore del turismo in particolare ma che per molti aspetti vale anche per altri settori.

Tale intervento, finalizzato a chiarire il corretto utilizzo di tali strumenti contrattuali, evidenzia la sensibilità del Ministero rispetto ad un settore ritenuto fondamentale per l'economia del paese.

Riassumiamo le considerazioni proposte dalla circolare.

Contratto di apprendistato

Tale forma contrattuale è particolarmente utilizzata vista l'elevazione dell'età di accesso operata dal D.Lgs. 276/2003 per la tipologia professionalizzante.

Il contratto di apprendistato può essere infatti stipulato fino al giorno precedente il compimento del trentesimo anno di età dell'apprendista.

Il ministero aveva già avuto modo di chiarire che, in generale, tale contratto può essere stipulato anche a **tempo parziale** senza indicare un numero minimo di ore di prestazione.

Tuttavia veniva precisato che la riduzione oraria non avrebbe dovuto compromettere la funzione formativa di tale contratto e che le ore dedicate alla formazione prevista dall'art. 16 della l. n. 196/1997 nella misura minima di 120 annue, non avrebbero potuto essere ridotte.

La contrattazione collettiva o le Regioni, unitamente alla parti sociali, possono prevedere particolari previsioni per l'adempimento formativo qualora la formazione sia esclusivamente aziendale.

La circolare esamina anche l'impiego del contratto di apprendistato in **attività stagionali** secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva già esistente.

Per esempio, nel ccnl del settore Turismo del 20 febbraio 2010, le parti hanno previsto la possibilità di articolare il contratto di apprendistato in più stagioni a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario. Sono utili, al fine del computo della durata dell'apprendistato stagionale, anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Quanto all'aspetto formativo, la circolare approva la previsione contrattuale che consente il riproporzionamento delle 120 ore annue rispetto ai mesi di servizio complessivamente prestati, al fine di evitare una incidenza delle attività formative tanto maggiore quanto minore è la durata del contratto di apprendistato.

La circolare sottolinea poi che, nel caso di contratto di apprendistato stipulato con imprese dislocate in diverse regioni con diverse discipline regionali (per es.: sede legale in una regione e unità operativa ove opera l'apprendista in altra regione) si dovrà fare riferimento alla regione ove la ditta ha la sede legale. Identica raccomandazione vale anche per i tirocini di orientamento.

Per i **minorenni** la circolare segnala la possibilità di ricorrere al contratto di apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione professionale qualora siano presenti le specifiche intese fra Ministero del lavoro, dell'istruzione e la singola Regione.

Lavoro intermittente

Altro strumento importante, in particolare per il settore turismo, sembra essere il contratto di lavoro intermittente che, ricordiamo, consente di stipulare un contratto di lavoro nel quale la prestazione viene resa solo per il tempo di volta in volta richiesto dal datore di lavoro.

La circolare ricorda l'ambito di applicazione di tale particolare contratto previsto dall'art. 33 e seguenti del D.Lgs. 276/2003 e individuato nelle seguenti fattispecie:

- a) *a fronte delle esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;*
- b) *per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno secondo le modalità individuate dall'art. 37 del D.Lgs n. 276/2003 (week-end, vacanze natalizie, vacanze pasquali, ferie estive)*
- c) *con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati.*

Come chiarito dalla risposta ad interpello n. 37/2008, anche in assenza di una apposita disciplina del lavoro intermittente da parte della contrattazione collettiva, è sempre possibile il ricorso all'istituto nei periodi predeterminati e con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età.

Inoltre, secondo l'art. 40 del D.Lgs n. 276/2003, in assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, «il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'art. 34, comma 1, e dell'art. 37, comma 2».

La norma prevede dunque un intervento sostitutivo di questo Ministero nell'individuazione delle ipotesi di ammissibilità del lavoro intermittente, ulteriori rispetto ai periodi predeterminati e alle ipotesi soggettive di cui si è detto. Tale intervento è rinvenibile nel Dm 23 ottobre 2004 secondo il quale «è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657».

Il rinvio ai contenuti della tabella permette dunque di ricorrere al lavoro intermittente, fra l'altro e per quel che più interessa il settore turistico, per le seguenti attività:

- *custodi;*
- *guardiani diurni e notturni;*
- *portinai;*
- *uscieri e inservienti;*
- *camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozzerie, carrozze ristoranti e piroscafi;*
- *personale addetto ai trasporti di persone e di merci;*
- *addetti ai centralini telefonici privati;*
- *commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del Prefetto;*
- *personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione;*
- *impiegati di albergo le cui mansioni implicano rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (cd. «impiegati di bureau» come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri);*
- *interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo.*

La circolare ricorda che, come per la generalità dei rapporti di lavoro, anche per il contratto di lavoro intermittente è necessario inviare ai centri per l'impiego la comunicazione di costituzione del rapporto di lavoro entro il giorno che la precede.

Copia del contratto di lavoro o della comunicazione di assunzione, dovrà essere consegnata prima dell'inizio effettivo della prestazione lavorativa.

Salvo diverse più favorevoli previsioni contrattuali, in caso di successive assunzioni con contratto di lavoro a chiamata, anche a termine, non vige l'obbligo di rispettare il periodo minimo di intervallo tra i due contratti, previsto dalla disciplina del contratto a tempo determinato (10 gg. quando il primo contratto ha avuto una durata fino a 6 mesi e 20 gg. quando il primo contratto ha avuto una durata superiore a 6 mesi).

Annualmente l'azienda deve informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'utilizzo di questo particolare contratto.

Lavoro accessorio

Regolato dall'art. 70 del D.Lgs. 276/2003, consente di ottenere prestazioni occasionali, in particolari fattispecie di seguito elencate, senza la formale costituzione di un rapporto di lavoro subordinato continuativo.

Tale tipologia contrattuale è quindi ammessa nell'ambito:

- di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici;
- di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche;
- di qualsiasi settore produttivo, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università (per «periodi di vacanza», si rinvia a quanto già precisato dall'Inps con circ. n. 104/2008);
- di qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati;
- di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.

Nell'ambito di tali ipotesi il lavoro occasionale accessorio è ammesso anche con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'impresa utilizzatrice.

La circolare ricorda poi la possibilità, in via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, di ricorso al lavoro accessorio con soggetti che risultano fruitori di ammortizzatori sociali, fino al raggiungimento di un corrispettivo di euro 3.000 annui, sovrapponibili con il trattamento di sostegno al reddito.

Infine, nei parchi divertimenti, sempre nell'ambito delle attività consentite dal citato art. 70, è utilizzabile lo strumento del lavoro accessorio senza che ricorra l'obbligo di iscrizione all'Enpals.

Contratto a termine

Come in tutti i settori anche nel turismo è ammessa la stipula di contratti a termine per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo entro i limiti numerici disposti dalla contrattazione collettiva.

Tuttavia nel settore turismo e pubblici esercizi è ammessa la stipula di contratti a termine per l'esecuzione di speciali servizi, di durata non superiore a 3 giorni, determinati da contratti collettivi.

Ebbene, tali contratti sono esclusi dal campo di applicazione della L. n. 368/2001 e non serve nemmeno giustificare l'apposizione del termine specificando le ragioni di cui sopra.

Sfuggono alle limitazioni numeriche i contratti a termine stipulati per ragioni di stagionalità; inoltre, per i datori di lavoro che svolgono attività stagionali, non vige il limite massimo di 36 mesi oltre i quali una successione di contratti a termine con il medesimo soggetto comporta la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Questo vale anche nei contratti a termine stipulati ai sensi degli artt. 77 e 78 del ccnl del settore le cui ipotesi, oltre a quelle di seguito elencate, si riferiscono all'elenco di cui al DPR 7 ottobre 1963 n. 1525:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Lavoro ripartito

Ipotesi contrattuale introdotta dal D.Lgs. 276/2003 ha trovato scarsa applicazione. Tuttavia la circolare ministeriale ricorda questa tipologia di contratto che consente a due soggetti di assumere, nel complesso, un'unica obbligazione contrattuale riservando alle parti esecutrici ampia autonomia nella ripartizione e nella collocazione temporale delle rispettive prestazioni.

Appalto di servizi

La circolare ministeriale richiama quanto vale per la generalità dei casi di appalto che, a volte, sconfinano nella mera interposizione "illecita" di manodopera.

A tal fine sottolinea l'importanza che l'appaltatore debba avere una soglia minima di imprenditorialità che si esprime nell'autonoma organizzazione delle attrezzature e del personale necessari all'esecuzione dell'appalto.

Pertanto è fondamentale che l'impresa appaltatrice, anche nel caso in cui non possieda materialmente le attrezzature necessarie, organizzi autonomamente tutte le risorse evitando sovrapposizioni e commistioni con la struttura dell'impresa appaltante.

Somministrazione di lavoro (lavoro interinale)

Anche tale tipologia contrattuale può fare il caso del settore turismo.

Il Ministero ricorda in particolare la possibilità di utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato la quale può essere regolata dalla contrattazione collettiva anche aziendale.

Ricorda inoltre che, qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, non è necessario individuare causali che giustifichino l'apposizione del termine al contratto di somministrazione.

Riposi giornalieri e settimanali

Si ricorda che l'art. 9 del D. lg. 66/2003 prevede un riposo settimanale di 24 ore ininterrotte ogni 7 giorni di lavoro. Il riposo va calcolato come media in un periodo massimo di 14 giorni.

Questa disposizione incontra le particolari esigenze legate ad attività che non prevedono giorni di chiusura in quanto consentono di organizzare i turni nel rispetto tanto delle esigenze produttive quanto di quelle personali dei lavoratori occupati.

Il riposo giornaliero è invece disposto dalla legge nella misura di 11 ore consecutive fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

A tale proposito la circolare richiama le attività di ristorazione, di pulizie, ecc.

**ISTANZA DI RIDUZIONE DEL PREMIO INAIL –
NUOVO MODELLO OT24**

In considerazione dell'avvicinarsi della scadenza annuale, riteniamo utile riassumere le disposizioni che regolano la richiesta della riduzione del premio che i datori di lavoro possono richiedere all'INAIL, dopo il primo biennio di attività, per gli interventi attuati in materia di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro.

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 2011 l'istanza andrà presentata entro il 31/01/2011 segnalando gli interventi effettuati nel corso del 2010. La domanda può essere presentata anche on line accedendo al punto cliente del sito INAIL.

Qualora riconosciuto, lo sconto andrà effettivamente applicato in sede di autoliquidazione del premio relativo al 2011 da effettuarsi nel 2012.

Con nota del 20 ottobre 2010 l'INAIL ha pubblicato il nuovo modello OT24 fornendo le nuove istruzioni per la compilazione.

Riteniamo utile proporre il nuovo modulo, che ha subito alcune modifiche rispetto alla precedente edizione, 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.

MODULO DI DOMANDA

per la riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (D.M. 12/12/2000) dopo il primo biennio di attività

ANNO

SCHEMA INFORMATIVA GENERALE

Denominazione o ragione sociale:

Codice Ditta:

Codice Sede:

Unità produttiva

N° P.A.T.¹:

Indirizzo:

Città:

CAP:

Matricola INPS

Il sottoscritto _____ nato a _____ il _____, in qualità di _____ della Ditta sopra indicata

CHIEDE

la riduzione del tasso medio di tariffa prevista dall'articolo 24 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi approvate con decreto ministeriale 12 dicembre 2000.

A tal fine, consapevole che, per effetto dell'art.76 del D.P.R. 445/2000, le dichiarazioni mendaci, le falsità negli atti o l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia e che la riduzione sarà annullata nel caso in cui il provvedimento sia stato adottato sulla base di dichiarazioni non veritiere

DICHIARA

1. di essere in regola con gli obblighi contributivi ed assicurativi;
2. che nei luoghi di lavoro di cui alla presente domanda:
 - ✓ sono rispettate le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro;
 - ✓ sono stati effettuati, nell'anno solare precedente, i seguenti interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro.

¹ Il presente modello deve essere compilato per ciascuna unità produttiva, cui sono associate una o più P.A.T. (si vedano al riguardo le istruzioni contenute nella Guida).

AVVERTENZA

Per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa è necessario aver effettuato:

- **almeno uno** degli interventi indicati nella sezione “A”

o, IN ALTERNATIVA,

- **almeno tre** interventi indicati nelle sezioni successive, **di cui almeno uno** nella sezione “E”

A - INTERVENTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI

- | | | |
|----|--|--|
| a) | L'azienda ha adottato o mantiene un comportamento socialmente responsabile secondo i principi della CSR (Responsabilità Sociale delle Imprese), sinteticamente evidenziato dalle dichiarazioni rilasciate dall'impresa stessa nel questionario di cui all'Allegato I, ed ha conseguentemente attuato interventi migliorativi delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ² . | <input type="checkbox"/> |
| b) | L'azienda ha implementato o mantiene un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro: <ol style="list-style-type: none"> 1) certificato da organismi specificatamente accreditati, nel rispetto del regolamento RT12 SCR, presso ACCREDIA³ (comprese le aziende certificate secondo la Norma UNI 10617, ancorché non previste dal citato RT 12); 2) certificato da organismi accreditati presso altri enti di accreditamento⁴ (vedi Allegato II); 3) che risponde ai criteri definiti dalle Linee Guida UNI INAIL ISPESL e Parti Sociali, o da standard e da norme riconosciuti a livello nazionale e internazionale⁴ (vedi Allegato II). | <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> |
| c) | L'azienda ha implementato ed adotta una procedura per la selezione dei fornitori che tiene conto dell'applicazione della normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (vedi Allegato III). | <input type="checkbox"/> |
| d) | L'azienda ha realizzato interventi rilevanti volti al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (interventi di prevenzione integrata, di CSR e SGSL) svolti in attuazione di accordi tra INAIL e Organizzazioni delle Parti Sociali o Organismi del Sistema della Bilateralità.
Specificare:
<ul style="list-style-type: none"> • gli estremi dell'accordo _____ • l'intervento realizzato _____ | <input type="checkbox"/> |

B – PREVENZIONE E PROTEZIONE

- | | | |
|----|---|--------------------------|
| 1. | Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST) ha partecipato attivamente alla valutazione dei rischi fornendo il proprio contributo per l'elaborazione del relativo documento. | <input type="checkbox"/> |
| 2. | Il datore di lavoro coinvolge i lavoratori, anche applicando specifiche procedure ⁵ , alle fasi di individuazione, valutazione e gestione dei rischi. | <input type="checkbox"/> |
| 3. | Per le aziende fino a 10 lavoratori: sono stati redatti il documento di valutazione dei rischi ed il piano di emergenza. | <input type="checkbox"/> |
| 4. | Per le aziende fino a 15 lavoratori: viene effettuata la riunione periodica di cui all'art.35 del D.Lgs.81/08 e s.m.i. ² . | <input type="checkbox"/> |
| 5. | Le procedure per il pronto soccorso e la gestione delle emergenze (anche definite in collaborazione con gli enti pubblici preposti) sono testate tramite prove e simulazioni più di una volta l'anno. | <input type="checkbox"/> |

² Oltre a quanto previsto dalla normativa vigente.

³ Nel corso del 2009 SINCERT è confluito in ACCREDIA.

⁴ Con esclusione di quelle aziende a rischio di incidente rilevante che siano già obbligate per legge all'adozione ed implementazione del sistema.

⁵ Per *procedura* si intende un insieme sistematico di istruzioni operative su come eseguire una determinata operazione, emessa dal datore di lavoro e nota ai lavoratori.

6.	Prima della modifica di impianti, del lay-out aziendale o della sostituzione di macchine viene coinvolto il personale interessato e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.	<input type="checkbox"/>
7.	L'azienda ha implementato o mantiene un sistema di gestione ambientale.	<input type="checkbox"/>
8.	Il datore di lavoro raccoglie e analizza in maniera sistematica le informazioni sugli incidenti ⁶ negli ambienti di lavoro.	<input type="checkbox"/>
9.	L'azienda ha un SPP interno (escluse quelle per le quali è obbligatorio e quelle in cui l'incarico è ricoperto dal DL).	<input type="checkbox"/>
10.	L'azienda è dotata di un sistema di controllo, affidato a personale interno o esterno, che consenta periodicamente una revisione completa dei livelli di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.	<input type="checkbox"/>
11.	L'azienda ha adottato buone pratiche, segnalate all'INAIL e ritenute idonee alla pubblicazione da parte dell'Istituto, per migliorare le condizioni di salute e sicurezza nel luogo di lavoro.	<input type="checkbox"/>

C – ATTREZZATURE, MACCHINE E IMPIANTI

12.	L'azienda provvede alla sostituzione programmata e preventiva delle parti di macchina od impianto la cui usura o malfunzionamento può dar luogo ad incidenti.	<input type="checkbox"/>
13.	Sulla rete antincendio e sulle relative apparecchiature fisse e mobili vengono effettuate prove, controlli e manutenzione con cadenza superiore a quella prevista dalla normativa vigente.	<input type="checkbox"/>
14.	Il datore di lavoro raccoglie e analizza in maniera sistematica le informazioni sugli incidenti avvenuti sulle macchine, gli impianti e le singole attrezzature.	<input type="checkbox"/>
15.	Viene attuato un piano di monitoraggio, attraverso impianti automatizzati e/o contratti affidati a ditte specializzate, dell'esposizione dei lavoratori ad agenti chimici, fisici, biologici, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente.	<input type="checkbox"/>
16.	L'azienda ha stipulato un contratto con una ditta specializzata per la manutenzione programmata di attrezzature, macchine o impianti.	<input type="checkbox"/>

D – SORVEGLIANZA SANITARIA

17.	Il medico competente ha visitato gli ambienti di lavoro almeno due volte l'anno e ha redatto un dettagliato verbale di sopralluogo.	<input type="checkbox"/>
18.	Il medico competente completa la cartella sanitaria del lavoratore raccogliendo informazioni anamnestiche dal medico di famiglia del lavoratore in merito alle patologie in atto o pregresse, alle invalidità, alle terapie in corso.	<input type="checkbox"/>
19.	Il medico competente acquisisce dati epidemiologici del territorio e del comparto specifico in cui opera l'azienda.	<input type="checkbox"/>

E – FORMAZIONE

20.	Viene attuata una corretta e costante formazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti attraverso l'attuazione di una procedura, che comprenda il periodico rilevamento delle necessità formative.	<input type="checkbox"/>
21.	Viene regolarmente verificato il grado di apprendimento raggiunto da ciascun lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dopo ogni evento formativo.	<input type="checkbox"/>
22.	Viene adottata una metodologia per la verifica nel tempo dell'efficacia della formazione.	<input type="checkbox"/>

⁶ Per **incidente** si intende un insieme di eventi e o fattori concatenati o meno, che interrompono il regolare procedere delle attività pianificate che hanno la potenzialità di provocare danni alle persone e o alle cose anche se non è avvenuto un infortunio.

23.	Vengono organizzati momenti formativi per comparto produttivo, garantendo la divulgazione dei dati e delle casistiche degli infortuni e delle malattie professionali nello specifico comparto.	<input type="checkbox"/>
24.	La formazione dei lavoratori stranieri è stata integrata da corsi di lingua italiana.	<input type="checkbox"/>
25.	L'azienda ha effettuato formazione/addestramento, con verifica di apprendimento, di tutti i propri dipendenti e/o di quelli di ditte terze che accedono in ambienti confinati dove è possibile la presenza di atmosfere pericolose.	<input type="checkbox"/>
26.	Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi ha seguito corsi di formazione in tema di igiene e sicurezza sul lavoro, oltre a quelli previsti dalla legge, specifici del proprio settore produttivo.	<input type="checkbox"/>
27.	Il datore di lavoro (ad esclusione di coloro che svolgono i compiti del SPP) e/o dirigenti e management aziendale hanno frequentato nell'anno un corso di aggiornamento in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.	<input type="checkbox"/>

F – STABILIMENTI A RISCHIO DI INCIDENTE RILEVANTE

28.	Esiste una specifica collaborazione con le autorità preposte tale da poter gestire ogni situazione di emergenza a seguito di incidente che coinvolga aree esterne allo stabilimento.	<input type="checkbox"/>
29.	Il rapporto di sicurezza (<i>per le aziende di cui all'art.8 D.Lgs 334/99</i>) viene rivisto più volte nell'arco di un quinquennio.	<input type="checkbox"/>

G - CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

30.	Esiste personale specificamente preposto all'osservanza delle misure di sicurezza del cantiere oltre a quella prevista dalla normativa vigente.	<input type="checkbox"/>
31.	L'impresa titolare del cantiere è in possesso di procedure di controllo sulla corretta realizzazione degli impianti, dei ponteggi e sulla periodica e pianificata manutenzione delle macchine ed attrezzature.	<input type="checkbox"/>
32.	L'impresa ha esteso a tutti i lavoratori la formazione in materia di montaggio, utilizzo e smontaggio dei ponteggi.	<input type="checkbox"/>
33.	L'impresa adotta una procedura che informi i lavoratori sul comportamento da adottare sui ponteggi.	<input type="checkbox"/>
34.	Esistono procedure per verificare l'attuazione di quanto previsto dal Piano di Sicurezza e Coordinamento.	<input type="checkbox"/>
35.	Esistono procedure per rilevare la congruità fra quanto previsto dal Piano di Sicurezza e Coordinamento con quanto riportato nel Piano Operativo di Sicurezza.	<input type="checkbox"/>
36.	Esistono procedure per verificare l'attuazione di quanto previsto dal Piano Operativo di Sicurezza.	<input type="checkbox"/>

H - ATTIVITÀ DI TRASPORTO

37.	Il personale addetto all'autotrasporto ha effettuato uno specifico corso teorico-pratico di guida sicura.	<input type="checkbox"/>
38.	L'azienda ha installato cronotachigrafi anche sui mezzi di trasporto per i quali tale dispositivo non è obbligatorio.	<input type="checkbox"/>
39.	Esiste una procedura verificabile che garantisce la presenza del doppio autista nel caso di trasporti con tempi di percorrenza superiori a 9 ore giornaliere.	<input type="checkbox"/>
40.	La manutenzione programmata viene effettuata, per almeno la metà del parco veicoli, a cadenza più frequente delle revisioni obbligatorie, presso officine, interne o esterne all'impresa stessa, autorizzate ai sensi della L.122/1992.	<input type="checkbox"/>
41.	L'azienda ha adottato sui propri mezzi una scatola nera-registratore di eventi conforme alla norma CEI 79:2009.	<input type="checkbox"/>

I - ALTRO (Specificare la natura dell'intervento migliorativo)	
42. Altro:	<input type="checkbox"/>
43. Altro:	<input type="checkbox"/>
44. Altro:	<input type="checkbox"/>

Data ___ / ___ / _____

Firma del Richiedente _____

Tutela dei dati – Dichiaro di essere stato informato sulle modalità e finalità del trattamento dei dati ai sensi dell'art.13 del D.Lgs.196/2003.

Allegato I al modello OT24

**Questionario per la valutazione della Responsabilità Sociale delle Imprese ai fini della riduzione del tasso medio di tariffa
ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (DM 12/12/2000) - Sezione A domanda a) del modello OT24.**

Ai fini dell'accettazione dell'istanza è necessario rispondere alle domande da 1 a 4.

Le altre risposte saranno valutate in funzione della tipologia e della dimensione aziendale.

Ogni risposta va corredata di un documento esplicativo di quanto realizzato, che dovrà essere inviato alla sede competente unitamente alla domanda e al presente Allegato I.

N.	QUESITI	RISPOSTE
1	Provvedimenti, oltre gli obblighi previsti dalla legge, adottati per ridurre i livelli di rischiosità delle lavorazioni svolte e/o presenti in azienda, quali ad esempio:	<input type="checkbox"/> monitoraggio periodico del comportamento delle ditte esterne; <input type="checkbox"/> collaborazione con enti, comitati o altre aziende per il miglioramento complessivo dell'ambiente di lavoro; <input type="checkbox"/> adesione o adozione di programmi di prevenzione; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
2	L'azienda monitora le proprie condizioni di Salute e Sicurezza sul Lavoro al fine di un loro miglioramento attraverso l'utilizzo di indicatori, quali ad esempio:	<input type="checkbox"/> indicatori significativi dell'andamento infortunistico e tecnopatologico (indice di frequenza, indice di gravità, rapporto di gravità, rapporto tra infortuni in itinere ed infortuni totali, etc); <input type="checkbox"/> indicatori significativi dell'andamento di incidenti, quasi incidenti, comportamenti errati; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
3	Criteri e parametri utilizzati per redigere i piani di formazione del personale e per monitorare la formazione erogata e la sua efficacia, quali ad esempio:	<input type="checkbox"/> numero ore di formazione/anno per dipendente; <input type="checkbox"/> numero ore di formazione su SSL/numero ore di formazione totali; <input type="checkbox"/> numero di ore aula/ numero ore di formazione totali; <input type="checkbox"/> altro (specificare)
4	Criteri, ispirati ad un senso di responsabilità sociale, con cui vengono selezionati fornitori ed appaltatori, quali ad esempio:	<input type="checkbox"/> tutela dell'ambiente; <input type="checkbox"/> attenzione alla comunità locale; <input type="checkbox"/> utilizzo di lavoratori regolarmente assunti; <input type="checkbox"/> attenzione al benessere dei lavoratori; <input type="checkbox"/> rispetto dell'età lavorativa; <input type="checkbox"/> altro (specificare)

5	In che modo vengono coinvolte e si relazionano le diverse figure aziendali ⁷ nel promuovere la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro secondo una prospettiva di responsabilità sociale?	
6	Quali azioni intraprende l'azienda nell'ottica della responsabilità sociale di impresa? (A titolo esemplificativo e di indirizzo si suggeriscono di seguito alcuni ambiti di azione)	
6a	Quali procedure e/o piani operativi vengono adottati al fine di ridurre il consumo di energia e l'inquinamento dell'ambiente esterno?	
6b	In che modo l'azienda sostiene e/o partecipa a programmi di solidarietà o di cultura o di recupero ambientale e sociale?	
6c	Quali azioni l'azienda ha intrapreso per agevolare l'inserimento di soggetti disabili, minoranze linguistiche/etniche, lavoratrici madri?	
6d	Quali agevolazioni l'azienda mette in atto ⁸ per i propri dipendenti in modo da favorirne anche la vita extra lavorativa ⁹ ?	
6e	L'azienda mette a disposizione dei dipendenti un servizio di mobility aziendale?	
6f	In che modo l'azienda sostiene e/o partecipa a programmi e progetti di sostenibilità?	
6g	In che modo l'azienda coinvolge i propri dipendenti nel raggiungimento di obiettivi sociali?	
6h	In che modo l'azienda comunica o rendiconta i propri comportamenti socialmente responsabili ¹⁰ , eventualmente attraverso un processo di accountability?	
6i	In che modo l'azienda si relaziona con gli stakeholder e tiene conto delle loro opinioni ed esigenze ¹¹ ?	
6j	Altro (specificare)	

⁷ Fare riferimento a iniziative del datore di lavoro che, singolarmente o in sinergia con le altre figure aziendali, ha promosso iniziative e/o attività ispirate ai principi della responsabilità sociale.

⁸ Oltre gli obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

⁹ Per esempio in merito all'acquisto della prima casa, a cure mediche particolari, alla polizza sanitaria integrativa, all'allevamento dei figli e/o in riferimento ad altro.

¹⁰ Ad esempio attraverso l'adozione di un codice etico, un codice di condotta, un bilancio sociale, un bilancio di sostenibilità, ecc. Esplicitare, nel documento da allegare, se e come l'azienda abbia raggiunto gli obiettivi dichiarati ed abbia rispettato gli impegni assunti con i propri stakeholder, anche attraverso una rendicontazione degli effetti sociali generati dalla propria attività economica.

¹¹ Ad esempio: si applica una modalità di rilevazione delle esigenze, richieste e/o lamenti da parte di istituzioni, enti, comunità locali, parti sociali, fornitori, clienti, si adottano le conseguenti misure correttive e migliorative e se ne dà evidenza agli stessi.

Allegato II al modello OT24
Questionario per le aziende che adottano Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) ai fini della riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (DM 12/12/2000)

Sezione A domanda b), punti 2) e 3) del modello OT24.

Ai fini dell'accettazione dell'istanza è necessario:

- allegare il documento di politica sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, da cui si deve evincere la data di emanazione e l'approvazione da parte della direzione aziendale;
- rispondere al QUESITO PRELIMINARE, riguardante il modello di sistema di gestione adottato;
- rispondere ai quesiti da 1 a 3;
- rispondere affermativamente a tutti i quesiti da 4 a 12.

QUESITO PRELIMINARE		RISPOSTA	
Qual è lo standard o linea guida, nazionale o internazionale, cui si è fatto riferimento per l'adozione o il mantenimento del SGSL?			
N.	QUESITI	RISPOSTE	
1	In che modo è stato divulgato il documento di politica sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a tutti i dipendenti e agli altri stakeholder?		
2	Quali indicatori di sistema vengono utilizzati e monitorati?		
3	Come viene verificata l'efficacia di eventuali azioni correttive?		
4	La pianificazione e la programmazione delle attività necessarie per raggiungere gli obiettivi, vengono effettuate individuando chiaramente responsabilità, tempi e risorse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ciascun lavoratore è stato reso edotto sulle proprie attribuzioni, competenze e responsabilità in tema di salute e sicurezza sul lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Tutte le attività lavorative ¹² sono oggetto di valutazione continua dei rischi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	A seguito della valutazione dei rischi vengono desunte ed implementate le relative modalità per lavorare in sicurezza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Vengono redatti programmi di audit che consentano una verifica completa del sistema almeno ogni tre anni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Gli audit vengono effettuati da personale competente ¹³ ed indipendente ¹⁴ ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	L'azienda attua una procedura per gestire documenti e registrazioni, al fine di raccogliere gli elementi per il riesame della direzione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	La politica e gli obiettivi sono periodicamente rivisti dalla direzione aziendale nell'ottica del miglioramento continuo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Esistono procedure che assicurano la raccolta e la diffusione delle informazioni riguardanti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a tutti i soggetti interessati e in tutte le fasi in cui si articola il SGSL?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹² Per *attività lavorative* si intendono le attività ordinarie e straordinarie, nonché quelle da attuare in situazioni di emergenza.

¹³ Personale in possesso di conoscenze approfondite in merito all'igiene e alla salute e sicurezza sul lavoro, ai SGSL ed alle tecniche di audit.

¹⁴ Il personale che effettua gli audit può anche appartenere alla medesima organizzazione, ma in questo caso deve essere dimostrata la sua indipendenza dal settore di lavoro su cui effettua la verifica.

Allegato III

Questionario per la valutazione della procedura per la selezione dei fornitori ai fini della riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (DM 12/12/2000) - Sezione A domanda c) del modello OT24

Ai fini dell'accettazione dell'istanza è necessario:

- per le Aziende che si avvalgono solo di fornitori di prodotti, compilare la tabella 1;
- per le Aziende che si avvalgono di fornitori di prodotti e di fornitori di servizi, compilare le tabelle 1 e 2.

Tabella 1 – Fornitori di prodotti

N.	Nel selezionare i fornitori l'azienda ha tenuto conto anche dei seguenti elementi?	SI	NO
1	Dichiarazione di piena regolarità contributiva ed assicurativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Dichiarazione di piena conformità alle leggi di igiene e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Adozione di un sistema ex D.Lgs. 231/01 ¹⁵	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Indici di frequenza e gravità aziendali rapportati a quelli dello specifico settore di appartenenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Organigramma della sicurezza con specificati il Datore di Lavoro, il RSPP, il Medico Competente (nei casi previsti dalla legge), il RLS/RLST, gli addetti alle emergenze e al pronto soccorso, nonché i dirigenti ed i preposti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Altro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Per le Aziende che si avvalgono solo di fornitori di prodotti, il beneficio si ritiene erogabile se l'azienda risponde affermativamente ad almeno tre domande della Tabella 1, comprensive necessariamente delle domande 1 e 2.

Tabella 2 – Fornitori di servizi

N.	Nel selezionare i fornitori l'azienda ha tenuto conto anche dei seguenti elementi?	SI	NO
1	Presenza del DVR di cui l'azienda chiede copia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Disponibilità ad accettare controlli o audit di seconda parte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Disponibilità del curriculum formativo dei lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Disponibilità a formare almeno uno dei dipendenti come addetto alle emergenze e addetto al pronto soccorso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Altro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Per le Aziende che si avvalgono di fornitori di prodotti e di servizi, il beneficio si ritiene erogabile se l'azienda risponde affermativamente ad almeno tre domande della Tabella 1, comprensive necessariamente delle domande 1 e 2, e due domande della Tabella 2.

¹⁵ Relativo almeno ai reati legati all'igiene e sicurezza sul lavoro di cui all'art 300 del D.Lgs 81/08

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI DISOCCUPATI

La legge finanziaria per il 2010 prevedeva uno sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro che, senza esservi tenuti, avessero assunto:

- ☞ Lavoratori con almeno 50 anni di età titolari di indennità di disoccupazione con requisiti ordinari, con prolungamento fino alla maturazione del requisito pensionistico in presenza di almeno 35 anni di anzianità contributiva; il beneficio spetta per l'assunzione a tempo determinato/indeterminato o per la trasformazione a tempo indeterminato del contratto stipulato a termine.

Lo sgravio contributivo consiste nel pagamento della contribuzione, a carico del datore di lavoro, nella misura prevista per gli apprendisti (10%).

Altro beneficio era previsto per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di:

- ☞ Lavoratori che fruiscono della disoccupazione ordinaria o speciale per l'edilizia (indipendentemente dall'età).

In questo caso il beneficio consiste nella corresponsione al datore di lavoro del trattamento di disoccupazione che sarebbe spettato al lavoratore assunto.

Entrambe le agevolazioni sono limitate al 2010 e la loro concessione è subordinata a domanda da inviare all'INPS che ad oggi non ancora diramato le istruzioni operative per accedervi.

LA GIURISPRUDENZA

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 18255 del 5 agosto 2010

La sentenza in esame sottolinea l'importanza di rispettare la procedura dettata dall'art. 4 L. 223/1991, relativa all'apertura della procedura di mobilità.

Nel caso prospettato i licenziamenti sono stati infatti annullati in quanto nella comunicazione di apertura della procedura, non erano state dettagliate le ragioni tecniche produttive e organizzative poste a fondamento della riduzione del personale e che avrebbero impedito la possibilità di adottare misure alternative al licenziamento.

Inoltre a nulla rileva il fatto che la procedura si sia conclusa con un accordo sindacale sui licenziamenti in quanto, la carenza delle informazioni richieste dalla legge a completamento della comunicazione di apertura della procedura, non consente alle organizzazioni sindacali di svolgere il ruolo di controllo loro affidato dalla legge.

Riteniamo quindi utile ricordare gli elementi caratterizzanti della comunicazione di apertura di una procedura di mobilità in base alla legge n. 223/1991 art. 4:

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul

piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le abitazioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva

LAVORO NELL'AMBITO FAMILIARE

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 17992 del 2 agosto 2010

La sentenza in esame affronta il caso di una signora la quale aveva lavorato per diversi anni nel negozio della ex suocera in regime di parziale convivenza ricevendone, in cambio, la consumazione dei pasti e aiuti per se e per il proprio figlio.

La lavoratrice rivendicava quindi un rapporto di lavoro subordinato.

Ebbene, la corte sottolinea come la prestazione di lavoro resa nei confronti di parenti e affini, anche non conviventi, si presuma gratuita e resa nell'ambito del rapporto affettivo.

L'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato presuppone, da parte del prestatore d'opera, la dimostrazione del vincolo di subordinazione che si esplica attraverso l'assoggettamento dello stesso al potere direttivo, organizzativo, disciplinare del datore di lavoro.

In mancanza della dimostrazione di tali elementi il ricorso della lavoratrice è quindi stato respinto.

TEMPO PER LA VESTIZIONE E TEMPO DI LAVORO

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 19358 del 10 settembre 2010

Si segnala la sentenza in esame con la quale la Corte di Cassazione ha stabilito che il tempo impiegato dal lavoratore per indossare la divisa, obbligatoriamente prevista dal datore di lavoro, rientra nel tempo di lavoro e come tale va retribuito.

La pronuncia sposa il principio in base al quale il potere datoriale non riguarda solo la mera attività lavorativa ma anche tutte la attività preparatorie e complementari disposte dal datore di lavoro.

Durante l'espletamento di tali attività il lavoratore è sottoposto al potere gerarchico e disciplinare allo stesso modo di quanto accade durante lo svolgimento della propria mansione e, pertanto, deve essere parimenti retribuito.

SCADENZARIO FISCALE NOVEMBRE 2010

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					NOVEMBRE 10

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.

Martedì 16 DATORI DI LAVORO		Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Martedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	NOVEMBRE	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 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 ottobre
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	NOV	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 2010.
- I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti	N O V	La terza rata di acconto, calcolata sul minimale, dei contributi relativi al 2010.
- 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.
Sabato 20 ENASARCO	N O V	Scade il termine per il versamento dei contributi calcolati sulle provvigioni maturate nel 3° trimestre 2010.
Martedì 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 2010.
I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti	N O V	Scade il termine per versare la seconda rata dei contributi eccedenti il minimale.
Martedì 30 INPS UniEMens	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 precedente.

SCADENZARIO FISCALE DICEMBRE 2010

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 '10

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

Giovedì 16 DATORI DI LAVORO	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Giovedì 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 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 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 2010.
Giovedì 30 INPS UniEMens	D I C	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.

SCADENZARIO FISCALE GENNAIO 2011

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

Lunedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	G E N	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2010.
Lunedì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2010 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.
Mercoledì 12 RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI	G E N N	<u>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 2010.</u>
Lunedì 17 DATORI DI LAVORO		Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO - LAVORO DIPENDENTE - LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI - I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	G E N N A I O G E N A I O	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di dicembre 2010 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 Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di dicembre 2010.