

[www.studiobaroldi.it](http://www.studiobaroldi.it)

**STUDIO BAROLDI**  
**COMMERCIALISTI**



**MANUALE  
DEL LAVORO  
2012**

**SINTESI NORMATIVA**



*Questo nostro nuovo Manuale del Lavoro riporta in modo sintetico alcune delle norme che più è il caso di ricordare .*

*Non vuole essere sicuramente una guida esaustiva di ogni elemento riguardante il mondo della gestione del lavoro, ma si prefigge di rappresentare uno strumento di semplice consultazione e, nel contempo, una memoria ed uno stimolo a valutare anche strumenti ed azioni spesso poco praticati, che possono aiutare ad avvicinarsi ad una ottimizzazione delle risorse aziendali o professionali, sempre più minate da costi crescenti e notevoli problematiche.*

*La normativa in grande evoluzione in questo periodo di cambiamento, richiederà inevitabili aggiornamenti che auspichiamo di poter effettuare con la consueta tempestività.*

*Piergiorgio Baroldi*

*dicembre 2011*

**INDICE:**

Assunzioni Nominative	4
Dichiarazione di assunzione – detrazioni d'imposta	7
Obblighi in materia di sicurezza	8
Tempi di guida	11
Lavoratori dello Spettacolo	12
Lavoratori Comunitari e Lavoratori Extra-Comunitari	12
Assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili	13
Nuovo obbligo introdotto dal CCNL dell'Edilizia	14
Libro Unico del Lavoro e sanzioni	15
Il procedimento Ispettivo	16
La nuova conciliazione monocratica	17
Il datore di lavoro e le sanzioni disciplinari	18
Misure anticrisi	20
Detassazione	22
Disoccupazioni	24
Contratto di lavoro a tempo determinato	25
Orario di lavoro	28
Lavoro a Progetto	30
Certificazione dei rapporti di lavoro	33
Prestazione Occasionale	36
Lavoro Accessorio	37
Associazione in Partecipazione	40
Part-Time	43
Lavoro Ripartito (Job sharing)	44
Lavoro a Chiamata – Intermittente (Job on call)	45
L' Apprendistato	53
Contratto di Inserimento (ex contratto di formazione e lavoro)	57
Nuove disposizioni per i tirocini formativi e di orientamento	58
Appalto, Distacco, Somministrazione e D.U.R.C.	60
Trasferimento d'azienda	63
L' IRPEF	64
Informazioni varie e ultime novità	66

## ASSUNZIONI NOMINATIVE

Dal 1 marzo 2008 è entrato in vigore il sistema di comunicazione unica telematica dei rapporti di lavoro.

**Per tutti i lavoratori** (dipendenti, collaborazioni coordinate continuative anche a progetto, comprese le esperienze di tirocinio o forme assimilate che non costituiscono rapporto di lavoro subordinato, gente di mare, contratti di agenzia e rappresentanza commerciale, le prestazioni autonome nel settore dello spettacolo, gli associati in partecipazione, le assunzioni extra del settore turismo), **la comunicazione di assunzione deve essere inviata al Centro per l'Impiego esclusivamente tramite i servizi informatici** resi disponibili dalle Regioni, **almeno il giorno antecedente l'inizio del rapporto**.

**I Centri per l'Impiego rilasciano una ricevuta dell'avvenuta trasmissione indicante la data e l'ora di ricezione, che fa fede per documentare l'adempimento.**

In caso di mancato funzionamento dei servizi informatici, i soggetti obbligati sono comunque tenuti ad effettuare una comunicazione sintetica d'urgenza, utilizzando il modulo "Unificato URG", mediante inoltro ad un fax indicato dal Ministero del Lavoro.

**Le comunicazioni di cessazione, trasformazione e proroga di un rapporto di lavoro in essere vanno effettuate entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento.**

La tardiva comunicazione comporta una sanzione amministrativa che va da 100,00 a 500,00 euro per lavoratore interessato.

In caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, viene comminata una "maxisanzione" da € 1.500,00 a € 12.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di € 150,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

- Nel caso in cui il lavoratore risulti tardivamente regolarizzato, cioè in caso di spontanea regolarizzazione del rapporto, antecedente il controllo ispettivo, l'importo della sanzione è ridotto da € 1.000,00 a € 8.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di € 30,00 per ciascuna giornata di lavoro irregolare.
- Nel caso in cui si occupino alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro subordinato o stagionale, ovvero il cui permesso sia scaduto e per il quale non ne sia stato chiesto il rinnovo, è prevista la reclusione da sei mesi a tre anni e la multa pari ad € 5000,00 per ogni lavoratore impiegato.

La maxisanzione per la mancata comunicazione **non si applica se dagli adempimenti di carattere contributivo** precedentemente assolti (DM10, EMENS, UNIEMENS) **risulta comunque la volontà di non occultare il rapporto di lavoro**, anche se la qualificazione ad esso assegnata dalle parti è differente.

Vale inoltre ad escludere la maxisanzione **il versamento della contribuzione ad una gestione previdenziale diversa dal Fondo pensioni lavoratori dipendenti**. Così, ad esempio, se in sede ispettiva viene accertata la natura subordinata di un lavoro originariamente qualificato come parasubordinato, il versamento alla gestione separata inps comporta l'inapplicabilità della maxisanzioni.

Quando applicabile, **la maxisanzione va comunque a sommarsi alle altre sanzioni** previste per i casi di irregolare costituzione del rapporto di lavoro (ad esempio l'omessa registrazione del lavoratore sul libro unico del lavoro ecc.).

Con la trasmissione telematica delle comunicazioni al Centro per l'Impiego si assolvono gli obblighi nei confronti delle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, dell'Enpals o di altre forme di previdenza sostitutive o esclusive.

Una rettifica di una comunicazione può essere fatta entro i 5 giorni successivi dalla data di inizio di un rapporto di lavoro, mentre per il mancato verificarsi dell'evento oggetto della comunicazione, l'annullamento può essere fatto entro la data prevista di inizio del rapporto di lavoro.

ELENCO MINISTERIALE		
Lavoratori	Tipologie incluse nell'obbligo di comunicazione	Tipologie escluse dall'obbligo di comunicazione
<b>Lavoratori subordinati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutte le tipologie di lavoro a tempo indeterminato, a termine, decentrato, a orario ridotto, a causa mista.</li> <li>• Tutte le figure di lavoro dipendente, anche quelle con carattere di specialità (lavoro nautico ed aeronautico, lavoro sportivo, lavoro dei dirigenti, lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni).</li> </ul>	-----
<b>Lavoratori parasubordinati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratto di lavoro a progetto.</li> <li>• Contratto di agenzia e di rappresentanza commerciale, se caratterizzato da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale.</li> <li>• Collaborazione coordinata e continuativa nelle Pubbliche Amministrazioni.</li> <li>• Collaborazione occasionale, nella quale, pur mancando la continuità, sussiste il coordinamento con il committente (c.d. "mini- co.co.co.").</li> <li>• Prestazione sportiva, se svolta in forma di collaborazione coordinata e continuativa e le collaborazioni individuate e disciplinate dall'art. 90 della L. 27.12.2002, n. 289.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività rientranti nell'esercizio di una professione intellettuale, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.</li> <li>• Nomine dei componenti di organi di amministrazione e controllo di società.</li> <li>• Partecipazioni a collegi e commissioni.</li> <li>• Prestazioni di lavoro accessorio.</li> <li>• Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro, ai sensi dell'art. 74 del D. Lgs. n. 276/2003 e quelle previste dall'art. 21, c. 6-ter del D.L. n. 269/2003.</li> </ul>
<b>Soci lavoratori di cooperative</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tra la cooperativa ed il socio lavoratore si instaura un rapporto di lavoro ulteriore rispetto a quello associativo e tale rapporto può assumere qualsiasi forma prevista dall'ordinamento.</li> <li>• Pertanto, le società cooperative sono tenute a comunicare ai servizi competenti i rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, così come individuati in precedenza, stipulati con i soci lavoratori.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le prestazioni rese nelle attività di volontariato</li> </ul>
<b>Lavoratori autonomi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le prestazioni autonome rientranti nel settore dello spettacolo per le quali esiste l'obbligo assicurativo Enpals</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forme di lavoro autonomo reso ai sensi dell'art. 2222 C.C. (contratto d'opera), sia in forma professionale sia occasionale.</li> <li>• Attività lavorative di tipo autonomo esercitate in forma imprenditoriale.</li> <li>• In particolare, sono da escludere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- i lavoratori agricoli autonomi;</li> <li>- i collaboratori familiari;</li> <li>- gli agenti ed i rappresentanti di commercio costituiti in società o che si avvalgono di un'autonoma struttura imprenditoriale.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Associati in partecipazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I rapporti di associazione in partecipazione, rilevano solo se caratterizzati dall'apporto di lavoro, anche non esclusivo, da parte dell'associato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sono esclusi se già iscritti ad Albi professionali.</li> </ul>

<b>Lavoratori nella Pubblica Amministrazione</b>	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'obbligo non sussiste per le categorie escluse dalla privatizzazione e per le quali il rapporto di lavoro non ha natura contrattuale, ma è regolato dalla legge (magistrati, avvocati dello Stato, personale militare e delle forze di Polizia, personale della carriera diplomatica e prefettizia, professori e ricercatori universitari, ecc.).</li> </ul>
<b>Tirocinanti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tirocini formativi e di orientamento</li> <li>• Tirocini disciplinati dalle leggi regionali in materia di occupazione e mercato del lavoro</li> <li>• Tirocini promossi dai Centri per l'Impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro a favore di soggetti inoccupati o disoccupati, nonché di soggetti svantaggiati o di disabili, con la finalità di favorirne l'inserimento lavorativo</li> <li>• Borse lavoro</li> <li>• Lavori socialmente utili</li> <li>• Borse post-dottorato di ricerca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sono esclusi dall'obbligo i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro, in presenza delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>- promozione, da parte di un'università e istituto di istruzione universitaria abilitato al rilascio di titoli accademici, di un'istituzione scolastica che rilasci titoli di studio aventi valore legale, di un centro di formazione professionale operante in regime di convenzione con la Regione o la Provincia;</li> <li>- destinatari studenti universitari, di scuola secondaria superiore, allievi di istituti professionali e di corsi di formazione iscritti al corso di studio e di formazione nel cui ambito il tirocinio è promosso;</li> <li>- svolgimento all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Praticanti</b>	-----	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I periodi di pratica professionale regolarmente comunicati ai rispettivi Ordini sono esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva, in quanto finalizzati ad una futura attività libero professionale.</li> </ul>

## OBBLIGO SCOLASTICO, INIZIO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA, ALTRI OBBLIGHI

Dal 1 settembre 2007 sono in vigore i nuovi requisiti che stabiliscono che l'istruzione deve essere articolata in **almeno 10 anni** ed è **finalizzata al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale, entro i 18 anni**.

Di conseguenza, **l'età per l'accesso al lavoro è elevata da 15 a 16 anni**.

I dieci anni della scuola dell'obbligo si possono intendere assolti anche attraverso la ripetizione di una o più classi.

Gli adolescenti di età compresa tra i 16 ed i 18 anni che abbiano assolto l'obbligo scolastico non possono essere addetti alle **lavorazioni pericolose**, faticose ed insalubri.

Agli adolescenti deve essere assicurato un **riposo intermedio** ogni 4 ore e mezza di lavoro, della durata di un'ora, un riposo di 12 ore comprendenti la fascia oraria dalle 23,00 alle 6,00 ed un riposo settimanale di 2 giorni, possibilmente consecutivi e comprendenti la domenica.

**Inoltre avendo acquisito la capacità giuridica di essere parte di un rapporto di lavoro (capacità lavorativa), il minore può firmare il contratto di lavoro e ricevere direttamente la retribuzione.**

Il datore di lavoro nell'ambito degli obblighi in materia di valutazione dei rischi, dovrà prestare particolare attenzione all'eventuale esposizione a lavorazioni pericolose a causa dello sviluppo non ancora completo ed alla mancanza di esperienza dell'adolescente.

L'impiego al lavoro di adolescenti che non abbiano assolto l'obbligo scolastico comporta **l'arresto fino a 6 mesi**.

In deroga al divieto, la Direzione Provinciale del Lavoro può autorizzare l'impiego di bambini nel settore dello spettacolo previo assenso dei genitori, visita medica, valutazione dei rischi, ecc.

## DICHIARAZIONE DI ASSUNZIONE

**L'obbligo** di consegna al lavoratore della dichiarazione di assunzione, che prima della riforma doveva contenere i dati di iscrizione nel libro matricola, **ora si intende assolto alternativamente consegnando al lavoratore copia della comunicazione obbligatoria inviata telematicamente o copia del contratto individuale di lavoro**, completo di tutte le informazioni necessarie previste dal decreto legislativo n. 152 del 1977.

La mancata consegna comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 250,00 a 1.500,00 euro. Inoltre, ai lavoratori deve essere consegnata anche l'INFORMATIVA, ai sensi del nuovo codice sulla Privacy (D.Lgs. 196/2003).

## DICHIARAZIONE DELLE DETRAZIONI D'IMPOSTA

I datori di lavoro sostituti d'imposta devono effettuare la ritenuta irpef sui redditi da lavoro dipendente.

Essi devono pertanto acquisire la dichiarazione da parte del lavoratore delle detrazioni d'imposta spettanti per lavoro dipendente, per coniuge e figli a carico.

La ripartizione percentuale delle detrazioni dei figli a carico fra i coniugi non legalmente separati, è stabilita in via generale nella misura del 50% ciascuno, ma i genitori possono dichiarare di voler attribuire l'intera detrazione al genitore che possiede il reddito più elevato.

## CONSEGNA DEL PROSPETTO PAGA E CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

I datori di lavoro **devono corrispondere la retribuzione alla scadenza temporale prevista dal CCNL, ed entro tre giorni dall'erogazione, non più contestualmente, devono consegnare anche il LUL**, al fine di consentire al lavoratore la verifica immediata della corrispondenza tra le annotazioni riportate sul prospetto paga (LUL) e la retribuzione percepita.

E' possibile anche la **consegna telematica** con email in formato pdf.

In presenza del consenso del lavoratore, l'obbligazione del pagamento della retribuzione può essere assolta attraverso forme equipollenti rispetto al denaro contante (**assegni, bonifico, accredito in conto corrente ecc.**); **a seguito delle recentissime disposizioni della Manovra del Governo, tali forme di pagamento dovranno essere necessariamente adottate nella generalità dei casi.**

Su richiesta degli organi di vigilanza, **il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare l'avvenuta consegna del LUL e la corresponsione della retribuzione. La mancata consegna del prospetto è punita** con la multa da 125 a 770 euro (da 200 a 1.000 euro se riguarda più di 5 lavoratori o si è verificato in almeno 5 mensilità; da 500 a 1.500 euro se riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 10 mensilità).

## OBBLIGHI IN MATERIA DI SICUREZZA

Prima di adibire il lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto, **il datore di lavoro deve adempiere ad alcuni obblighi di sicurezza**, per assicurare un'adeguata prevenzione e protezione dai rischi derivanti dall'attività lavorativa.

Innanzitutto, egli deve **informare adeguatamente il lavoratore sui rischi** derivanti dall'attività dell'impresa e dalla specifica mansione alla quale il lavoratore verrà adibito.

In secondo luogo, il datore di lavoro deve **assicurare al lavoratore una formazione adeguata** a fronteggiare i rischi ai quali è esposto nello svolgimento delle proprie mansioni e gli deve **fornire i dispositivi di protezione** individuale necessari a proteggerlo dai rischi.

Qualora si tratti di un'attività soggetta a sorveglianza sanitaria, infine, il datore di lavoro deve sottoporre il lavoratore a **visita medica preventiva**, effettuata da parte del medico competente.

Naturalmente tutti gli adempimenti in materia di sicurezza presuppongono **la preventiva valutazione dei rischi in un apposito documento.**

Inoltre, **per le nuove attività la valutazione dei rischi deve essere fatta preventivamente**, già a partire dalla fase di progettazione del luogo di lavoro e degli impianti al fine di eliminare i rischi.

**Il DL. 207/2008 conferma tutti gli adempimenti compresi nel Dlgs n 81/2008:**

- **Valutazione dei rischi per le lavoratrici in gravidanza, nonché quelle differenze di genere tipo età, provenienza da altri paesi, le mansioni, le capacità professionali;**
- **L'obbligo di munirsi di modello di organizzazione e di gestione;**
- **Informazione al servizio di protezione e prevenzione e medico competente;**
- **Descrizione delle misure di prevenzione e protezione adottate e dei dispositivi di protezione individuale;**
- **Elaborazione del DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza) in caso di contratto di appalto, subappalto e somministrazione;**
- **Comunicazione del nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza mediante un'apposita procedura on-line istituita dall'Inail.**

**L'elaborazione del documento è un obbligo indelegabile a carico del datore di lavoro** cui egli adempie previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ed in collaborazione con il responsabile del servizio prevenzione e protezione; **il documento deve essere munito di data certa e consegnato al RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e custodito presso l'unità produttiva.**

Il RLS è designato in tutte le aziende dove ci sono lavoratori dipendenti. Egli partecipa alla gestione della sicurezza del luogo di lavoro e deve essere consultato in merito alla designazione del Responsabile degli addetti al servizio di prevenzione incendi e primo soccorso. Deve effettuare con corso di formazione,

concernente i rischi specifici esistenti di 32 ore iniziali e l'aggiornamento annuo periodico che non può essere inferiore a 4 ore.

Con sentenza n. 4939 del 4 febbraio 2010 la Cassazione ha confermato la responsabilità penale del datore di lavoro **che ha omesso di valutare i rischi relativi anche all'utilizzo dell'alloggio messo a disposizione del dipendente** e dei suoi familiari.

## ANNOTAZIONE DEI RIMBORSI SPESE NEL LUL

**I rimborsi spese da registrare nel Libro Unico del Lavoro** sono legati alla posizione del soggetto al quale devono essere restituite le somme versate in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Se, infatti, si tratta di soggetti che devono essere iscritti nel Libro Unico, occorrerà solo valutare la tipologia dei rimborsi in questione per stabilire se debbano o meno essere registrati nel LUL. Altrimenti, come nel caso degli amministratori, occorrerà prima di tutto considerare se gli stessi svolgono una prestazione di natura o meno autonoma e se percepiscono compensi.

**Nel caso di amministratori i cui compensi non sono attratti nei redditi di natura professionale e che percepiscono rimborsi spese, questi ultimi dovranno essere registrati nel Libro Unico con riferimento al momento del rimborso e cioè della contabilizzazione effettiva di dette spese (c.d. criterio di cassa).**

**Non vanno invece indicate sul Libro Unico del Lavoro** le somme rimborsate al dipendente che costituiscono una anticipazione di spese che lo stesso ha sostenuto in nome e per conto dell'azienda relativamente a documenti di spesa intestati all'azienda medesima.

## TESSERE DI RICONOSCIMENTO

La Legge 136/2010 recante il piano straordinario contro la mafia, contiene anche **disposizioni per i datori di lavoro che operano in regime di appalto o subappalto e per i cantieri edili:**

- **I datori di lavoro di tutti i settori devono, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento**, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. **La tessera di riconoscimento deve contenere anche la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione.**
- **I componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, gli artigiani ed i piccoli commercianti devono munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgono attività in regime di appalto o subappalto. Nel caso di lavoratori autonomi, la tessera di riconoscimento deve contenere anche l'indicazione del committente.**
- **Nell'ambito dei cantieri edili i datori di lavoro devono munire il personale della tessera di riconoscimento corredata da fotografia, contenente la generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. I lavoratori devono esporre la tessera.**

## MANCATO RISPETTO DEI TEMPI DI GUIDA DEGLI AUTOVEICOLI PER AUTOTRASPORTO E RELATIVE SANZIONI

<b>DURATA DELLA GUIDA DI AUTOVEICOLI</b>	Metodi di accertamento delle violazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultazione delle risultanze o registrazioni dei dispositivi di controllo installati sui veicoli (cronotachigrafi analogici o digitali).</li> <li>- Consultazione dei registri di servizio.</li> </ul>
<b>VEICOLI PRIVI DI CRONOTACHIGRAFO</b>	Documenti di viaggio (veicoli senza cronotachigrafo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'art. 178, c. 2 del nuovo codice stabilisce che i libretti individuali conservati dall'impresa e i registri di servizio debbano essere esibiti, per il controllo, ai funzionari del Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici.</li> <li>- Pertanto, non è più prevista l'esibizione di tale documentazione al personale ispettivo del Ministero del Lavoro.</li> </ul>
<b>CRONOTACHIGRAFO E LIMITATORE DI VELOCITA'</b>	Novità	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chiunque circoli con un autoveicolo non munito di cronotachigrafo, nei casi in cui sia previsto, ovvero circoli con autoveicolo munito di un cronotachigrafo avente caratteristiche non rispondenti a quelle fissate nel regolamento o non funzionante, oppure non inserisca il foglio di registrazione <b>o la scheda del conducente</b>, è soggetto alla sanzione di cui all'art. 179, c. 2 C.d.S.</li> <li>- In caso di incidente con danno a persone o cose dei veicoli muniti di cronotachigrafo, l'organo accertatore segnala il fatto alla DPL competente per territorio, al fine di attivare le necessarie verifiche.</li> </ul>
<b>ILLECITI AMMINISTRATIVI E RELATIVE SANZIONI</b>		
<b>Superamento del periodo di guida giornaliero prescritto dall'art. 6, p. 2 del Reg. 561/06/CE</b>	Art. 174, c. 4, c. 5, c. 6 C.d.S.	<p>Da € 200,00 a € 800,00, per mancato rispetto fino al 10% oltre il limite</p> <p>Da € 350,00 a € 1.400,00, per mancato rispetto oltre il 10% del limite</p> <p>Da € 400,00 a € 1.600,00, per mancato rispetto oltre il 20% del limite</p>
<b>Mancata osservanza del periodo di riposo giornaliero prescritto dall'art. 8 del Reg. 561/06/CE</b>	Art. 174, c. 4, c. 5, c. 6 C.d.S.	<p>Da € 200,00 a € 800,00, per mancato rispetto fino al 10% oltre il limite</p> <p>Da € 350,00 a € 1.400,00, per mancato rispetto oltre il 10% del limite</p> <p>Da € 400,00 a € 1.600,00, per mancato rispetto oltre il 20% del limite</p>
<b>Superamento del periodo di guida settimanale prescritto dall'art. 6, p. 2 del Reg. 561/06/CE</b>	Art. 174, c.4, c. 7, C.d.S.	<p>Da € 38,00 a € 152,00, per superamento fino al 10%</p> <p>Da € 250,00 a € 1.000,00, per superamento oltre il 10%</p> <p>Da € 400,00 a € 1.600,00, per superamento oltre il 20%</p>

Mancata osservanza dei periodi di riposo settimanale prescritti dall'art. 8 del Reg. 561/06/CE	Art. 174, c. 4, c. 7, C.d.S.	Da € 200,00 a € 800,00, per mancato rispetto fino al 10% oltre il limite Da € 350,00 a € 1.400,00, per mancato rispetto oltre il 10% del limite Da € 400,00 a € 1.600,00, per mancato rispetto oltre il 20% del limite
Superamento del periodo di guida durante 2 settimane consecutive, prescritto dall'art. 6, p. 3 Reg. 561/06/CE	Art. 174, c.4, C.d.S.	Da € 38,00 a € 152,00
Mancata effettuazione delle interruzioni previste dall'art. 7 del Reg. 561/06/CE	Art. 174, c.4, c. 8, C.d.S.	Da € 155,00 a € 620,00
Mancata tenuta regolare dell'estratto del registro di servizio o copia dell'orario di servizio di cui al Reg. 561/06/CE	Art. 174, c. 9, C.d.S.	Da € 307,00 a € 1.228,00
Mancata osservanza da parte dell'impresa delle disposizioni di cui all'art. 10 del Reg. 561/06/CE	Art. 174, c. 14, C.d.S.	Da € 307,00 a € 1.228,00, per ciascun dipendente cui la violazione si riferisce.

## NOVITA' IN TEMA DI CARTA DI QUALIFICAZIONE DEL CONDUCENTE

Nell'ambito del settore dell'autotrasporto sono di recente intervenute **modifiche e precisazioni in tema di carta di qualificazione del conducente (CQC)**, introdotta dalla direttiva comunitaria n. 2003/59/CE in sostituzione dei certificati di abilitazione professionale per migliorare la sicurezza stradale.

In particolare, è stato modificato il D.M. 7.02.2007 in tema di scadenze per il rilascio della carta di qualificazione del conducente per documentazione a decorrere dal 20.05.2010 e, con nota ministeriale, sono state fornite delucidazioni in merito alla **possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante un lavoratore in possesso della carta di qualificazione del conducente**, a fronte dei dubbi sorti in merito all'opportunità dell'utilizzo di un contratto con contenuto formativo rispetto ad un soggetto già in possesso di attestato di formazione.

**Natura della carta del Conducente:** La carta di qualificazione del conducente rilasciata da uno Stato membro dell'Unione europea o appartenente allo Spazio economico europeo può essere convertita in equipollente documento italiano ad un conducente che acquisisce la residenza in Italia ovvero che lavora alle dipendenze di un'impresa di autotrasporto avente sede in Italia.

**Rilascio e rinnovo:** La carta di qualificazione del conducente è rilasciata dagli uffici della motorizzazione civile del Ministero dei Trasporti che hanno ricevuto l'elenco di coloro che hanno frequentato il corso di formazione iniziale o periodica da parte dell'autoscuola o dell'ente che ha rilasciato l'attestato di frequenza ai conducenti.

## LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

**Le aziende che si avvalgono di lavoratori dello spettacolo** (musicisti, concertisti, ballerini, cantanti, animatori, ecc.), **sia autonomi che dipendenti, devono verificarne**

- **l'iscrizione all'Ufficio Speciale Lavoratori dello Spettacolo, se dipendenti,**
- **l'iscrizione all'Ente Nazionale Previdenza Lavoratori dello Spettacolo (ENPALS), se autonomi** (in tal caso agli stessi va richiesta fotocopia del certificato di agibilità).

Dall'1 marzo 2008 **bisogna comunicare al Centro per l'Impiego anche la prestazione del lavoratore autonomo, almeno un giorno prima dello spettacolo, e richiedere il certificato di agibilità all'Enpals**, certificato che deve essere tenuto in azienda ed esibito agli eventuali organi ispettivi.

La circolare Enpals n. 2 del 30/01/2008 interpreta il comma 188 art. 1 della Legge 296/2006, prevedendo **l'esenzione degli adempimenti informativi e contributivi nei confronti dell'Enpals, per la parte della retribuzione annua lorda che non superi l'importo di € 5.000,00 percepita per le esibizioni musicali dal vivo in spettacoli o in celebrazioni di tradizioni popolari e folcloristiche, eseguite da**

- giovani fino ai diciotto anni di età,
- studenti fino a venticinque anni,
- pensionati di età superiore a sessantacinque anni
- coloro che svolgono una attività lavorativa per la quale siano già tenuti al versamento dei contributi ai fini della previdenza obbligatoria ad una gestione diversa da quella per i lavoratori dello spettacolo.

Per l'apertura di nuove posizioni è necessario provvedere con sufficiente anticipo alla predisposizione della documentazione obbligatoria (immatricolazione azienda, richiesta certificato di agibilità, nuova denuncia mensile ENPALS, ecc.).

## LAVORATORI COMUNITARI

(Paesi dell'Unione Europea: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria)

**I lavoratori comunitari assunti con contratto di lavoro con durata superiore a 3 mesi devono recarsi presso il Comune e dichiarare la loro residenza.**

Se la durata del contratto è inferiore ai 3 mesi è sufficiente possedere ed esibire il documento di identità ed il codice fiscale.

## LAVORATORI EXTRA-COMUNITARI

**Le quote massime di lavoratori stranieri ammessi nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale, sono annualmente definite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.**

Con il predetto decreto, il più recente dei quali è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 21 marzo 2011, è stato autorizzato per il 2011 l'ingresso in Italia di circa sessantamila lavoratori stranieri stagionali. Il periodo previsto per la presentazione delle domande è dal 22 marzo 2011 al 31 dicembre 2011 e solo per via telematica.

Il decreto flussi 2011 ha introdotto la novità delle **richieste di nulla osta pluriennale per lavoro stagionale**. Il datore di lavoro infatti può ora specificare nella domanda che la sua richiesta è a validità pluriennale, precisando la durata temporale del contratto che deve essere pari a quella già usufruita dal lavoratore nei due anni precedenti.

**I lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti in Italia con un regolare permesso di soggiorno possono essere assunti.**

**In mancanza del permesso di soggiorno non è possibile procedere all'assunzione** ed eventualmente occorre **presentare istanza allo Sportello Unico per l'immigrazione ed attendere il rilascio del necessario nulla-osta al lavoro.**

Chi occupa alle proprie dipendenze lavoratori **stranieri privi di un idoneo permesso di soggiorno, è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di € 5.000,00 per ciascun lavoratore straniero occupato.**

**Inoltre chiunque dà alloggio ad uno straniero privo del titolo di soggiorno è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e la condanna comporta la confisca dell'immobile** (salvo che appartenga a persona estranea al reato).

Prima dell'assunzione il datore di lavoro deve quindi verificare se lo straniero è titolare di un permesso di soggiorno e se lo stesso consente al datore di lavoro di instaurare un rapporto di lavoro subordinato.

- Se il **permesso di soggiorno è cartaceo**, sullo stesso è indicato chiaramente il motivo del soggiorno e la data di scadenza.
- Se è il **permesso di soggiorno è elettronico e rilasciato prima del 28.10.2008**, sullo stesso non è visibile il motivo del soggiorno. **Bisogna quindi chiedere alla Questura una specifica attestazione del motivo di soggiorno in Italia.**

## ASSUNZIONI OBBLIGATORIE DI LAVORATORI DISABILI

La normativa in materia di assunzioni obbligatorie è riferita alle imprese e a tutti i datori di lavoro pubblici e privati, persone fisiche e giuridiche, istituite anche in forma di società cooperative, purché rientranti nei limiti dimensionali previsti.

L'obbligatorietà **riguarda i datori di lavoro che hanno un numero di dipendenti pari o superiore a 15**, con graduazione dell'obbligo in relazione al numero degli occupati computabili.

I datori di lavoro pubblici e privati sono **tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie previste dalla legge** (art.1 Legge 68/1999) **nella seguente misura** (art.3 Legge 68/1999 e circolare Ministero del Lavoro del 24/11/1999 n.77):

- da **15 A 35** dipendenti: assunzione di un disabile incluso tra le categorie previste dalla legge (art.1 Legge 68/1999) con richiesta nominativa. In tale circostanza (Circ. Min. Lav. 4/2000) l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie protette insorge solo in presenza di nuove assunzioni;

- da **36 A 50**, ASSUNZIONE DI 2 DISABILI, di cui uno con richiesta nominativa e l'altro numerica;

- oltre i **50 DIPENDENTI**, ASSUNZIONE DEL 7% DELLA FORZA LAVORO OCCUPATA, di cui il 60% con richiesta nominativa ed il 40% con richiesta numerica.

L'**obbligo** di assunzione di soggetti disabili **si determina nel momento in cui il datore di lavoro si colloca per la prima volta in una delle fasce previste** dall'art. 3, comma 1, della legge 68/99, **oppure quando avviene il suo passaggio ad una fascia superiore** da quella precedentemente posseduta, con incremento della base di computo che comporta variazione del numero delle unità disabili da assumere. Tale onere dovrà essere assolto in un arco temporale di 12 mesi, decorrenti dalla data della nuova assunzione, ma se entro lo stesso termine, il datore di lavoro effettua una seconda nuova assunzione, sarà tenuto ad adempiere contestualmente all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile. La richiesta di avviamento, in tal caso, dovrà essere inoltrata entro 60 giorni dalla data della seconda nuova assunzione presentando un prospetto informativo.

Nel caso di datori di lavoro con **filiali e/o sedi in più province** la normativa (Legge n. 68/1999) non contempla alcuna disposizione concernente l'esclusione dal computo della base occupazionale che sia giustificata dal numero esiguo di lavoratori occupati nelle singole unità produttive di cui si compone l'azienda (interpello Ministero del lavoro del 10 luglio 2009, n. 57). Ai fini della determinazione della quota di riserva (ex art. 3), occorre dunque fare riferimento al personale occupato sul territorio a livello nazionale.

Tuttavia il datore di lavoro con filiali e/o sedi in più province potrà effettuare la scelta delle province per l'assunzione obbligatoria di soggetti protetti, presentando al Ministero del lavoro richiesta di autorizzazione alla **compensazione territoriale interregionale**, autorizzazione che viene rilasciata sulla base dei criteri e delle modalità previste (D.M. 24/04/2007, art. 1, lett. c).

**La presentazione del Prospetto Informativo alla Dpl deve essere effettuata esclusivamente per via telematica entro il 31 gennaio di ogni anno**, costituendo mancato adempimento l'invio con strumenti diversi.

### Agevolazioni per l'assunzione di disabili ai sensi del D.L. 4 febbraio 2010 pubblicato sulla G.U. il 6 maggio 2010

Lavoratore disabile assunto attraverso convenzioni, con rapporto a tempo indeterminato, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, ovvero con handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalle percentuali di invalidità	Non superiore al 60% del costo salariale
Lavoratore disabile assunto attraverso convenzioni, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%.	Non superiore al 25% del costo salariale

## OBBLIGO INTRODOTTO DAL CCNL EDILIZIA

Dal 1° gennaio 2009 è scattato il **programma "16 ore"**, una importante innovazione introdotta dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore edile che prevede che ciascun lavoratore al primo ingresso nel mondo del lavoro edile **riceva, prima della vera e propria assunzione, una formazione professionale e alla sicurezza di 16 ore** presso una scuola edile. Il lavoratore di "primo ingresso" andrà segnalato dall'impresa alla Cassa Edile che informerà la scuola edile almeno tre giorni prima del suo avvio in cantiere.

I contenuti della formazione: movimentare a mano, caricare e scaricare automezzi, scavare a mano, riordinare e pulire attrezzi, raccogliere materiali e pulire l'area di lavoro, usare scale portatili, usare ponteggi e trabattelli, lavorare in prossimità di macchine operatrici, usare il martello demolitore, demolire murature, scavare a mano, tagliare legname e laterizi, miscelare prodotti e sostanze ecc.

## TENUTA DEL LIBRO UNICO DEL LAVORO E SANZIONI AMMINISTRATIVE

L'art. 39 del D.L. 112/2008 ha stabilito l'istituzione da parte dei datori di lavoro di un **LIBRO UNICO DEL LAVORO (LUL)**, nel quale **iscrivere tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione**. Questo registro **sostituisce il libro matricola ed il libro presenze** con conseguente abrogazione anche di tutte le norme che ne prevedevano l'istituzione e la tenuta nonché delle relative disposizioni sanzionatorie.

Il Libro Unico **equivale, infatti, al cedolino paga** tenuto con i sistemi attualmente previsti, **integrato con il dettaglio delle presenze del lavoratore** (ore straordinarie, domenicali, assenze, ferie, permessi, malattie, infortuni ecc.). Esso assolve la duplice funzione di documentare ad ogni lavoratore lo stato del proprio rapporto di lavoro ed agli organi di vigilanza lo stato occupazionale, il corretto adempimento degli obblighi retributivi, previdenziali, fiscali e amministrativi dell'impresa.

Il **LUL** non può essere tenuto in forma manuale, poiché gli unici sistemi di tenuta possibili sono: l'elaborazione e la stampa su fogli mobili a ciclo continuo autorizzati e vidimati presso l'Inail.

Il termine per riportare i dati nel LUL relativi alla prestazione lavorativa, per ciascun mese di riferimento, è stabilito entro il giorno 16 del mese successivo\*.

**Sotto il profilo della vigilanza ministeriale e previdenziale, peraltro, il termine di compilazione del nuovo LUL fa sì che gli Ispettori, all'atto dell'accesso ispettivo in azienda, potranno chiedere l'esibizione del LUL aggiornato fino al mese precedente.** Ferma restando ovviamente, la verifica della corretta instaurazione del rapporto di lavoro mediante l'esame delle Comunicazioni Obbligatorie Preventive effettuato al Centro per l'Impiego.

Perciò, cambiando la prassi d'ispezione, all'atto dell'accesso l'ispettore provvederà normalmente a: identificare esattamente, anche mediante documento d'identità, i lavoratori, indicare con precisione ed in modo dettagliato le specifiche mansioni e le operazioni svolte dai lavoratori, ad identificare le attrezzature ed i macchinari utilizzati.

In presenza di lavoratori per i quali manchi la Comunicazione Obbligatoria preventiva, l'ispettore procede alla **contestazione della maxisanzione per lavoro nero che, si ricorda, prevede la multa da 1.500,00 a 12.000,00 euro.**

A differenza di quanto in passato stabilito per i libri paga e matricola, **il LUL può essere tenuto e conservato alternativamente presso**

- **la sede dell'impresa,**
- **il professionista abilitato** (l'azienda dovrà dimostrare ciò con un documento di conferimento dell'incarico).

**Il LUL potrà essere tenuto anche da più soggetti abilitati a condizione che ciascuno sia autorizzato separatamente e che la ripartizione segua la logica per sedi distaccate.** Il datore di lavoro deve comunicare a tutte le Direzioni Provinciali del Lavoro interessate, nei cui ambiti territoriali ha sede l'attività, la tenuta separata del LUL, con indicazione dei vari soggetti tenutari.

**Il LUL deve essere conservato per 5 anni dalla data dell'ultima registrazione.**

SANZIONI LIBRO UNICO DEL LAVORO		
	ILLECITO	SANZIONE
MANCATA ISTITUZIONE DEL LUL	Per aver violato l'obbligo di istituzione e tenuta del LUL il datore di lavoro privato che occupa lavoratori subordinati, collaboratori coordinati e continuativi e associati in partecipazione con apporto lavorativo.	Art. 39 comma 6 D.L. 112/2008 Sanzioni amministrativa da euro 500 a euro 2.500.
OMESSE REGISTRAZIONI SUL LUL	Per aver ommesso di registrare i dati relativi al lavoratore ed alla prestazione lavorativa .	Sanzione amministrativa da euro 150 a euro 1.500. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da euro 500 e euro 3000.

INFEDELI REGISTRAZIONI SUL LUL	Per aver infedelmente registrato i dati relativi al lavoratore ed alla prestazione lavorativa determinando differenti trattamenti retributivi, previdenziali e fiscali.	Sanzione amministrativa da euro 150 a euro 1500. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da euro 500 a euro 3000.
TRADIVA REGISTRAZIONE SUL LUL	Per aver omesso di registrare i dati relativi al lavoratore per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo*.	Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 600. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da euro 150 a euro 1500.
OMESSA ESIBIZIONE DEL LUL (DATORE DI LAVORO)	Per aver omesso il datore di lavoro di esibire agli organi di vigilanza il libro unico del lavoro.	Sanzione amministrativa da euro 200 a euro 2000.
OMESSA ESIBIZIONE DEL LUL (PROFESSIONISTA ABILITATO)	Per aver omesso, senza giustificato motivo, da parte del professionista abilitato ai sensi dell'art. 1 comma 1 della legge 11 gennaio 1979 n. 12, di ottemperare entro quindici giorni alla richiesta degli organi di vigilanza di esibire la documentazione in loro possesso.	Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 1000. In caso di recidiva della violazione è data informazione tempestiva al Consiglio Provinciale dell'Ordine Professionale di appartenenza del trasgressore per eventuali provvedimenti disciplinari.
OMESSA CONSERVAZIONE DEL LUL	Per non aver conservato il LUL per il periodo termine previsto (cinque anni dalla data dell'ultima registrazione)	Sanzione amministrativa da euro 100 a euro 600.

\* *Il D.L. n. 201 del 6.12.2011 (c.d. "Decreto Monti") al fine di semplificare gli obblighi di tenuta ed annotazione del registro dei lavoratori (LUL), modifica il comma 3 dell'art. 39 del D.L. 25.06.2008 n. 112 (convertito dalla L. 6.8.2008 n. 133). In pratica sarà possibile compilare il Libro Unico del Lavoro (LUL) entro la fine del mese successivo e non più entro il 16 del mese, con decreto da emanarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.*

## IL NUOVO PROCEDIMENTO ISPETTIVO

L'art. 33 del "Collegato al Lavoro" (L. 183/2010) sostituisce l'art. 13 del Dlgs n. 124/2004, regolando le fasi ispettive.

**VERBALE DI PRIMO ACCESSO**, che l'Ispettore compilerà **durante la prima giornata**, con l'indicazione dei dati identificativi del soggetto ispezionato, l'abbigliamento da lavoro indossato, le attrezzature o macchine impiegate, il cartellino identificativo, se previsto, il professionista che lo assiste o al quale è stato conferito l'incarico di elaborazione ed eventuale tenuta del LUL. **La delega al professionista rientra tra i primi documenti che devono essere esibiti nella fase di primo accesso.**

**VERBALE INTERLOCUTORIO**, redatto **quando l'ispezione si presenta complessa** e si rende necessario informare il datore di lavoro che gli accertamenti risultanti dal precedente verbale non sono conclusi e devono ancora svolgere operazioni di verifica.

**VERBALE UNICO CONCLUSIVO DEGLI ACCERTAMENTI**, a carico del trasgressore e dell'eventuale obbligato in solido, che è il **documento che definisce quanto emerso** nel corso dell'ispezione. Contenuto:

- gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati
- la diffida a regolarizzare gli adempimenti sanabili
- la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma prevista
- indicazione degli strumenti di difesa (scritti difensivi, audizioni presso la Direzione Provinciale del Lavoro oppure ricorso gerarchico al Comitato Regionale) e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

**Il personale ispettivo del Ministero del Lavoro può adottare provvedimenti di sospensione di**

una attività imprenditoriale in caso di accertate violazioni in materia di legislazione sociale e di prevenzione, e cioè **in questi casi**:

- **Personale non risultante dalle scritture contabili in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori occupati;**
- **Reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale;**
- **In caso di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.**

L'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione configura l'ipotesi di reato ai cui all'art. 650 c.p. che punisce chiunque non osservi un provvedimento legalmente emesso dall'Autorità per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, con l'arresto fino a 3 mesi o l'ammenda fino a 206,00 euro.

**Il datore di lavoro potrà comunque procedere all'immediata regolarizzazione per ottenere la revoca della sospensione, ed al pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva rispetto a quelli penali, civili ed amministrative, pari a 1/5 delle sanzioni amministrative complessivamente erogate.**

## LA NUOVA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

La **conciliazione monocratica** è stata introdotta dall'art. 11 del D. Lgs. n. 124/2004 e modificata dal Collegato al Lavoro 183/2010 con l'art. 38.

**In caso di controversie, nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo alla Direzione Provinciale del Lavoro** dalle quali emergano elementi per una loro soluzione conciliativa, **la Direzione può**, mediante un proprio funzionario anche con qualifica di Ispettore del lavoro, **avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate**. Sono conciliabili solo gli aspetti in cui non si ravvisino estremi di reato, o anche solo il fumus. **Le parti convocate hanno la facoltà**, ma non l'obbligo, **di farsi assistere da associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti** cui abbiano conferito specifico mandato.

Convocati innanzi al **solo** funzionario - **da cui il nome "conciliazione monocratica"** - in caso di accordo, al verbale sottoscritto non si applicano i commi 1, 2 e 3 dell'art. 2113, del Codice Civile (Rinunzie e transazioni). Non vi sono termini per la convocazione, ma in genere esse vengono evase in 60 giorni.

L'esito della conciliazione potrà essere:

- **accordo tra datore di lavoro e lavoratore**: viene compilato un verbale. **Caratteristica della conciliazione è quella di pagare i contributi previdenziali e assicurativi** calcolati sulle somme *concordate* in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché con l'ovvio pagamento delle somme dovute al lavoratore. **Beneficio premiale che la distingue dalla conciliazione obbligatoria è che l'esito positivo estingue il procedimento ispettivo**. In sostanza non si procederà con le sanzioni amministrative che eventualmente vi potrebbero essere. La documentazione, al fine di verificare l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali e assicurativi, è trasmessa dalla Direzione Provinciale del Lavoro all'INPS, all'INAIL, all'ENPALS, e agli altri eventuali enti previdenziali interessati;
- **mancato accordo**: **ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate**, attestata da apposito verbale. In tal caso la Direzione Provinciale del Lavoro **dà seguito agli accertamenti ispettivi**.

## IL DATORE DI LAVORO E LE SANZIONI DISCIPLINARI

Uno degli aspetti che maggiormente caratterizzano il rapporto di lavoro intercorrente tra il datore di lavoro ed il lavoratore è certamente l'esercizio del **potere disciplinare** da parte dell'imprenditore.

Capita spesso, infatti, che il datore di lavoro si trovi a dover sanzionare determinati comportamenti del lavoratore subordinato che costituiscono violazione degli obblighi contrattuali.

**Accade frequentemente, però, che molti provvedimenti irrogati dall'imprenditore abbiano un valido fondamento sostanziale e di merito ma che, purtroppo, risultino vanificati nella loro efficacia, a volte con gravose conseguenze per l'azienda, a causa del mancato rispetto di alcune procedure formali espressamente previste dalla legislazione o, spesso, dalla giurisprudenza.**

### Il Regolamento disciplinare e la sua affissione

Il datore di lavoro deve attivare una misura indispensabile per l'esercizio del potere disciplinare che consiste nella predisposizione del **"Regolamento Disciplinare"**.

Il codice disciplinare costituisce l'insieme delle regole e degli adempimenti cui deve sottostare il lavoratore nell'azienda. In esso devono essere contenuti i comportamenti vietati, le relative sanzioni, le procedure di contestazione delle stesse e quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro se esistenti

Il primo comma dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.300, prevede che **l'esercizio del potere disciplinare presuppone la preventiva affissione del codice disciplinare, stabilendo che "le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti"**.

Riguardo ai lavoratori distribuiti in più sede operative, si ritiene necessaria l'affissione delle norme disciplinari in ciascuna sede, anche se gli edifici sono contigui alla sede centrale.

**Ciò significa che una sanzione irrogata in mancanza di un codice conforme alle previsioni della norma sopraccitata è nulla**, posto che la carenza di un regolamento al momento dell'infrazione fa venir meno lo stesso potere disciplinare in ordine al fatto contestato.

### La contestazione del lavoratore

**Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.**

La contestazione deve soddisfare i requisiti della :

- **specificità**: deve fornire le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari; non è sufficiente, ad esempio, contestare genericamente la scarsa collaborazione o lo scarso rendimento;
- **immediatezza**: deve essere tempestiva nel senso che non deve intercorrere troppo tempo tra l'infrazione e la contestazione. Tale requisito deve essere, tuttavia, inteso secondo buona fede ed è perciò compatibile con quel lasso di tempo che risulti necessario per il preciso accertamento del comportamento del lavoratore e per consentire una più ponderata valutazione dei fatti;
- **immutabilità**: i fatti oggetto del provvedimento disciplinare devono coincidere con quelli che sono stati oggetto della contestazione.

### La difesa del lavoratore

**Il lavoratore può produrre, entro cinque giorni dalla ricezione della contestazione, le proprie difese e controdeduzioni in forma scritta o orale.** Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o alla quale conferisce mandato.

## Il provvedimento disciplinare

**Nell'ipotesi di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale**, prima di procedere ad applicare la sanzione, **devono trascorrere cinque giorni dalla contestazione per iscritto dell'addebito**.

La legge **non fissa una casistica delle sanzioni disciplinari**, limitandosi a stabilire i seguenti **principi generali**:

- le sanzioni non devono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro;
- la multa non può essere disposta per una somma superiore a 4 ore di retribuzione base;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può eccedere i 10 giorni.

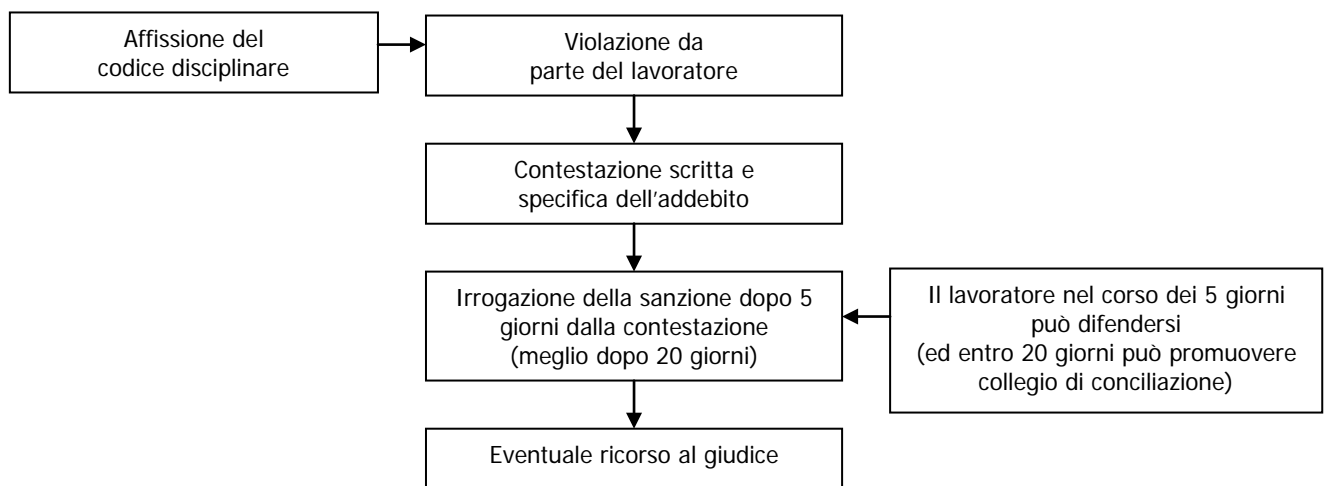
Nella scelta della sanzione da applicare, il datore di lavoro deve però far riferimento anche al contratto collettivo il quale prevede, seppure a titolo esemplificativo, una serie di possibili infrazioni a cui abbina le correlate sanzioni. In ogni caso vige il principio generale della proporzionalità nel senso che la misura della sanzione deve essere proporzionata alla entità dell'infrazione commessa dal lavoratore.

## L'impugnativa del lavoratore

Una volta irrogata la sanzione il lavoratore può :

- **promuovere entro i venti giorni successivi la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato** al fine di ottenere la revoca o la conversione del provvedimento e, in tal caso, la sanzione rimane sospesa nella sua efficacia fino al pronunciamento del lodo. **E' consigliabile**, pertanto, **applicare la sanzione dopo che siano trascorsi i venti giorni**.
- **impugnare la sanzione davanti all'autorità giudiziaria**. Tale ipotesi è piuttosto improbabile a meno che non si tratti del provvedimento più grave, vale a dire del licenziamento.

## *Schema riassuntivo del procedimento disciplinare*



## MISURE ANTICRISI E ASSUNZIONI AGEVOLATE

### CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA O STRAORDINARIA

La **cassa integrazione guadagni ordinaria** è un istituto previsto dalla legge, consistente in una **prestazione economica erogata dall'Inps in favore dei lavoratori sospesi** dall'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa o che lavorano ad orario ridotto. Possono beneficiare della CIG i lavoratori subordinati appartenenti alle categorie degli operai, impiegati e quadri, assunti a tempo indeterminato o a termine. Le cause possono essere ragioni di crisi temporanea non imputabile all'imprenditore, eventi oggettivamente non evitabili eventi naturali.

L'intervento **straordinario** della CIG, invece, **può essere chiesto dalle aziende che abbiano predisposto un programma di intervento volto al rilancio dell'attività** e le cause che giustificano la richiesta possono essere **procedure concorsuali, processi di ristrutturazione e riconversione aziendale e crisi economica settoriale.**

### MOBILITA'

**Possono porre in essere un licenziamento collettivo i datori di lavoro, compresi gli artigiani, le società cooperative di produzione e lavoro e le imprese di navigazione che occupano più di 15 dipendenti. Sono escluse le attività stagionali o saltuarie.**

**Possono essere iscritti nelle liste di mobilità i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo dalle imprese che occupano meno di 15 dipendenti (c.d. piccola mobilità).**

I benefici contributivi previsti in caso di assunzione di tali lavoratori sono concessi nei limiti delle risorse stanziare.

L'ipotesi di **licenziamento collettivo** si verifica **quando il datore di lavoro intende effettuare nell'arco di 120 giorni almeno 5 licenziamenti.** Le **cause** che giustificano il ricorso ai licenziamenti collettivi, individuate dalla legge, sono **la riduzione, la trasformazione o la cessazione dell'attività.**

Il datore di lavoro deve comunicare alle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) la propria intenzione di collocare i lavoratori in esubero in mobilità. Terminata tale fase l'imprenditore comunica alla DRL (Direzione Regionale del Lavoro) l'esito dell'esame sindacale e i motivi dell'accordo. Se in queste fasi vengono trovate soluzioni alternative alla messa in mobilità, il datore di lavoro procede al licenziamento.

I lavoratori vengono inseriti nella lista di mobilità regionale, previa delibera di approvazione della Commissione Regionale competente che vede interessati anche i Centri per l'Impiego del luogo di residenza dei lavoratori.

**Ai fini della fruizione dell'indennità, la legge richiede che i lavoratori, oltre ad essere iscritti nelle liste regionali, presentino la relativa domanda entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego del luogo di residenza.**

**I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto a termine.** In tal caso, **per un massimo di 12 mesi, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro sarà a pari a quella prevista per gli apprendisti,** ferma restando la quota del lavoratore dovuta nell'intera misura.

Nel caso di **trasformazione del rapporto a tempo indeterminato il beneficio è prorogato di ulteriori 12 mesi.**

**In caso di assunzione a tempo indeterminato l'agevolazione compete per 18 mesi.**

### CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Lo Stato e le Regioni hanno stipulato un accordo per la gestione regionale degli ammortizzatori sociali in deroga. Da questo accordo sono discesi i singoli accordi che il Ministro del Lavoro ha siglato con ciascuna Regione. In Veneto sono stati firmati accordi con le Parti sociali per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga.

**Chi può fare domanda di cassa integrazione in deroga:**

**Le imprese industriali e artigiane di qualunque settore, le imprese del terziario, le cooperative e gli studi professionali.**

Si può far ricorso alla CIG in deroga solo quando non è attivabile altro ammortizzatore sociale.

**Per quali lavoratori:**

I lavoratori che ne possono beneficiare sono **i dipendenti operai, impiegati, apprendisti, assunti con contratto di inserimento, soci di cooperative, somministrati.**

È richiesta un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni.

**Per quanto tempo**

La CIG in deroga è concessa a favore dell'azienda ed ha una **durata di 180 giornate lavorative (per il 2011 220 giorni) per le aziende industriali (fino a 15 dipendenti) e artigiane e commerciali (fino a 50 dipendenti); 12 mesi per quelle industriali con più di 15 dipendenti e commerciali con più di 50 dipendenti.**

La CIG in deroga ha una **valenza annuale di calendario** (dal 1 gennaio al 31 dicembre).

## INDENNITÀ "UNA TANTUM" PER I LAVORATORI A PROGETTO

Viene modificata la disciplina dell'**indennità "una tantum"** prevista, per la perdita dell'occupazione, dall'art. 19 commi 2 e 2-*bis* del DL 185/2008 (convertito nella L. 2/2009), **a favore dei collaboratori coordinati e continuativi:**

- **a progetto** (art. 61 co. 1 del DLgs. 276/2003);
- **iscritti in via esclusiva alla Gestione separata istituita presso l'INPS ex L. 335/95** (per i quali sia, quindi, dovuta l'aliquota contributiva "piena" pari al 24,72% nel 2008, al 25,72% nel 2009 e al 26,72% nel 2010 e 2011).

**In via sperimentale per il biennio 2010-2011, nei limiti di specifiche risorse, è riconosciuta a tali soggetti, nei casi di "fine lavoro" e al ricorrere delle condizioni di seguito esaminate, la liquidazione di una somma in un'unica soluzione:**

- pari al 30% del reddito percepito nell'anno precedente (20% per l'anno 2009);
- comunque non superiore a 4.000,00 euro.

La Finanziaria 2010 subordina l'erogazione dell'indennità in discorso alla ricorrenza, in via congiunta, delle seguenti ulteriori condizioni:

- svolgimento dell'ultimo rapporto di lavoro, ossia quello per il quale si è verificato l'evento "fine lavoro", in regime di monocommittenza;
- conseguimento, nell'anno precedente, di un reddito lordo non inferiore a 5.000,00 euro e non superiore a 20.000,00 euro;
- con riguardo all'anno in cui si è verificato l'evento "fine lavoro" (2010 o 2011), accreditamento presso la Gestione separata INPS di almeno una mensilità di contribuzione;
- nell'anno precedente alla "fine lavoro", accreditamento presso la predetta Gestione separata di almeno tre mensilità di contribuzione;
- assenza di un contratto di lavoro da almeno due mesi.

Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti al 31.12.2009 per coloro che abbiano maturato il diritto all'indennità entro tale data.

## PROROGA PER IL 2011 DELLE MISURE DI DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

### DIPENDENTI PRIVATI

Viene prorogata al 31.12.2011 la possibilità di assoggettare ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10%, le somme erogate a livello aziendale in relazione *"a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa"*:

- l'imposta sostitutiva del 10% è applicabile, ad opera del sostituto d'imposta, con esclusivo riferimento:
  - **al settore privato** (con esclusione quindi delle Pubbliche Amministrazioni);
  - **ai titolari di reddito di lavoro dipendente** (con esclusione quindi dei titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, quali i collaboratori coordinati e continuativi, con o senza progetto) non superiore, nel 2010, a 40.000,00 euro, al lordo delle somme assoggettate, in tale anno, ad imposta sostitutiva;
- **l'importo massimo** delle somme erogate a titolo di premio di produttività assoggettabili a tassazione ridotta resta confermato nella misura di 6.000,00 euro; tale importo è da considerare:
  - al lordo dell'imposta sostitutiva, ma al netto dei contributi previdenziali obbligatori a carico del lavoratore.

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n° 3/E del 14 febbraio 2011, **comunica che**:

- la detassazione per l'anno 2011, potrà essere applicata solo per somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali, dalle imprese associate alle parti firmatarie dell'accordo, o accordi aziendali (hanno la funzione di integrare il CCNL per meglio rispondere ai bisogni della singola azienda), sottoscritti con le organizzazioni sindacali; escludendo quindi, dal beneficio fiscale gli emolumenti corrisposti sulla base di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali o plurimi tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.

**Con la Legge di Stabilità per il 2012 viene confermata** la possibilità di assoggettare ad un regime fiscale agevolato le somme correlate ad incrementi della produttività erogate in attuazione di accordi o contratti collettivi di secondo livello.

**Le somme incentivanti devono essere previste da accordi sottoscritti a livello aziendale o territoriale dalle organizzazioni datoriali e dei lavoratori "comparativamente più rappresentative" sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle rappresentanze sindacali interne (legittimate a negoziare secondo i criteri di legge e degli accordi interconfederali), con ciò introducendo la necessità della forma scritta.**

Al fine di contenere le minori entrate connesse all'applicazione della norma, domanda ad un futuro DPCM la fissazione sia dell'importo massimo detassabile, sia del limite massimo di reddito annuo oltre il quale il titolare non potrà fruire dell'agevolazione.

## TABELLA RIEPILOGATIVA INCENTIVI OCCUPAZIONE

Lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi e lavoratori sospesi e beneficiari di Cigs da almeno 24 mesi	Riduzione del 50% fino al 100% dei contributi a proprio carico	E' necessaria l'assunzione a tempo indeterminato anche part-time. L'assunzione non deve intervenire in sostituzione di lavoratori a qualsiasi titolo cessati nei 6 mesi precedenti
Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità	Contributi a carico ditta pari al 10%	Durata da 18 a 24 mesi se il contratto è, rispettivamente, a tempo indeterminato o determinato anche part-time
Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità che percepiscono la relativa indennità	Contributo mensile, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore e per la relativa durata	Il beneficio spetta fino a 12, 24 o 36 mesi in funzione dell'età o del territorio di appartenenza
Lavoratori beneficiari della Cigs da almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti da aziende in Cigs da almeno 6 mesi	Contributi mensile, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore e per la relativa durata	Il beneficio spetta fino a 9, 21 o 33 mesi in funzione dell'età o del territorio di appartenenza. Il contratto deve essere a tempo pieno e indeterminato e il lavoratore deve fruire della Cigs al momento dell'assunzione
Lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga	Incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore per il numero delle mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate	Il beneficio è in attesa delle disposizioni di attuazione. Non è prevista una particolare tipologia di contratto da adottare
Lavoratori percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria e speciale che abbiano almeno 50 anni di età	Contributo a carico dell'azienda pari al 10%. L'agevolazione si applica, in via sperimentale i in ogni caso, fino al 31 dicembre 2010	Il beneficio è concesso a domanda con le modalità rinviate ad un Dm attuativo
Lavoratori con almeno 35 anni di contributi iscritti nelle liste di mobilità o percettori dell'indennità di disoccupazione ordinaria	Contributo a carico dell'azienda pari al 10%. Si ha diritto del beneficio fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e comunque non oltre la data del 31 dicembre 2011	Il beneficio è concesso a domanda con le modalità rinviate ad un Dm attuativo

## PENSIONI INTERAMENTE CUMULABILI

A decorrere dal 1° gennaio 2009 tutte le pensioni dirette di anzianità saranno interamente cumulabili con i redditi da lavoro dipendente ed autonomo. Restano fuori dalla possibilità di cumulo le pensioni di reversibilità. Vedove e vedovi se hanno altri redditi devono sottostare ad una trattenuta che incide notevolmente sulla misura dell'assegno. Sono inoltre cumulabili le pensioni di vecchiaia anticipate, liquidate interamente con il sistema contributivo in favore di soggetti con una anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni, ovvero in favore di soggetti con età pari o superiore a 65 anni per gli uomini e 60 per le donne.

## DISOCCUPAZIONE ORDINARIA CON REQUISITI NORMALI (52 SETTIMANE NEI DUE ANNI)

La durata dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali è elevata a 8 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni ed a 12 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni, per i trattamenti di disoccupazione in pagamento dal 1 gennaio 2008.

E' riconosciuta la contribuzione figurativa per l'intero periodo di percezione del trattamento.

La percentuale di commisurazione alla retribuzione dell'indennità è al 60% per i primi 6 mesi, al 50% per i successivi 2 mesi, al 40% per i restanti mesi.

L'indennità non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione.

Nel sito internet dell'Inps – [www.inps.it](http://www.inps.it) – è disponibile la nuova procedura che consente ai lavoratori dotati di PIN di presentare per via telematica la domanda di indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali.

## DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI RIDOTTI (MINIMO 78 GG. NELL'ANNO)

Il diritto all'indennità di disoccupazione spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell'anno stesso e comunque non superiore alla differenza tra il totale di 360 giorni, diminuito delle giornate di disoccupazione eventualmente godute, e quello delle giornate di lavoro effettivamente prestato.

La percentuale di commisurazione alla retribuzione dell'indennità con requisiti ridotti è rideterminata al 35% per i primi 120 giorni, al 40% per i giorni successivi.

## CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

### MOTIVAZIONE

Può essere stipulato per **ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**.

### DURATA

Il contratto a termine può avere una **durata massima di 3 anni** e la scadenza deve essere apposta per iscritto (non serve la forma scritta se la durata non è superiore a 12 giorni). L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto nel quale sono specificate le motivazioni**. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro il primo giorno di inizio della prestazione.

### PROROGA DEL CONTRATTO

Il contratto **può essere prorogato** con il consenso del lavoratore:

- se la durata iniziale è inferiore a 3 anni;
- una sola volta;
- per ragioni oggettive;
- per la stessa attività lavorativa;
- l'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro;
- a condizione che la durata complessiva del rapporto non sia superiore a 3 anni;

### SUCCESSIVE ASSUNZIONI A TERMINE

**Se il contratto di lavoro subordinato dura più di 36 mesi tra proroghe e rinnovi, il rapporto viene considerato a tempo indeterminato.**

**Un ulteriore e successivo contratto a termine può essere stipulato per una sola volta, ma presso la Direzione Provinciale del Lavoro e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali** comparativamente più rappresentative.

Se detta procedura non viene rispettata, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Il comma 4 ter della finanziaria 2008 prevede che le disposizioni di cui al comma 4 bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali, così come definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 (v. di seguito), nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali.

(L'Avviso Comune siglato il 12 giugno 2008, stabilisce che il predetto limite non trova applicazione, nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità per aziende con apertura annuale, stipulati ai sensi dell'art. 77 e 78 del CCNL del Turismo e per le aziende con attività stagionale in senso stretto individuate dal D.L. 1525 del 1963 che hanno un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni.)

### DECRETO PRESIDENTE REPUBBLICA 07 OTTOBRE 1963, N. 1525

**ELENCO DELLE ATTIVITÀ PER LE QUALI, AI SENSI DELL'ART. 1 SECONDO COMMA, LETT. A) DELLA LEGGE 18 APRILE 1962, N. 230, È CONSENTITA PER IL PERSONALE ASSUNTO TEMPORANEAMENTE l'apposizione di un termine nei contratti di lavoro.**

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.
17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
18. Scorzatura del sughero.
19. Salatura e marinatura del pesce.

20. Pesca e lavorazione del tonno.
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.
38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
40. Cernita e insaccamento delle castagne.
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofruttilicoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
44. Lavaggio e imballaggio della lana.
45. Fiere ed esposizioni.
46. Lavori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale).
47. Spalatura della neve.
48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi
49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.
52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

#### LA DISCIPLINA TRANSITORIA:

I criteri dettati dalle nuove disposizioni interessano anche i contratti a termine in corso al 1° gennaio 2008, che sono autorizzati a svolgersi sino alla scadenza naturale, anche in deroga alle nuove disposizioni.

Il periodo di lavoro già effettuato alla data del 1° gennaio 2008 andrà computato unitamente ai periodi successivi di attività (ai fini del periodo massimo di 36 mesi) **a partire dal 31 marzo 2009** (ovvero decorsi 15 mesi dalla detta data).

E' MANTENUTA LA DEROGA CHE CONSENTE DI STIPULARE CONTRATTI DI DURATA NON SUPERIORE A 5 ANNI CON I DIRIGENTI.

#### ESCLUSIONI:

Il contratto a tempo determinato **non è ammesso in casi particolari**: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, per sostituire lavoratori che sono stati licenziati adibiti alle stesse mansioni, per sostituire lavoratori in cig.

## LA MODALITA' PER ESERCITARE IL DIRITTO DI PRECEDENZA

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, **ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi** con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo **svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.**

**Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso** e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

### FAC SIMILE per l'esercizio del diritto di precedenza per RAPPORTO A TERMINE ORDINARIO

Lavoratore: Cognome.....Nome.....Via..... Città.....Cap.....

Codice Fiscale .....

Raccomandata A.R.

Spettabile ditta .....

OGGETTO: Manifestazione di volontà all'esercizio del diritto di precedenza – Legge 407/2007.

Il sottoscritto ....., già dipendente di codesta ditta a tutto il ..... con qualifica di.....livello.....CCNL....., con rapporto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, con la presente a valere ad ogni effetto, di legge, manifesta la propria volontà di esercitare il diritto di **precedenza spettante nelle assunzioni a tempo indeterminato** che codesta ditta intenderà effettuare a parità di mansioni sin a tutto il periodo di dodici mesi successivi alla suddetta data di cessazione del predetto rapporto a termine. Quanto sopra, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma **4 quater** del d. lgs 368/2001 come modificato dalla legge 247/2007.

Data.....

firma del lavoratore

.....

### FAC SIMILE per l'esercizio del diritto di precedenza per RAPPORTO A TERMINE STAGIONALE

Lavoratore: Cognome.....Nome.....Via..... Città.....Cap.....

Codice Fiscale .....

Raccomandata A.R.

Spettabile ditta .....

OGGETTO: Manifestazione di volontà all'esercizio del diritto di precedenza – Legge 407/2007.

Il sottoscritto ....., già dipendente di codesta ditta a tutto il ..... con qualifica di.....livello.....CCNL....., con rapporto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, con la presente a valere ad ogni effetto, di legge, manifesta la propria volontà di esercitare il **diritto di precedenza spettante nelle assunzioni a tempo determinato** che codesta ditta intenderà effettuare a parità di mansioni sin a tutto il periodo di dodici mesi successivi alla suddetta data di cessazione del predetto rapporto a termine. Quanto sopra, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma **4 quinquies** del dlgs 368/2001 come modificato dalla legge 247/2007.

Data.....

firma del lavoratore

.....

## ORARIO DI LAVORO, PAUSE, RIPOSI, FERIE, LAVORO NOTTURNO

### Schema Riepilogativo

D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche (D. Lgs. n. 213/2004)  
con le ultime variazioni del Collegato al Lavoro L. 183/2010

TIPOLOGIA	NORMATIVA	NUOVE SANZIONI (in vigore dal 24/11/2010)
Orario normale di lavoro	L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. La contrattazione collettiva può stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata <i>media</i> delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.	La mancata corresponsione delle maggiorazioni retributive in caso di superamento dell'orario normale di lavoro (cioè se le ore "straordinarie" vengono pagate come ore "normali"), comporta una sanzione amministrativa da 25 a 154 euro per ciascun lavoratore. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori oppure si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione va da 154 a 1.032 euro. (dal 25 giugno 2008 abrogata)
Durata massima Orario di lavoro	La durata <i>media</i> dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata <i>media</i> dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (la contrattazione collettiva può elevare tale limite a 6 o 12 mesi). Non rientrano nel calcolo della media i periodi di ferie, di malattia e le ore straordinarie compensate con riposi.	Il superamento delle 48 ore medie settimanali nel periodo di riferimento comporta una sanzione amministrativa da 100 a 750 euro se la violazione si è verificata fino a 5 lavoratori fino a 2 periodi di riferimento, da 400 a 1.500 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, ovvero si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento, da 1.000 a 5000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, ovvero si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento, in tal caso non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
Lavoro straordinario	Il lavoro straordinario non deve superare le 250 ore annuali. I contratti collettivi possono consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori fruiscano di riposi compensativi.	Il superamento delle 250 ore annue comporta una sanzione amministrativa da 25 a 154 euro se la violazione riguarda fino a 5 lavoratori, ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare fino a 50 giornate lavorative. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori oppure si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione va da 154 a 1.032 euro.
Riposo giornaliero	Il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore	La mancata fruizione del riposo giornaliero comporta una sanzione amministrativa da 50 a 150 euro se la violazione riguarda fino a 5 lavoratori, ovvero si è verificata solo fino a 2 periodi di 24 ore, da 300 a 1000 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, ovvero si è verificata in almeno 3 periodi di 24 ore, da 900 a 1500 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, ovvero si è verificata in almeno 5 periodi di 24 ore.

	<b>NORMATIVA</b>	<b>SANZIONI</b>
<b>Pause</b>	Qualora l'orario giornaliero ecceda le 6 ore consecutive il lavoratore deve beneficiare di un intervallo di almeno 10 minuti.	-----
<b>Riposo settimanale</b>	Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero. Con la nota n. 13039/2007 il Ministero del Lavoro precisa che il principio del cumulo è soggetto ad alcune eccezioni, come le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodo di riposo giornaliero o settimanale.	La mancata fruizione del riposo settimanale comporta una sanzione amministrativa da 100 a 750 euro se la violazione riguarda fino a 5 lavoratori, ovvero si è verificata solo fino a 2 periodi di riferimento, da 400 a 1500 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, ovvero si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento, da 1000 a 5000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, ovvero si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento.
<b>Ferie annuali</b>	Il lavoratore ha diritto a 4 settimane di ferie annuali retribuite. Tale periodo minimo di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Le ferie devono essere fruiti per almeno 2 settimane, consecutive se richiesto dal lavoratore, nell'anno di maturazione. Allo scadere dell'anno di maturazione, ove il lavoratore non abbia goduto delle ferie per almeno 2 settimane, il datore di lavoro diventa passibile di sanzione. Mentre le restanti 2 settimane devono essere godute nei 18 mesi successivi al termine di maturazione.	La mancata fruizione delle ferie comporta una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro, se la violazione riguarda fino a 5 lavoratori, ovvero si è verificata solo in 1 anno, da 400 a 1500 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, in almeno 2 anni, da 800 a 4500 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori in almeno 4 anni.
	I periodi di ferie eccedenti le 4 settimane non sono soggetti ad alcun vincolo di fruizione ed all'occorrenza possono essere monetizzati.	-----
<b>Lavoro notturno</b>	L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salvo l'individuazione, della contrattazione collettiva, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare la media.	Il superamento delle 8 ore giornaliere comporta una sanzione da 51 a 154 euro per ogni lavoratore e per ogni giorno violato.
	<b>ILLECITO PENALE</b> La verifica dell'idoneità al lavoro notturno (visite mediche) deve avvenire "a cura e a spese" del datore di lavoro, attraverso le strutture sanitarie pubbliche o tramite il medico competente aziendale (D.Lgs. 626/94). Tali controlli devono essere preventivi all'inizio della prestazione di lavoro notturno e successivamente ripetuti almeno ogni due anni.	La violazione comporta l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 1.549 a 4.131 euro.
	<b>ILLECITO PENALE</b> In particolari casi di disagio previsti dai C.C.N.L. il lavoratore può rifiutarsi di svolgere la prestazione notturna purchè lo comunichi per iscritto con almeno 24 ore di preavviso.	La violazione di tale diritto comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 516 a 2.582 euro.
	<b>ILLECITO PENALE</b> È vietato il lavoro notturno, dalle 24 <sup>00</sup> alle 6 <sup>00</sup> , alle donne dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. È vietato adibire al lavoro notturno la lavoratrice madre.	La violazione di tale diritto comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 516 a 2.582 euro.

## LAVORO A PROGETTO

### TIPOLOGIA CONTRATTO

Il lavoro a progetto è un contratto di natura parasubordinata ed i **presupposti che si devono verificare per poterlo stipulare** sono (art. 47 del TUIR; Circ. Agenzia delle Entrate n° 67/2001):

- NESSUNA SUBORDINAZIONE GERARCHICA: non devono sussistere le caratteristiche del lavoro subordinato;
- CONTINUITÀ: la prestazione non deve essere occasionale ma perdurare nel tempo con un legame funzionale fra collaboratore ed azienda;
- COORDINAZIONE ED AUTONOMIA: il collaboratore deve essere inserito nell'organizzazione, mantenendo l'autonomia nella scelta delle modalità per l'esercizio della prestazione, anche come orari e presenze in azienda, pur nel rispetto delle direttive del committente;
- CARATTERE PERSONALE DELLA PRESTAZIONE: è richiesta una netta prevalenza del lavoro del collaboratore rispetto ai mezzi dello stesso.

Il lavoro a progetto si distingue dal lavoro autonomo puro in quanto il collaboratore deve coordinarsi con la struttura del committente e la prestazione ha carattere continuativo.

### REQUISITI CONTRATTO

Deve essere stipulato per iscritto e deve contenere, ai fini della prova:

- l'indicazione del progetto o programma di lavoro o fasi di esso:
  - **Progetto**: attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un risultato,
  - **Programma di lavoro**: attività predeterminata cui non è direttamente riconducibile un risultato finale,
  - **Fase**: parte più o meno ampia del ciclo produttivo;
- l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, i tempi, le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese (il compenso deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro eseguito e deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo);
- le forme di coordinamento con il committente, tali da non pregiudicare l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela e la sicurezza del collaboratore a progetto

Con la circolare n. 4/2008 **il Ministero informa** che *"intende assicurare all'azione ispettiva una corretta, efficace ed omogenea attività di accertamento in tutto il territorio nazionale, in quanto, a distanza di oltre quattro anni dall'entrata in vigore delle disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative, l'attività di vigilanza continua a riscontrare una non piena rispondenza prevista dalla disciplina"*.

### ESCLUSIONI

**Alcune tipologie di prestazioni risultano difficilmente inquadrabili nella tipologia contrattuale e conseguentemente incompatibili con attività a progetto**; la circolare fornisce un **elenco** meramente esemplificativo e non esaustivo **di alcune figure professionali non compatibili con il contratto a progetto**:

- ADDETTI ALLA DISTRIBUZIONE DI BOLLETTE O ALLA CONSEGNA DI GIORNALI E RIVISTE,
- ADDETTI ALLE AGENZIE IPPICHE,
- ADDETTI ALLE PULIZIE,
- AUTISTI E AUTOTRASPORTATORI,
- BABYSITTER E BADANTI,
- BARISTI E CAMERIERI,
- COMMESSI E ADDETTI ALLE VENDITE,
- CUSTODI E PORTIERI,
- ESTETISTE E PARRUCCHIERE,
- FACCHINI,
- ISTRUTTORI DI AUTOSCUOLA,
- LETTURISTI DI CONTATORI,
- MANUTENTORI,
- MURATORI E OPERAI NELL'EDILIZIA,
- PILOTI E ASSISTENTI DI VOLO,

- PRESTATORI DI MANODOPERA NEL SETTORE AGRICOLO,
- ADDETTI ALLE ATTIVITA' DI SEGRETERIA E TERMINALISTI.

#### MALATTIA E MATERNITA' PER PARASUBORDINATI

Dal 01.01.2007, ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla **gestione separata**, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è corrisposta un'indennità giornaliera di **malattia** a carico dell'Inps entro il limite massimo di giorni pari a 1/6 della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a 20 giorni nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a 4 giorni.

Per la predetta prestazione si applicano i requisiti contributivi e reddituali previsti per la corresponsione dell'indennità di degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata. La misura della predetta prestazione è pari al 50% dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera previsto dalla normativa vigente per tale categoria di lavoratori. Resta fermo, in caso di degenza ospedaliera, il limite massimo indennizzabile di 180 giorni nell'arco dell'anno solare.

Ai lavoratori si applicano le disposizioni in materia di **fasce orarie di reperibilità e di controllo** dello stato di malattia.

Ai lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità è corrisposto, per gli eventi di parto verificatisi a decorrere dal 01.01.2007, un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino, la cui misura è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità. Tali disposizioni si applicano anche nei casi di adozione o affidamento per ingressi in famiglia con decorrenza dal 01.01.2007.

La facoltà di riscatto dei periodi di aspettativa per motivi di famiglia è estesa anche ai periodi antecedenti al 31.12.1996.

#### CONTROVERSIE

In caso di controversie è obbligatorio il tentativo di conciliazione (presso la Commissione Provinciale di Conciliazione o in sede sindacale) prima del ricorso giudiziale.

#### PATTO DI NON CONCORRENZA

Eventuali patti di non concorrenza devono essere espressamente previsti nel contratto (art. 2596 C.C.) e la durata non può eccedere i 5 anni.

#### SANZIONI

In sede giudiziale **i rapporti di collaborazione a progetto instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto o programma di lavoro sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto**. Ai fini contributivi (INPS) ed assicurativi (INAIL) si configura una omissione contributiva che comporta il pagamento dei contributi non versati e delle relative sanzioni.

#### CONTRIBUZIONE INPS

Rimane l'obbligo dell'iscrizione alla Gestione Separata dell'INPS. La contribuzione per il 2011 è pari al:

- 26,72% fino al massimale di 92.147,00 euro per coloro che non sono iscritti ad una forma previdenziale obbligatoria.
- 17% per i titolari di pensione diretta, per gli iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e titolari di pensione indiretta o di reversibilità, fino al massimale di 92.147,00 euro.

Il contributo INPS è ripartito tra committente (2/3) e lavoratore a progetto (1/3).

La contribuzione per coloro che non sono iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria è comprensiva dello 0,50% per la tutela della maternità, nucleo familiare e malattia in caso di ricovero ospedaliero.

Attualmente la contribuzione versata come collaboratore non è cumulabile con quella versata come lavoratore dipendente.

#### ASSICURAZIONE INAIL

Rimane l'obbligo di assicurare il lavoratore a progetto presso l'INAIL ed il premio varia in base alla classe di rischio. Anche il premio INAIL è ripartito tra committente (2/3) e lavoratore a progetto (1/3).

#### IMPOSTA DI BOLLO

L'Agenzia delle Entrate (R.M. 36/E/2002) ha ritenuto esenti dall'imposta di bollo i contratti costitutivi di un rapporto di lavoro di collaborazione a progetto, mentre ritiene che le quietanze relative ai compensi corrisposti ai lavoratori per le prestazioni di collaborazione a progetto siano soggette all'imposta di bollo nella misura di € 1,81 per importi superiori a € 77,47.

## E' REATO NON VERSARE LE RITENUTE DEI CO.CO.PRO.

**Il mancato versamento della trattenuta previdenziale sui compensi dei lavoratori a progetto ora è reato.** E' stata introdotta una sanzione penale a carico dei committenti che non provvedono a versare, nei termini e con le modalità previste dalle norme, la quota di contributi posta a carico del collaboratore nella misura di un terzo del totale dovuto. **Il provvedimento interessa le sole ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto.** L'omesso versamento delle ritenute è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a € 1.032,00. Il comma 1-bis prevede, però, una speciale causa estintiva del reato, in quanto il committente, così come il datore di lavoro, **non è punibile se provvede al versamento delle ritenute entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica** dell'avvenuto accertamento della violazione.

## COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE ALLE QUALI NON SI APPLICA LA NUOVA NORMATIVA DEL LAVORO A PROGETTO

**I soggetti a cui si applica ancora la normativa sulle Co.Co.Co. (quindi non il lavoro a progetto) sono:**

- professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione ad un albo professionale;
- componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi sindacali;
- collaborazioni con associazioni o società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni riconosciute dal Coni;
- soggetti che percepiscono una pensione di vecchiaia e comunque i titolari di qualunque tipologia di pensione al compimento del 65° anno di età.

### CONTRIBUZIONE INPS

Rimane l'obbligo dell'iscrizione alla Gestione Separata dell'INPS. La contribuzione per il 2011 è pari al:

- 26,72% fino al massimale di 92.147,00 euro per coloro che non sono iscritti ad una forma previdenziale obbligatoria.
- 17% per i titolari di pensione diretta, per gli iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e titolari di pensione indiretta o di reversibilità, fino al massimale di 92.147,00 euro.

Il contributo INPS è ripartito tra committente (2/3) e lavoratore a progetto (1/3).

La contribuzione per coloro che non sono iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria è comprensiva dello 0,50% per la tutela della maternità, nucleo familiare e malattia in caso di ricovero ospedaliero.

Attualmente la contribuzione versata come collaboratore non è cumulabile con quella versata come lavoratore dipendente.

### ASSICURAZIONE INAIL

Il committente è tenuto ad assicurare presso l'INAIL i collaboratori coordinati e continuativi per i quali sussiste il rischio lavorativo (art. 5, D.Lgs. n. 38/2000).

Il premio INAIL è ripartito tra committente (2/3) e collaboratore (1/3).

## CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

**L'istituto della certificazione dei rapporti di lavoro, a base volontaria, viene attuato per ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro.**

Dal 24 novembre 2010 la disciplina della certificazione viene estesa a tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.

In caso di ricorso giudiziale, per i contratti certificati le eventuali modifiche alla tipologia del rapporto di lavoro hanno effetto a partire dalla data della sentenza del giudice.

Al contrario, se un rapporto di lavoro non è certificato, gli eventuali effetti sono fatti decorrere a partire dalla data di costituzione del primo rapporto di lavoro.

### ORGANI DI CERTIFICAZIONE

**Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le Commissioni di certificazione istituite presso:**

- a) **Enti Bilaterali**;
- b) **Direzioni Provinciali del Lavoro**;
- c) Province;
- d) Università pubbliche e private;
- e) Fondazioni universitarie;
- g) **Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro** limitatamente ai contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

### EFFETTI DELL'ATTO DI CERTIFICAZIONE

Gli effetti dell'atto di certificazione decorrono a far data dalla sottoscrizione dello stesso. **In caso di contratti in corso di sottoscrizione**, viene stabilito che gli effetti dell'atto di certificazione si producono dal momento di inizio del contratto, nel caso in cui la commissione rilevi che l'attuazione dello stesso è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede.

**In caso di contratti non ancora sottoscritti** dalle parti, invece, gli effetti si producono soltanto se e nel momento in cui le parti stesse provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione di certificazione.

### IMPUGNABILITÀ DELL'ATTO

È possibile ricorrere contro la certificazione:

- Per erronea qualificazione del contratto di lavoro;
- Per difformità tra contratto e sue successive attuazioni;
- Per vizi del consenso.

Chiunque intenda presentare ricorso giurisdizionale contro la certificazione è tenuto a rivolgersi, preventivamente, alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione, per un tentativo di conciliazione.

### SCHEMA DI CERTIFICAZIONE ALLEGATO:



\_\_\_\_\_ col seguente esito \_\_\_\_\_ di cui produciamo  
copia integrale.<sup>6</sup>

*Dichiariamo, inoltre, di essere informati, ai sensi dell'art. 13 del D.L.vo 196/03, che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art.7 del D.Lgs. n. 196/03*

*Dichiariamo infine di essere consapevoli che l'art. 26, 1° co., della Legge n. 15/1968 prevede quanto segue: "Le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi nei casi previsti dalla presente legge, sono puniti ai sensi del codice penale e delle leggi in materia".*

Data e Firma leggibile<sup>7</sup>

\_\_\_\_\_ li \_\_\_\_\_

Timbro e Firma del contraente 1)

Firma del contraente 2)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Allegati:**

- Contratto debitamente sottoscritto da certificare in triplice originale;
- Scheda riepilogativa debitamente compilata in ogni sua parte;
- Fotocopia del documento d'identità dei firmatari della presente istanza;
- Eventuale copia del provvedimento (di rigetto o di altro tipo) rilasciato in precedenza da altro ente certificatore sul contratto in parola;
- Numero 2 marche da bollo da € 14,62 (oltre a quella da apporre sulla presente istanza).

\_\_\_\_\_

<sup>6</sup> La firma non deve essere autenticata e la sottoscrizione non deve necessariamente avvenire davanti al dipendente addetto qualora la presente sia accompagnata da una copia del documento d'identità del sottoscrittore (art. 38, co. 3, D.P.R. n. 445/2000).

## PRESTAZIONE OCCASIONALE

Il lavoro occasionale si distingue in **due grandi categorie**, a seconda che derivi da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa o da lavoro autonomo.

### COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA OCCASIONALE (MINI CO.CO.CO.):

**Sono tutte quelle prestazioni aventi le caratteristiche di una collaborazioni coordinate e continuative, con durata inferiore a 30 giorni con lo stesso committente nell'anno solare e di importo complessivo inferiore a 5.000 euro, sempre nell'anno solare e con lo stesso committente.**

Per tale tipologia di prestazione non è richiesta la riconducibilità ad un progetto specifico o programma o fase di lavoro di esso. Solo il superamento di uno dei due limiti fissati comporta l'applicazione della normativa sul lavoro a progetto e quindi la prestazione dovrà essere ricondotta ad un progetto o programma o fase di lavoro di esso.

**Questa tipologia di prestazione occasionale è da considerarsi una collaborazione coordinata e continuativa di tipo "semplificato"** in quanto non è necessario il collegamento con un progetto o programma di lavoro.

Tale prestazione occasionale è soggetta a contribuzione INPS come il lavoro a progetto.

### PRESTAZIONE OCCASIONALE DI LAVORO AUTONOMO:

**In base all'art. 2222 del Codice Civile (Contratto d'opera) è lavoratore Autonomo Occasionale chi si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente.** L'esercizio dell'attività deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti della professionalità e della prevalenza.

**Non ci sono limiti prestabiliti nè di tempo nè di compenso.** Si deve, comunque, tener conto dell'aspetto occasionale e dell'autonomia della prestazione.

**Qualora il reddito annuo derivante da attività di lavoro autonomo occasionale sia superiore a 5.000,00 euro (con uno o più committenti), scatta l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'INPS.** La contribuzione si calcola sulla parte eccedente i 5.000,00 euro e per il 2011, è pari al:

- 26,72% fino al massimale di 93.622,00 euro per coloro che non sono iscritti ad una forma previdenziale obbligatoria.
- 17% per i titolari di pensione diretta, per gli iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e titolari di pensione indiretta o di reversibilità, fino al massimale di 93.622,00 euro.

Il contributo INPS è ripartito tra committente (2/3) e lavoratore a progetto (1/3).

La contribuzione per coloro che non sono iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria è comprensiva dello 0,50% per la tutela della maternità, nucleo familiare e malattia in caso di ricovero ospedaliero.

Attualmente la contribuzione versata come collaboratore non è cumulabile con quella versata come lavoratore dipendente.

Non c'è l'obbligo di assicurare il collaboratore presso l'INAIL. **Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare ai committenti, all'inizio dei singoli rapporti e durante il loro svolgimento, il superamento o meno del limite di 5.000,00 euro. Il committente ha il diritto di conoscere l'eventuale superamento del suddetto limite.**

### ELEMENTI DISTINTIVI (LAVORO AUTONOMO / CO.CO.CO. / LAVORO A PROGETTO):

I caratteri differenziali del lavoro autonomo occasionale rispetto alla collaborazione coordinata, a progetto od occasionale, vanno individuati, tendenzialmente:

- nell'assenza del coordinamento con l'attività del committente,
- nella mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale,
- nel carattere episodico dell'attività,
- nella completa autonomia del lavoratore circa il tempo ed il modo della prestazione.

## LAVORO ACCESSORIO CON UTILIZZO DEL VOUCHER

L'utilizzo del lavoro accessorio, che rappresenta una particolare forma di lavoro occasionale a favore di quei soggetti considerati a rischio di esclusione sociale, usciti o non ancora entrati nel mondo del lavoro, in quanto svolto in modo saltuario differisce da qualsiasi altra tipologia di attività, subordinata, parasubordinata o autonoma.

### SOGGETTI

I soggetti che possono svolgere attività di lavoro di tipo accessorio sono:

- studenti con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi universitari limitatamente ai periodi di vacanza (natalizie-pasquali-estive);
- disoccupati/inoccupati da oltre 1 anno;
- casalinghe, studenti (il sabato e la domenica e durante i periodi delle vacanze natalizie, pasquali, estive, pensionati, disabili;
- soggetti in comunità di recupero;
- extracomunitari disoccupati, regolarmente soggiornanti in Italia, nei 6 mesi successivi alla perdita del lavoro. Tali soggetti, iscrivendosi in apposite liste presso i Centri per l'impiego o altre Agenzie per il lavoro regolarmente autorizzate/accreditate, ricevono una tessera magnetica dalla quale risulta la loro condizione;
- in via sperimentale per l'anno 2010/2011 anche i soggetti titolari di contratti di lavoro a tempo parziale (tranne che presso il datore di lavoro titolare del contratto part-time).

### TIPOLOGIE DI LAVORO

la prestazione di lavoro accessorio può riguardare solo i seguenti lavori:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario (compresa l'assistenza domiciliare a bambini, anziani, ammalati o con handicap);
- insegnamento privato supplementare;
- piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- realizzazione di manifestazioni culturali, sociali e sportive;
- collaborazioni con associazioni di volontariato per emergenze, calamità o solidarietà;
- settore commercio, pubblici esercizi e servizi ma solo per imprese familiari;
- di qualsiasi settore produttivo, nelle scuole e nelle università, da parte di giovani fino a 24 anni.

### LIMITI APPLICATIVI

1. compensi totali percepiti dal soggetto non superiori a 5.000 euro netti nell'anno solare (€ 6.666,00 lordi), anche se con più datori di lavoro. Il superamento del limiti comporta automaticamente l'applicazione della normativa sul lavoro occasionale o a progetto.
2. dell'impresa familiare, per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale a € 10.000,00.
3. I percettori di prestazioni integrative del salario o si sostegno al reddito il limite di importo, per l'anno solare, è di € 3.000,00 netti complessivi, corrispondenti per il committente a € 4.000,00 lordi.
4. Il lavoratore che ha un contratto a tempo parziale purchè non sia nei confronti del datore di lavoro titolare del rapporto di lavoro subordinato.

La legge Finanziaria per l'anno 2010 ed il Collegato al Lavoro di dicembre 2010 modificano la lettera g) del dlgs 276/2003, eliminando il riferimento ai settori del commercio, turismo e servizi. L'impresa familiare quindi può ricorrere all'utilizzo del lavoro occasionale per tutti i settori produttivi. Si fa presente, come già precisato nella circolare Inps n. 76 del 16 maggio 2009, che per impresa familiare si intende quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo.

Il 26 marzo 2010 è stata stipulata una convenzione tra l'Inps e la Federazione Italiana Tabaccai per la vendita e il cambio dei buoni lavoro attraverso la rete delle tabaccherie.

### BUONO LAVORO O VOUCHER

La principale novità del lavoro accessorio risiede nel metodo scelto per il pagamento del lavoratore. Il "datore di lavoro" deve iscriversi all'Inps per avere a disposizione il carnet di buoni (sistema cartaceo) per retribuire il prestatore di lavoro. Il lavoratore invece potrà incassarli presso qualsiasi Ufficio Postale.

In alternativa esiste anche una procedura telematica.

Un buono-compenso per prestazioni accessorie renderà al lavoratore 7,5 € orari.

## Tabella riepilogativa delle prestazioni occasionali di tipo accessorio di cui al D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276

<b>Ambito/Settore di attività</b>	<b>Categorie di prestatori</b> (il limite economico è di 5000,00 € netti nell'anno per prestatore per singolo committente, corrispondente a 6.660,00 lordi)	<b>Committenti</b>	<b>Regime Contributivo</b>
Lavori domestici (art. 70, comma 1, lett. a)	<b>Tutti</b>	<b>Privati (Famiglie)</b>	Gestione separata ex art. 2, comma 26 L. 335/95
Lavori di giardinaggio, pulizia, manutenzione di edifici, strade, parchi, monumenti (art. 70, comma 1, lett. b)	<b>Tutti</b>	<b>Tutti</b>	Gestione separata ex art. 2, comma 26 L. 335/95
Insegnamento privato supplementare (art. 70, comma 1, lett. c)	<b>Tutti</b>	<b>Privati</b>	Gestione separata ex art. 2, comma 26 L. 335/95
Manifestazioni sportive, fieristiche, culturali o caritatevoli o lavori di emergenza o solidarietà (art. 70, comma 1, lett. d)	<b>Tutti</b>	<b>Privati Aziende Committenti Pubblici</b>	Gestione separata ex art. 2, comma 26 L. 335/95
<b>Qualunque tipologia in tutti i settori produttivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- giovani con meno di 25 anni, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o istituto scolastico di ogni ordine e grado, nei periodi di vacanze e il sabato e domenica ; studenti universitari regolarmente iscritti in tutti i periodi dell'anno, anche per impiego in scuole e università (art. 70, comma 1 lett. e</li> <li>- pensionati (art. 70, comma 1 lett. h bis)</li> <li>- soggetti percettori misure di sostegno al reddito (anno 2010/2011) (art. 70, comma 1 bis)</li> <li>- lavoratori in part time, (anno 2010/2011)</li> </ul>	<b>Privati Aziende Enti locali Scuole Università</b>	Gestione separata ex art. 2, comma 26 L. 335/95
<b>Attività agricole di carattere stagionale – es. vendemmia, raccolta delle olive, etc. (art. 70, comma 1, lett. f)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Giovani con meno di 25 anni, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o istituto scolastico di ogni ordine e grado;</li> <li>• Pensionati;</li> <li>• Casalinghe</li> </ul>	<b>Datori di Lavoro agricolo</b>	Gestione separata ex art. 2, comma 26 L. 335/95

Attività agricole di qualunque tipo (art. 70, comma 1, lett. f)	Tutti	Datori di lavoro agricoli di cui all'art. 34, comma 6 D.P.R. 633/72 (produttori agricoli aventi un volume di affari annuo non superiore a 7.000 euro)	Gestione separata ex art. 2, comma 26 L. 335/95
Prestazioni di qualunque tipo rese nell'ambito del commercio, turismo, servizi per attività specifiche (art. 70, comma 1, lettera g)	Tutti purchè estranei all'imprenditore e all'impresa	Imprese familiari (art. 230-bis c.c.) (limite di 10.000,00 € per anno fiscale) lordo € 13.300,00	Gestione separata ex art. 2, comma 26 L. 335/95
Consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica	Tutti	Privati/Aziende	Gestione separata ex art. 2, comma 26 L. 335/95
Attività svolte nei maneggi e nelle scuderie	Tutti	Privati/Aziende	Gestione separata ex art. 2, comma 26 L. 335/95

**Il 17 maggio 2010 è stato ufficialmente il primo giorno di attivazione di questo servizio da parte di circa 3mila tabaccherie sul territorio nazionale.**

Dopo l'emissione del voucher da parte del tabaccaio, **il committente deve comunicare preventivamente l'inizio della prestazione all'Inail/Inps, tramite il contact center 803164.** All'operatore **vanno segnalati**, nell'ordine: i propri dati anagrafici, il settore di attività e il codice fiscale. E poi, ancora, i dati del lavoratore (nome, cognome e codice fiscale), il luogo di lavoro, la data di inizio e di fine dell'attività lavorativa 24 ore prima dell'avvio della prestazione. Non solo: **il voucher**, viene spiegato in un altro scontrino, **va attivato presso l'Inps**, telefonando al contact center dell'Istituto o collegandosi al suo sito (alla pagina "Lavoro occasionale") o, infine, recandosi presso una sede dell'ente di previdenza.

## ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

**È un contratto con il quale l'associante attribuisce all'associato la partecipazione agli utili dell'impresa o di uno o più affari**, a fronte di un determinato apporto, che può essere **di capitale o di lavoro** (artt. 2549-2554 C. C.).

Al fine di evitare fenomeni elusivi alle discipline di legge ed a quanto previsto dai contratti collettivi, qualora l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro risulti fittizia (mancanza della prestazione lavorativa o di una adeguata erogazione economica), il prestatore ha diritto ai trattamenti retributivi, contributivi e normativi stabiliti dalla contrattazione collettiva per lavoratori subordinati con analoghe mansioni sin dalla data di costituzione del rapporto.

Le caratteristiche imprescindibili ed indispensabili proprie del contratto di associazione in partecipazione sono:

- Carattere aleatorio del corrispettivo (rischio d'impresa) e quindi la partecipazione agli utili che non dovrebbe essere prefissata ma che secondo il decreto legislativo dovrebbe essere "adeguata";
- Mancanza del potere disciplinare dell'associante nei confronti dell'associato;
- L'associato ha un potere di controllo e di impartire direttive sulla gestione relativa al suo apporto e, di conseguenza, ha diritto di avere il rendiconto dell'affare o dell'attività dell'impresa.

### CONTRATTO

Il contratto deve indicare:

- Data, che deve essere certa e dimostrabile. Non è obbligatorio indicare la durata del contratto tuttavia, al fine di evitare possibili contrasti futuri, è auspicabile indicare i tempi e le modalità di recesso;
- Apporto dell'associato;
- Partecipazione agli utili e l'eventuale diversa modalità di partecipazione alle perdite;
- Modalità di controllo ed approvazione del rendiconto.

### TASSAZIONE

Qualora l'apporto sia costituito da solo lavoro, i redditi conseguiti dall'associato devono considerarsi come redditi di lavoro autonomo (art. 53, comma 2, lettera c, del TUIR).

L'associante può portare in diminuzione del proprio reddito d'impresa gli utili corrisposti all'associato, solo nel caso di apporto di lavoro. negli altri casi gli utili corrisposti rimangono ineducibili.

- APPORTO DI LAVORO: Ritenuta del 20% a titolo d'acconto;
- APPORTO DI CAPITALE O MISTO: Ritenuta del 12,5% a titolo d'acconto, limitatamente al valore dell'apporto di capitale.

### CONTRIBUZIONE INPS

Dal 01.01.2004 gli associati in partecipazione che apportano lavoro devono iscriversi alla Gestione Separata, presso l'INPS (se non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie).

La contribuzione per il 2011 è pari al:

- 26,72% fino al massimale di 93.622,00 euro per coloro che non sono iscritti ad una forma previdenziale obbligatoria.
- 17% per i titolari di pensione diretta, per gli iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e titolari di pensione indiretta o di reversibilità, fino al massimale di 93.622,00 euro.

La contribuzione è per il 55% a carico dell'associante e per il 45% a carico associato.

### ASSICURAZIONE INAIL

È obbligatorio assicurare presso l'INAIL l'associato in partecipazione che apporti lavoro e l'onere spetta per intero all'associante in quanto titolare dell'impresa.

### LIBRO UNICO DEL LAVORO

Gli associati non artigiani che apportano lavoro o sovrintendono al lavoro altrui, devono essere iscritti nel Libro Unico del Lavoro - LUL.

PRESTAZIONE	TIPOLOGIA	VIGENZA	CARATTERISTICHE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE / ASSICURATIVO	TRATTAMENTO FISCALE
Collaborazioni Coordinate e continuative	Vecchie "Co.Co.Co."	Dal 24/10/2003	Rapporti esclusi dalla disciplina a progetto (che rimangono, quindi, con la disciplina delle vecchie "co.co.co."); – professionisti iscritti ad albi professionali; – pensionati di vecchiaia; – componenti organi di amministrazione e controllo di società; partecipanti a collegi e commissioni anche tecnici; – collab. con società sportive dilettantistiche riconosciute dal Coni.	Contribuzione alla Gestione Separata: – 17% = iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e titolari di pensione indiretta o di reversibilità (fino al massimale di 93.622,00 euro). – 17% = titolari di pensione diretta (fino al massimale di 93.622,00 euro). – 26,72% = non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria (redditi fino a 93.622,00 euro) – 26,72% = non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria (redditi fino al massimale contributivo di 93.622,00 euro) Si Assicurazione INAIL.	Reddito assimilato a quello da lavoro dipendente (art. 50, c. 1, lett. c-bis del Tuir)
	Prestazioni occasionali (mini "Co.Co.Co")	Dal 24/10/2003	Rapporti di co.co.co. di durata non superiore a 30 giorni e compensi non superiori a 5.000 euro, nell'anno solare e con lo stesso committente (non prevista stesura progetto). Se si supera uno dei due limiti si rientra nel lavoro a progetto.	– 26,72% = non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria (redditi fino al massimale contributivo di 93.622,00 euro)	
	Lavoro a progetto "Co.Co.Pro."	Dal 24/10/2003	Per tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati dopo il 24/10/2003 per i quali non sia stata espressamente prevista la non applicabilità del lavoro a progetto (v. sopra).		
Lavoro autonomo non esercitato abitualmente (art. 2222 C.C. contratto d'opera)	Prestazioni occasionali prive delle caratteristiche delle "Co.Co.Co." (vedi fine pag. 6)	Dal 01/01/2004	Attività di lavoro autonomo con reddito annuo <b>inferiore a 5.000</b> euro (a prescindere dal numero di committenti)	Escluse da qualsiasi Contribuzione (INPS) ed Assicurazione (INAIL)	Redditi diversi (art. 67 c. 1, lett. L - Tuir) Si applica la disciplina della ritenuta d'acconto (20%)
			Attività di lavoro autonomo con reddito annuo <b>superiore a 5.000</b> euro (a prescindere dal numero di committenti)	Contribuzione INPS come le Co.Co.Co., sul reddito eccedente i 5.000 euro. No iscrizione Libri Obbligatori. No Assicurazione INAIL.	
Prestazioni occasionali di tipo accessorio	Prestazioni di lavoro accessorio	Dal 01/01/2004	Attività meramente occasionali rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito di lavori ed attività individuate dalla legge.	Contribuzione presso la Gestione Separata INPS pari al 13% del valore nominale del Buono. Premio INAIL pari al 7% del valore nominale del Buono.	Esente da qualsiasi imposizione fiscale
Associazione in partecipazione	Apporto di lavoro	Dal 01/01/2004	Soggetti che conferiscono prestazioni lavorative	Iscrizione alla Gestione Separata INPS: – 26,72% fino al massimale di 93.622,00 euro. Contribuzione a carico associante 55%, Contribuzione a carico associato 45%.	Reddito derivante da lavoro autonomo (art. 53 co. 2 let. c - Tuir), Ritenuta d'acconto 20%
	Apporto misto, capitale e Lavoro		Soggetti che conferiscono capitale e lavoro	Si iscrizione Libri Obbligatori, Si Assicurazione INAIL	Limitatamente alla quota di apporto di capitale: Reddito di capitale (art. 44 co. 1 lett. f - Tuir), Ritenuta d'acconto 12,5%
	Apporto di capitale		Soggetti che conferiscono capitale	Esclusa da qualsiasi contribuzione	

## CONFRONTO TRA LAVORO OCCASIONALE ED ACCESSORIO

	<b>LAVORO OCCASIONALE</b> (Mini Co.Co.Co.) Prestazione di natura parasubordinata	<b>LAVORO OCCASIONALE</b> (di lavoro autonomo) Prestazioni di natura autonoma	<b>LAVORO ACCESSORIO</b>
Soggetti interessati	Tutti i lavoratori	Tutti i lavoratori	Solo per alcune tipologie di lavoratori
Attività	Qualsiasi tipologia	Qualsiasi tipologia	Solo per alcune tipologie di lavori
Durata	Non superiore a 30 giorni, con lo stesso committente, nell'anno solare	Non ci sono limiti prestabiliti	Non superiore a 30 giorni nell'anno solare, anche se riferiti a più committenti. Le giornate di lavoro si conteggiano ad unità, a prescindere dal numero di ore lavorate.
Compensi	I compensi percepiti nell'anno solare, con lo stesso committente, non possono superare i 5.000 euro (criterio di cassa)	Non ci sono limiti prestabiliti	I compensi complessivamente percepiti nell'anno solare non possono superare i 5.000 euro (criterio di cassa)
Limiti	Il superamento di uno dei due limiti (durata o compenso), comporta l'applicazione delle norme sul lavoro a progetto	Non ci sono limiti prestabiliti	Il superamento di uno dei due limiti (durata o compenso), comporta l'applicazione delle norme sul lavoro a progetto
Erogazione Compensi	Cedolino paga	Ricevuta	Il compenso viene erogato dal datore di lavoro tramite Buoni Lavoro. Il lavoratore, presentando il Buono Lavoro alla posta, incasserà il valore al netto delle contribuzioni INPS e del premio INAIL.
Disciplina fiscale	Il reddito è assimilato ai redditi da lavoro dipendente	Ritenuta Irpef a titolo d'acconto (20%)	Il compenso è esente da ritenuta fiscale
INPS	Contribuzione come il lavoro a progetto	Se i compensi superano i 5.000 euro totali annui, scatta l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata Inps, con le stesse modalità del lavoro a progetto	Il Buono Lavoro comprende il 13% come contribuzione Inps
INAIL	Obbligo assicurativo come il lavoro a progetto	Nessuno obbligo di Assicurazione	Il Buono Lavoro comprende il 7% come Premio Inail

## PART-TIME

**PART-TIME ORIZZONTALE:** la riduzione di orario è parametrata su quello giornaliero;

**PART-TIME VERTICALE:** l'attività lavorativa si svolge ad orario giornaliero pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

**PART-TIME MISTO:** è una combinazione delle due modalità precedenti;

**CLAUSOLE DI "FLESSIBILITÀ":** consentono di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa senza variarne la quantità complessiva;

**CLAUSOLE DI "ELASTICITÀ":** permettono di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (valgono solo per il Part-Time verticale o misto).

**FORMA DEL CONTRATTO:** è prevista la forma scritta "ad probationem", cioè ai fini della prova. Qualora tale forma risulti mancante è ammessa la prova per testimoni, come previsto dall'art. 2725 del Codice Civile, solo se "il contraente ha, senza sua colpa, perduto il documento che gli forniva la prova". In difetto di prova il lavoratore potrà chiedere la dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno;

**LAVORO STRAORDINARIO** (lavoro svolto oltre l'orario pieno settimanale):

- È consentito per tutti i tipi di Part-Time, negli stessi limiti previsti per i lavoratori a tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta (esempio: l'orario straordinario per un lavoratore a tempo pieno è di al massimo 8 ore settimanali; per un part-time di 18 ore settimanali, pari al 45% dell'orario a tempo pieno di 40 ore, il limite massimo di lavoro straordinario settimanale sarà di 3,60 ore);
- È ammesso anche in caso di contratto Part-Time a tempo determinato.

**LAVORO SUPPLEMENTARE** (lavoro svolto oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti ma entro il limite dell'orario pieno settimanale):

- È ammesso per tutti i tipi di Part-Time. Il lavoro supplementare è ammesso anche in assenza di un accordo collettivo;
- È ammesso anche in caso di contratto Part-Time a tempo determinato;
- La contrattazione collettiva può stabilire il limite di ore e le causali per il lavoro supplementare. Se stabilito dai contratti collettivi il lavoratore non potrà rifiutare il lavoro supplementare, pena sanzioni disciplinari (escluso il licenziamento).

**NUOVE CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI INTRODOTTE DALLA LEGGE DI STABILITÀ':**

Viene restituita all'autonomia individuale la possibilità di definire, nel contratto di lavoro a tempo parziale e **in assenza di disposizioni da parte dei CCNL**, clausole che consentano al datore di lavoro di variare la collocazione della prestazione lavorativa (clausole flessibili) o aumentare la durata della prestazione (clausole elastiche);

- L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi;
- In caso di assunzioni a tempo pieno non esiste più l'obbligo formale di trasformare i contratti Part-Time per i lavoratori che ne fanno richiesta;
- Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale il datore di lavoro deve dare tempestiva informazione ai lavoratori già dipendenti a tempo pieno. Il datore di lavoro non ha più l'obbligo di motivare il rifiuto a trasformare il contratto da tempo pieno a tempo parziale;

**PATOLOGIE ONCOLOGICHE**

**I lavoratori affetti da patologie oncologiche**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL competente, **hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale** verticale od orizzontale. **Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di richiesta del lavoratore. Inoltre, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.**

**FIGLI**

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

## JOB SHARING (LAVORO RIPARTITO)

### ENTRATA IN VIGORE

Il lavoro ripartito è stato autorizzato dal Ministero del Lavoro nel 1998 (Circ. n. 47/98). Con la riforma del lavoro sono state colmate alcune lacune normative che lo rendevano poco utilizzabile.

È previsto che esso venga regolato attraverso la contrattazione collettiva o, in assenza, attraverso la normativa sul lavoro subordinato.

### CONTRATTO

È un contratto di natura subordinata con il quale **due lavoratori/lavoratrici assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica prestazione**. Ogni lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera prestazione.

Salvo patto contrario, in caso di licenziamento/dimissioni di uno dei due lavoratori, il contratto si risolve automaticamente anche per l'altro.

Salvo patto contrario non è possibile la sostituzione di uno dei due lavoratori.

È richiesta la forma scritta ai fini della prova e per giustificare eventuali varianti al contratto standard previsto dalla legge (sostituzione di un lavoratore, licenziamento, dimissioni etc...).

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Per ogni lavoratore è direttamente proporzionale alla quantità di lavoro svolto rispetto all'intera prestazione.

### CONTRIBUZIONE

Il rapporto di lavoro è assimilato al rapporto di lavoro a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni previdenziali e dei contributi va effettuato su base mensile, dividendo l'importo delle retribuzioni per due (numero dei soggetti che risultano obbligati al momento dell'inizio dell'evento), fatto salvo l'eventuale conguaglio di fine anno.

### TERMINE DEL CONTRATTO

Di seguito viene riportato, a titolo esemplificativo, un estratto dal CCNL del Turismo sul lavoro ripartito:

#### **"LAVORO RIPARTITO"**

##### *Art. 83*

*Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.*

*Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.*

*Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.*

*I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.*

*Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.*

*Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'ente stesso.*

#### *Dichiarazione a verbale*

*Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato alla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del C.C.N.L.°.*

# JOB ON CALL (LAVORO A CHIAMATA - INTERMITTENTE)

## CAMPO DI APPLICAZIONE

A decorrere dal **25 giugno 2008** l'istituto in oggetto riprende ad esplicitare la propria efficacia sulla base della disciplina prevista dagli articoli da 33 a 39 del D.Lgs 276/2003 (art. 39, comma 11 D.L. 112/2008, conv. con modif. in L. 6 agosto 2008, n. 133).

### APPLICAZIONE:

Si tratta di **prestazioni di carattere discontinuo o intermittente**, in base a quanto indicato dai contratti collettivi. In difetto di tali indicazioni, il Ministero del Lavoro, con il D.M. del 23/10/2004 ha individuato **alcune tipologie di prestazioni cui è possibile applicare il lavoro a chiamata: custodi, guardiani notturni, portinai, fattorini, camerieri e personale di servizio e di cucina negli alberghi e pubblici esercizi in genere, magazzinieri, centralinisti, impiegati d'albergo le cui mansioni implicano rapporti con la clientela (capi, sottocapi addetti al ricevimento), ecc.. Tali prestazioni sono escluse dalla normativa sull'orario di lavoro** (art. 16, c. 1, L. d D. Lgs. n. 66/2003), in quanto prestazioni a carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia. Rientrano in questa tipologia le prestazioni rese da **disoccupati d'età inferiore a 25 anni e da lavoratori con più di 45 anni espulsi dal ciclo produttivo o iscritti alle liste di mobilità;** ed anche le **prestazioni rese nei week-end o in periodi predeterminati quali ferie estive, vacanze pasquali e natalizie o in altri periodi individuati dalla contrattazione collettiva** (Nota Min. Lavoro del 12/07/2004).

### CONTRATTO

È un contratto di natura subordinata e **può essere stipulato a tempo determinato**. Deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova.

**L'attività viene resa a chiamata del datore di lavoro alla quale il lavoratore può obbligarsi o meno a rispondere. Per tale disponibilità i lavoratori hanno diritto ad una indennità di disponibilità.**

**Salvo diversa pattuizione, il tempo di preavviso non può essere inferiore ad 1 giorno.**

### INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

**È una indennità mensile, divisibile in quote orarie, stabilita dai contratti collettivi o, in alternativa, dal Ministro del Lavoro.**

**Se il lavoratore ha l'obbligo di rispondere alla chiamata il Ministero ha fissato un limite minimo per l'indennità di disponibilità pari ad almeno il 20% della retribuzione** (minimo tabellare, indennità di contingenza, e.d.r., ratei mensilità aggiuntive) prevista dai CCNL.

L'indennità di disponibilità esplica i suoi effetti solo ai fini contributivi e non su altri istituti (mensilità aggiuntive, ferie, trattamento di fine rapporto, ecc.).

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico e contributivo del lavoratore intermittente è direttamente proporzionale alla prestazione effettivamente svolta.

- **Nei periodi di impiego il lavoratore deve ricevere una retribuzione almeno pari ad un lavoratore "normale" a parità di livello e mansione (compresi gli istituti relativi alle mensilità aggiuntive, ferie, trattamento di fine rapporto).**
- **Nei periodi di inattività il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo tranne l'eventuale indennità di disponibilità.**

L'indennità di disponibilità deve essere tassata come reddito da lavoro dipendente – art. 51 T.U.I.R. (parere Ag. Entrate n. 32340/C2).

### CONTRIBUZIONE

Il datore di lavoro versa i contributi sulle retribuzioni erogate e sull'importo effettivo dell'indennità di disponibilità, rispettando i minimali contributivi previsti dalla circolare INPS n. 7 dell'8 febbraio 2006.

### INDISPONIBILITÀ

**I lavoratori che non comunicano la loro indisponibilità per malattia o altro giustificato motivo, perdono il diritto alla indennità di disponibilità per 15 giorni o per il periodo stabilito dai CCNL.**

**Durante il periodo di malattia non spetta l'indennità di disponibilità.**

**Il rifiuto ingiustificato alla prestazione lavorativa può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, la restituzione dell'indennità di disponibilità eventualmente percepita dal lavoratore dopo il rifiuto ingiustificato, ed un congruo risarcimento del danno previsto dai contratti collettivi o dal contratto individuale.**

#### LE ESCLUSIONI

**Il datore di lavoro non può instaurare contratti di lavoro intermittente se:**

- Non ha provveduto alla valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 626/1994 ("Sicurezza");
- intende sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, i lavoratori sono destinati ad unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

#### LE TUTELE PREVIDENZIALI PER I LAVORATORI A CHIAMATA

Con la circolare n. 41 del 13 marzo 2006, l'INPS ha fornito una serie di importanti precisazioni in materia di tutele previdenziali:

- **Assegni al nucleo familiare:** L'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per il periodo di disponibilità, per il quale il lavoratore percepisce un'indennità, l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni espressamente disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, eccetera).
- **Disoccupazione:** Il Ministero del Lavoro, con riguardo a questa ipotesi, ha chiarito che deve ritenersi senz'altro esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo in cui il lavoratore resti a disposizione del datore di lavoro percependo la relativa indennità di disponibilità. Al contrario, invece, **nell'ipotesi in cui il contratto di lavoro intermittente non preveda l'obbligo di risposta alla chiamata e quindi il lavoratore non abbia diritto all'indennità di disponibilità, il Ministero ha chiarito che a quest'ultimo può essere riconosciuto, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nella specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa.**
- **Indennità di maternità e di malattia:** È previsto un riproporzionamento del trattamento previdenziale in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Inoltre è da considerare che, dal diverso trattamento corrisposto al lavoratore nel periodo di effettivo lavoro e nel periodo di disponibilità, deriva l'applicazione di un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende cioè come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto. Ciò vale anche per il riproporzionamento del trattamento previdenziale, il quale è realizzato utilizzando un diverso parametro retributivo a seconda, come detto, che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità.

## TIPOLOGIE AMMESSE PER IL JOB ON CALL (LAVORO A CHIAMATA - INTERMITTENTE)

(oltre a quanto previsto dai CCNL)

1. Custodi.
2. Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie.
3. Portinai.
4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti.

L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatta dall'Ispettorato del lavoro.

**5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere**, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 .

6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti.
7. Personale addetto all'estinzione degli incendi.
8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità.
9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.
10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti.
11. Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro.
12. Addetti ai centralini telefonici privati.

13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale.

**14. Commessi di negozio.**

15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.
16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.
17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.
18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.

19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.
20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e d'igiene negli stabilimenti industriali.
21. Personale addetto servizi igienici o sanitari, dispensari ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).
24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.
25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.
26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.
27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.
28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:
  - a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;
  - b) degli apparecchi di filtrazione;
  - c) degli apparecchi di distillazione;
  - d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;
  - e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;
  - f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;
  - g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.
30. Personale addetto alle gru.
31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.
32. Personale addetto alla manutenzione stradale.
33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.
34. Personale addetto all'industria della pesca.
35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purchè abbiano carattere discontinuo (così detti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a

giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti. a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.

39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.

40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa.

41. Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri.

42. Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.

44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro.

45. Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità.

46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.

## CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

*Fac simile di contratto di lavoro a chiamata stipulato ai sensi degli articoli 33 e seguenti del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, abrogato dalla Legge 45/2007, reintrodotta dal D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008.*

### **Contratto di lavoro a chiamata**

Tra

Il signor \_\_\_\_\_ titolare (**legale rappresentante**) della ditta (**società**) \_\_\_\_\_

Con sede in \_\_\_\_\_ per lo svolgimento dell'attività di \_\_\_\_\_

e

Il signor \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ residente in \_\_\_\_\_

Considerato che:

la ditta \_\_\_\_\_ intende ricorrere a prestazioni di lavoro intermittente, ai sensi e per gli effetti degli articoli 34 e seguenti del decreto legislativo 276/2003, ricorrendone i presupposti in quanto

**(indicare quale le ricorrenze fra le seguenti):**

- Si tratta di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, provvisoriamente identificate dal Ministero del Lavoro con riferimento alle attività di cui all'Allegato A al Regio Decreto n. 2657 del 06.12.1923;
- Attività da svolgersi in periodi predeterminati (fine settimana, vacanze natalizie o pasquali, ferie);
- Il lavoratore ha meno di 25 anni d'età oppure è ultra-quarantacinquenne;
- \_\_\_\_\_

- il signor \_\_\_\_\_ ha dichiarato la propria disponibilità ad effettuare la prestazione con le caratteristiche sopra richiamate e con le seguenti previsioni \_\_\_\_\_;

di comune accordo si stipula il seguente

## Contratto di lavoro intermittente

Il contratto è stipulato a tempo determinato e avrà decorrenza dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Il signor \_\_\_\_\_ sarà inquadrato nel \_\_\_\_\_ livello, del CCNL \_\_\_\_\_ applicato, per lo svolgimento della seguente mansione \_\_\_\_\_;

L'attività lavorativa si svolgerà prevalentemente presso la sede della società \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_, in \_\_\_\_\_ (indicare la località)

Il periodo di prova è previsto in massimo \_\_\_\_\_ giorni di lavoro effettivo;

Viene riconosciuto un preavviso di chiamata di numero \_\_\_\_\_ giorni lavorativi (il preavviso non può essere inferiore ad un giorno lavorativo). La chiamata sarà effettuata con le seguenti modalità: (precisare il recapito al quale il lavoratore si impegna di essere reperibile ed il mezzo per la chiamata: telefono, fax, ecc..)

Il trattamento economico sarà commisurato all'effettiva attività lavorativa svolta, in applicazione del già citato CCNL \_\_\_\_\_;

A fronte dell'impegno a presentarsi al lavoro in caso di chiamata, al signor \_\_\_\_\_ verrà riconosciuta un'indennità di disponibilità nella misura di € \_\_\_\_\_ mensili come stabilito dal CCNL applicato (o comunque non può essere inferiore alla misura prevista ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali)

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il signor \_\_\_\_\_ è tenuto ad informare tempestivamente la ditta specificando la durata dell'impedimento. In caso di mancata informazione non verrà riconosciuta l'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni (salvo che le parti non stabiliscano altrimenti);

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata costituirà giusta causa di risoluzione contrattuale, comporterà la restituzione della quota d'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto ed il risarcimento dei danni come stabilito dal CCNL applicato (clausola eventuale che può anche non essere inserita)

In ragione dell'attività lavorativa che il signor \_\_\_\_\_ deve svolgere sono state predisposte tutte le misure di sicurezza necessarie ed il signor \_\_\_\_\_ sarà istruito sull'utilizzo delle attrezzature e dei macchinari nonché di ogni altro dispositivo o misura di sicurezza da adottare.

La ditta \_\_\_\_\_ provvederà al versamento degli oneri sociali, oltre che sulle retribuzioni per l'attività svolta, sull'importo della indennità di disponibilità effettivamente erogato, fermo restando il diritto del signor \_\_\_\_\_ a provvedere all'eventuale integrazione disposta dal comma 7 dell'articolo 36 del decreto legislativo n. 297/2003.

Data

\_\_\_\_\_

*Il datore di lavoro*

\_\_\_\_\_

*Il lavoratore*

\_\_\_\_\_

## L' APPRENDISTATO

### CON LE VARIAZIONE APPORTATE DAL NUOVO TESTO UNICO (D.Lgs 167/2011) IN VIGORE DAL 25 OTTOBRE 2011

Il contratto di apprendistato è un tipico contratto a causa mista che, a differenza di altri contratti, dà in ogni caso luogo ad un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti e **a tempo indeterminato, con possibilità di recedere dal contratto, con preavviso, decorrente dal termine della formazione. Al contrario, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro il recesso resta possibile solo per giusta causa o giustificato motivo.**

**Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

L'obbligo di comunicazione della trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato alla CoVeneto (Comunicazioni Obbligatorie in Veneto) permane per i contratti in essere alla data in entrata in vigore del nuovo T.U. sopra indicata.

Trattandosi di un contratto a causa mista, che presuppone pertanto non soltanto il naturale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione, ma anche lo scambio tra lavoro e formazione professionale, la caratteristica fondamentale del contratto di apprendistato è la formazione, funzione questa finalizzata appunto a contribuire, unitamente alle prestazioni di lavoro rese nel corso del rapporto di lavoro, al raggiungimento della qualifica professionale per la quale lo speciale rapporto è stato instaurato.

L'obbligo formativo, che grava essenzialmente sul datore di lavoro, è direttamente proporzionale alla qualificazione da raggiungere al termine dello speciale contratto di lavoro concluso quale apprendistato.

**DURATA DELL'APPRENDISTATO:** la durata dell'apprendistato è variabile in base alla qualifica da conseguire (massimo di 60 mesi – 5 anni).

**FORMAZIONE:** l'apprendista deve svolgere, obbligatoriamente, attività formativa (interna od esterna) per 120 ore annue. La mancata partecipazione alla formazione obbligatoria comporta la decadenza delle agevolazioni contributive.

Il DI n. 112/2008 semplifica ulteriormente la regolamentazione formativa, ammettendo la **possibilità di erogare anche la formazione aziendale.**

**Sono i CCNL a stabilire cosa debba intendersi per formazione esclusivamente aziendale e a determinare il monte ore di formazione formale (anche inferiore a 120 ore annuali) necessario per l'acquisizione delle competenze di base tecnico-professionali, oppure anche gli Enti Bilaterali.**

Inoltre il Ministero del Lavoro con nota n. 1727 del 6 febbraio 2009 ha ribadito che **cade l'obbligo di formazione se il rapporto di l'apprendista, viene trasformato prima della scadenza.**

Quando il contratto è attivato sulla base dell'esclusiva formazione aziendale, dell'inadempimento dell'erogazione della formazione dell'apprendista è responsabile il datore di lavoro.

**E' necessaria la presenza di un tutore o referente** aziendale e va effettuata la registrazione nel libretto formativo del cittadino la formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita.

**CONTRIBUZIONE:** con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 01.01.2007 **la contribuzione dovuta dai datori di lavoro, per gli apprendisti artigiani e non artigiani, è complessivamente rideterminata nel 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 la predetta complessiva aliquota del 10% a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel 1° anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel 2° anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al 2°.**

**Ora, per i nuovi contratti di apprendistato sottoscritti dal 25 ottobre 2011 le imprese fino a 9 dipendenti beneficiano dell'agevolazione contributiva al 100% per tre anni.**

**GARANZIE PER GLI APPRENDISTI:** assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; assicurazione contro le malattie, assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia; maternità; assegno familiare (**continua a mancare la copertura per la disoccupazione involontaria**).

**PRESTAZIONI DI MALATTIA:** a seguito del "riordino" della contribuzione apprendisti (leggasi "aumento dei contributi") posta in essere dalla Finanziaria 2007, a tali soggetti è **stato esteso il diritto alle prestazioni di malattia a carico dell'Inps, come già previsto per gli altri dipendenti**. L'Inps, con circolare n. 43 del 21 febbraio 2007, ha fornito chiarimenti circa l'estensione agli apprendisti, di qualsiasi settore di attività delle prestazioni economiche di malattia a carico Inps, per gli eventi morbosi verificatisi dopo il primo gennaio 2007.

**In particolare, l'istituto sottolinea che saranno applicabili anche a questi soggetti le disposizioni riguardanti:**

- **la presentazione dei certificati medici all'Inps;**
- **le fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia;**
- **i periodi di indennizzabilità di 180 giorni e il riconoscimento dei contributi figurativi.**

**SONO PREVISTE TRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO:**

#### **A) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE**

Il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale può essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto **15 anni e fino al compimento dei 25° anno di età, per tutti i settori produttivi anche per assolvere l'obbligo di istruzione**. E' volto ad attivare proficue sinergie tra scuola e lavoro ed avviare giovani ai mestieri ed alle professioni evitando dispersione scolastica.

Gli accordi interconfederali e i CCNL possono stabilire **la durata** della formazione in base all'età, alla qualifica o al diploma da conseguire, ma **non può comunque superare i 3 anni o 4 nel caso di diploma quadriennale regionale**.

I profili formativi sono disciplinati dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano e dovranno definire il monte ore di formazione interna o esterna, con la possibilità comunque di rinvio ai CCNL delle modalità di erogazione della formazione aziendale rispetto agli standard generali fissati dalle Regioni.

#### **B) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE**

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i soggetti **dai 18 ai 29 anni, (dai 17 anni per chi è in possesso di una qualifica professionale)** in tutti i settori produttivi pubblici o privati. **La durata del contratto non può essere superiore a 3 anni** (5 anni per le figure professionali dell'artigianato). Gli accordi interconfederali e i CCNL possono stabilire la **durata della formazione** in base all'età, al titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

**La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è svolta sotto la responsabilità dell'azienda** e deve essere integrata (nei limiti delle risorse annualmente disponibili), dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

**La contrattazione collettiva potrà anche prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante a tempo determinato, per i datori di lavoro che svolgono l'attività in cicli stagionali.**

#### **C) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA:**

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani **tra i 18 e i 29 anni (dai 17 anni per chi è in possesso di una qualifica professionale)**.

**L'apprendistato di alta formazione può essere stipulato ai fini del conseguimento:**

- **di un diploma di istruzione secondaria superiore;**
- **di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;**

- per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi che si riferiscono ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori;
- del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

La regolamentazione per quanto attiene alla **formazione** dell'apprendistato e alla **durata** è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i soggetti dell'alta formazione (università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca).

**In assenza di un qualsiasi intervento regionale i singoli datori di lavoro o le loro associazioni, possono stipulare apposite convenzioni con i soggetti dell'alta formazione.**

#### **D) APPRENDISTATO PER LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITA':**

È introdotta una novità importante e cioè la **possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità**, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. In questo caso **sarà quindi possibile assumerli come apprendisti anche in deroga ai limiti di età previsti dal Testo unico quindi anche soggetti non giovani cioè superiore a 29 anni.**

L'azienda beneficia di due incentivi: la contribuzione ridotta al 10% per 18 mesi e l'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per 12 mesi al 50% (24 mesi se il lavoratore ha più di 50 anni). Al termine dei 18 mesi l'azienda beneficia dell'ordinario regime di riduzione per gli apprendisti.

**In questo caso però al termine dell'apprendistato non opera la libera re cedibilità del rapporto.** Il recesso sarà possibile solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo, anche una volta terminato il periodo di formazione.

**PERIODO TRANSITORIO:** Per le regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto (in pratica fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti.

I contratti in essere continuano con la precedente disciplina. Il regime transitorio si applica esclusivamente alle prime due tipologie di apprendistato in quanto l'apprendistato ad alta formazione è già rimesso ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro con le Università, gli Istituti tecnici, le istituzioni formative.

#### **LIMITE NUMERICO**

Rimane il vecchio limite in base al quale il numero di apprendisti assunti non può superare il 100% dei lavoratori qualificati. Però tutti i datori di lavoro con meno di 3 lavoratori qualificati possono assumere fino a 3 apprendisti.

Per le imprese artigiane rimane in vigore quanto previsto dalla L. 443/1985 (in funzione del tipo di lavorazioni svolte e delle dimensioni aziendali).

La contrattazione collettiva prevede limiti numerici diversi, come ad esempio:

- Contratto del Turismo: il limite massimo di apprendisti è di 1 apprendista ogni 2 lavoratori qualificati. L'imprenditore con meno di 2 dipendenti può assumere al massimo 2 apprendisti.
- Contratto del Commercio: il limite massimo di apprendisti è di 1 apprendista ogni 1 lavoratore qualificato. L'imprenditore con meno di 8 dipendenti può assumere al massimo 3 apprendisti.

## I PRINCIPALI CONTROLLI DEGLI ORGANI DI VIGILANZA

CONTROLLI	CONSEGUENZE PER INADEMPIMENTI
<p>Inerenti la sussistenza della forma scritta del contratto di apprendistato, corredato dal patto di prova e comprensivo del piano formativo individuale "PIF" anche sulla base di formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e l'obbligo di sottoporre al parere di conformità dell'ente bilaterale.</p> <p>Il rispetto dei requisiti legali e contrattuali ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la sussistenza dell'età anagrafica minima e massima del lavoratore,</li> <li>• le mansioni e la qualifica di assunzione dell'apprendista sono coerenti ed ammissibili con il contratto,</li> <li>• il contratto collettivo applicato dal datore di lavoro,</li> <li>• il rispetto dei limiti quantitativi per l'assunzione di apprendisti,</li> <li>• la qualificazione da attribuire all'apprendista è coerente col piano formativo individuale.</li> </ul>	<p>Il personale ispettivo può provvedere alla riqualificazione del rapporto e la riconduzione dello stesso in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine, con i conseguenti recuperi contributivi e retributivi.</p>
<p>La registrazione dei dati dell'apprendista nel LUL entro il giorno 16 del mese successivo.</p>	<p>Applicazione di una sanzione amministrativa da euro 150 a euro 1500.</p>
<p>Consegna della dichiarazione di assunzione.</p>	<p>Applicazione della sanzione da euro 258 a euro 1549.</p>
<p>L'effettuazione preventiva della comunicazione obbligatoria telematica d'inizio del rapporto di lavoro. Per i rapporti di apprendistato instaurati dal 25 ottobre 2011, la data "fine rapporto" resta obbligatoria, ma si intende come <b>data fine periodo formativo</b>.</p>	<p>Applicazione di una sanzione da euro 100 a euro 500.</p>
<p>In caso di trasformazione anticipata a tempo indeterminato del contratto: verifica della sussistenza di eventuali condotte elusive, consistenti nell'anticipata trasformazione di un rapporto che non si è mai svolto quale apprendistato.</p>	<p>Il personale ispettivo provvederà alla riqualificazione del rapporto e la riconduzione dello stesso in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall'origine, con i conseguenti recuperi contributivi e retributivi.</p>
<p>Il rispetto degli obblighi preventivi e periodici in materia di sorveglianza sanitaria.</p>	<p>In caso di apprendisti minorenni: arresto fino a 6 mesi o ammenda fino a 5164. In caso di apprendisti esposti a rischio specifico: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 800 a 3000 euro. In caso di apprendista adibito a lavoro notturno: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 1549 a 4131 euro.</p>
<p>Lo svolgimento effettivo della formazione prevista nel piano formativo individuale.</p>	<p>L'organo di vigilanza applicherà una sanzione previdenziale che prevede l'obbligo a carico del datore di lavoro di versare la differenza tra la contribuzione già versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%. Inoltre una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro per ogni violazione sulla modalità di formazione. In caso di recidiva la sanzione applicabile varia da 300 a 1500 euro.</p>

## CONTRATTO DI INSERIMENTO (EX CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO)

### ENTRATA IN VIGORE

Dal 24/10/2003 è stato abolito il contratto di formazione lavoro e sostituito dal contratto di inserimento.

**Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone.**

Il contratto di inserimento è compatibile con il part-time (Circ. Min. Lavoro n. 31/2004).

**Il contratto dovrà essere stipulato per iscritto e dovrà contenere il progetto individuale di formazione.**

**Si potrà accedere a nuovi contratti di inserimento se saranno rimasti in servizio almeno il 60% dei soggetti assunti con tale tipologia contrattuale nei 18 mesi precedenti.**

### LAVORATORI INTERESSATI

- a) **soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni** (no agevolazioni);
- b) **disoccupati di lunga durata** (coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo, sono alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi) **tra i 29 ed i 32 anni;**
- c) **soggetti con più di 50 anni privi del posto di lavoro;**
- d) **lavoratori che intendano riprendere un'attività e che non hanno lavorato negli ultimi due anni;**
- e) **donne residenti in aree geografiche dove il tasso di occupazione è inferiore del 20% rispetto a quello maschile; o in cui il tasso di disoccupazione femminile sia superiore del 10% rispetto a quello maschile;**
- f) **persone affette da handicap** fisico o psichico e come tali riconosciute da una commissione medica pubblica.

### DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; gruppi di imprese; associazioni professionali, socio-culturali e sportive; fondazioni; enti di ricerca pubblici e privati; organizzazioni e associazioni di categoria.

### DURATA

**Tra 9 e 18 mesi. Prorogato fino a 3 anni per i portatori di handicap psico-fisici.**

Le proroghe sono ammesse anche più di una volta, senza specificare la motivazione e comunque entro i limiti massimi di durata.

### AGEVOLAZIONI

**Il lavoratore può essere inquadrato, per il periodo del contratto di inserimento, in una categoria inferiore per non più di 2 livelli.**

Il lavoratore è escluso dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi.

Fino alla riforma del sistema degli incentivi economici restano in vigore le agevolazioni già previste per i C.F.L., ad esclusione dei lavoratori di cui alla lettera a) (soggetti tra i 18 ed i 29 anni).

**È previsto uno sgravio variabile tra il 25% ed il 40% a seconda del tipo di impresa, della zona dove è ubicata l'attività, dell'età, del titolo di studio e dell'eventuale stato di disoccupato del lavoratore.**

**Le agevolazioni sono applicabili solo per il periodo di durata del contratto di inserimento** (non più per l'anno successivo alla eventuale trasformazione del rapporto) **e devono rispettare la disciplina europea sugli aiuti alle imprese** (Regolamento CE n° 2.204/2002).

### FORMAZIONE

Il progetto di inserimento deve prevedere una **formazione teorica non inferiore a 16 ore**, ripartita tra nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Gli esiti della formazione vanno riportati nel "Libretto Formativo del cittadino". In attesa della sua definizione, i datori di lavoro registreranno le competenze acquisite per riportarle, successivamente, nel Libretto Formativo.

### SANZIONI

**I datori di lavoro che non consentono il raggiungimento delle finalità del progetto di inserimento, dovranno versare i contributi previdenziali maggiorati del 100%** (Circ. Min. Lavoro n. 31/2004).

## **NUOVE DISPOSIZIONI PER I TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO**

**Legge n. 148 del 14.09.2011**

Il tirocinio formativo e di orientamento introdotto con la legge 196/1997 art. 18, **consiste in un periodo guidato all'interno di una realtà lavorativa. Si configura essenzialmente come esperienza di apprendimento, non costituisce dunque un rapporto di lavoro subordinato e, di conseguenza non sussiste l'obbligo di retribuzione da parte dell'azienda.**

Prima dell'intervento della nuova legge, il tirocinio poteva essere attivato sulla base di apposite convenzioni stipulate fra l'ente promotore e l'azienda ospitante.

**Con le recenti modifiche i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti previsti, in via preventiva, dalla normativa regionale** (Sezioni Circostrizionali per l'Impiego, Università Statali e non Statali, Provveditorati agli Studi, Istituzioni scolastiche Statali e non Statali, Comunità terapeutiche e cooperative sociali purché iscritte negli appositi albi, Servizi di inserimento per i disabili gestiti da enti pubblici).

**I tirocini quindi non possono essere promossi da semplici istituzioni formative private, salvo non si tratti di istituzioni senza fine di lucro e comunque esclusivamente sulla base di una specifica autorizzazione della Regione.**

**I tirocini sono quindi svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e di datori di lavoro privati o pubblici. Alla convenzione, che può riguardare più tirocini, deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento contenente:**

- a) obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio, assicurando per gli studenti il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza;
- b) i nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;
- c) gli estremi identificativi delle assicurazioni, il periodo di svolgimento e il settore aziendale di inserimento.

**I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nel rispetto dei seguenti limiti:**

- a. aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante;
- b. aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove, non più di due tirocinanti contemporaneamente;
- c. aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti contemporaneamente.

Caratteristiche	Destinatari	Condizioni di utilizzo
<b>1) TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO "NON CURRICULARI"</b>		
Tirocini finalizzati ad agevolare le scelte professionali e la occupabilità dei giovani nella fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una formazione in ambiente produttivo e una conoscenza diretta nel mondo del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neo laureati o neo diplomati</li> </ul>	Durata massima 6 mesi proroghe comprese.  Attivabilità entro e non oltre 12 mesi al diploma o dalla laurea.
<b>2) TIROCINI DI REINSERIMENTO/INSERIMENTO AL LAVORO</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disoccupati</li> <li>• Inoccupati</li> <li>• Lavoratori in mobilità</li> </ul>	Rinvio alla normativa regionale Durata massima di 6 mesi
<b>3) TIROCINI CON CATEGORIE DISAGIATE</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disabili</li> <li>• Invalidi fisici, psichici</li> <li>• Soggetti in trattamento psichiatrico</li> <li>• Tossicodipendenti, alcolisti e detenuti</li> <li>• Immigrati</li> </ul>	Rinvio alla normativa regionale o alle leggi speciali (68/1999)
<b>4) TIROCINI CURRICULARI</b>		
Tirocini inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici la cui finalità sia quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione con una modalità di alternanza scuola-lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenti universitari</li> <li>• Studenti di scuola secondaria superiore</li> <li>• Allievi di istituti professionali e di corsi di formazione</li> </ul>	Promozione del tirocinio da parte di una università o di una istituzione scolastica, di un centro di formazione professionale convenzionato . <b>Svolgimento del tirocinio all'interno del periodo di frequenza del corso.</b> Il periodo di tirocinio non può superare i 4 mesi .

**OBLIGHI DELLE AZIENDA OSPITANTI**

A carico delle aziende ospitanti grava **una serie di obblighi tra i quali quello di garantire al tirocinante l'assistenza e la formazione necessarie al buon esito dello stage.**

L'azienda ha altresì l'onere di **rispettare le norme antinfortunistiche e d'igiene sul lavoro e di consentire al tutor dell'ente promotore di relazionarsi con il tirocinante ed il tutor aziendale** (responsabile del reparto in cui è inserito il tirocinante) per verificare l'andamento dello stage e per la stesura della relazione finale.

E' inoltre a carico dell'azienda l'onere di informare l'ente promotore di qualsiasi infortunio possa accadere al tirocinante.

I soggetti tirocinanti sono tenuti ad seguire le indicazioni del tutor, rispettare gli obblighi di riservatezza circa i processi produttivi, i prodotti e altre notizie relative alle aziende e rispettare i regolamenti aziendali e le norme di igiene e sicurezza.

Anche per i tirocini formativi deve essere data comunicazione preventiva la Centro per l'Impiego.

**RIMBORSI SPESE E BORSE DI STUDIO**

**La legge richiede che il periodo di tirocinio sia a titolo gratuito anche se è possibile**

**riconoscere al tirocinante un premio (rimborso spese) qualificabile fiscalmente come reddito assimilato a quello di lavoro dipendente.**

#### GARANZIE ASSICURATIVE

I soggetti promotori devono assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e la responsabilità civile contro terzi.

#### ISPEZIONI SUI TIROCINI

**Il personale ispettivo deve verificare la tipologia di tirocinio instaurata e valutarne la legittimità. Se il tirocinio non risulta conforme ai nuovi criteri introdotti e alla relativa regolamentazione di riferimento, il personale ispettivo procede a riqualificare il rapporto come di natura subordinata.** In caso di riqualificazione, andranno applicate anche le sanzioni amministrative che scattano in tale ipotesi ed in particolare alla mancata iscrizione nel Libro Unico del Lavoro, alla mancata consegna della dichiarazione di assunzione, ecc..

Gli ispettori dovranno anche disporre il recupero dei contributi previdenziali omessi.

## APPALTO, DISTACCO, SOMMINISTRAZIONE E D.U.R.C.

### CONTRATTO DI APPALTO

<p><b>Differenze con la somministrazione</b></p>	<p>Il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 C.C., si distingue dalla somministrazione di lavoro per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>l'organizzazione dei mezzi</b> 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;</li> <li>• <b>l'assunzione</b>, da parte del medesimo appaltatore, <b>del rischio d'impresa</b>.</li> </ul>	<p>La distinzione tra appalto e somministrazione consiste nella <b>diversità dell'oggetto</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un <b>"fare" nell'appalto</b>, con fornitura al committente di un'opera o di un servizio, da realizzare tramite la propria organizzazione di uomini e mezzi, assumendosi il rischio d'impresa;</li> <li>• un <b>"dare" nella somministrazione</b>, nella quale ci si limita a fornire ad un terzo forza lavoro da utilizzare secondo necessità ed il proprio sistema organizzativo</li> </ul>
<p><b>Sanzioni per appalto illecito e fraudolento</b></p>	<p>In mancanza degli elementi sostanziali e formali previsti, si possono riscontrare i profili oggettivi e soggettivi delle due differenti reazioni sanzionatorie previste per l'appalto non genuino, considerato tra le forme peggiori di sfruttamento del lavoro.</p> <p>Nei casi di appalto <b>illecito</b> in quanto privo dei requisiti, l'utilizzatore ed il somministratore sono puniti con la <b>pena dell'ammenda di € 50,00 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione</b></p> <p>Inoltre, quando l'appalto illecito è stato posto in essere al fine di eludere, in tutto o in parte, i diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo si realizza anche l'ipotesi di reato di somministrazione <b>fraudolenta, punita con l'ulteriore pena dell'ammenda di € 20,00 per ciascun lavoratore coinvolto e per ogni giorno di impiego</b>, che si aggiunge a quella prevista per l'appalto illecito.</p>	<p>A fronte dell'appalto illecito gli ispettori del lavoro devono adottare la <b>prescrizione obbligatoria</b>, intimando l'immediata cessazione dell'azione antidoverosa allo pseudo committente e allo pseudo appaltatore</p> <p>Nei riguardi del committente fraudolento la <b>prescrizione obbligatoria</b> deve prevedere l'intimazione a regolarizzare alle proprie dipendenze i lavoratori impiegati, per la durata dell'effettivo impiego nel presunto appalto, rivelatosi illecito e fraudolento.</p> <p>Inoltre, valutate tutte le circostanze, potrà essere adottato anche il provvedimento della <b>diffida accertativa</b> per i crediti patrimoniali maturati dai lavoratori impiegati nell'appalto, in ragione delle eventuali differenze retributive riscontrate.</p>

## SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA

<b>Responsabilità committente</b>	In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o il datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, a corrispondere ai lavoratori i <b>trattamenti retributivi e contributivi previdenziali dovuti</b>	Responsabilità solidale per tutti i soggetti della catena degli appalti: committente-appaltatore-subappaltatore.  <b>Entro il limite di 2 anni</b> dalla cessazione dell'appalto.
<b>Responsabilità appaltatore</b>	L'appaltatore è solidamente responsabile con il subappaltatore dell'effettuazione e del versamento delle <b>ritenute fiscali</b> sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dei <b>contributi previdenziali ed assicurativi</b> obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti cui è tenuto il subappaltatore.	Solidarietà tra appaltatore e subappaltatore, senza risalire, quindi, al committente.  <b>Assenza di vincoli temporali.</b>
<b>Responsabilità solidale per debiti contributivi</b>	<p><b>Il committente</b> risponde in solido con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori, <b>per l'intero importo della contribuzione previdenziale dovuta</b>, ivi comprese le sanzioni civili, ma il vincolo della solidarietà <b>viene meno dopo 2 anni</b> dalla cessazione dell'appalto.</p> <p>I soggetti interessati sono i committenti privati che stipulano appalti, quando gli appaltatori non adempiano agli obblighi contributivi posti a loro carico.</p> <p>Tutti i lavoratori sono tutelati dalla norma, e, quindi, non solo i lavoratori subordinati, ma anche quelli impiegati nell'appalto con altre tipologie contrattuali (ad es. collaboratori a progetto), purché impiegati direttamente nell'opera o nel servizio oggetto dell'appalto.</p> <p><b>L'appaltatore</b> è chiamato a rispondere in solido con il subappaltatore, non solo per i contributi dovuti, sia previdenziali che assistenziali, <b>ma anche per l'effettuazione e per il versamento delle ritenute fiscali.</b></p> <p>Il vincolo di solidarietà dell'appaltatore, oltre ad essere senza limiti economici, è anche <b>senza vincoli temporali</b>, ovvero non soggetto a termine di decadenza, con la conseguenza che tale vincolo segue lo stesso termine di prescrizione previsto ex lege per i contributi.</p>	

## DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Il "DURC" attesta la regolarità dei versamenti dovuti agli Istituti Previdenziali e, per i datori di lavoro dell'edilizia, la regolarità dei versamenti dovuti alle Casse Edili.

Per regolarità contributiva si deve intendere la correttezza nei pagamenti e negli adempimenti previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

La violazione, da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, delle disposizioni penali, amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro, accertata con provvedimenti amministrativi e giurisdizionali definitivi, è causa ostativa al rilascio del DURC.

**Il possesso del DURC è richiesto ai datori di lavoro ai fini della fruizione:**

- dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale,
- dei benefici e delle sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria,
- delle procedure di appalto di opere, servizi, e forniture pubbliche,
- nei lavori privati dell'edilizia.

**Il DURC è rilasciato dall'Inps, dall'Inail e dalle Casse Edili**, entro il termine massimo previsto per la formazione del silenzio assenso relativo alla certificazione di regolarità contributiva rilasciata dagli stessi

istituti, fissato in 30 giorni dalla data della richiesta.

**In mancanza dei requisiti di regolarità gli Istituti e le Casse Edili, prima dell'emissione del DURC o dell'annullamento del documento già rilasciato, invitano l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni.**

In questo caso, il termine di 30 giorni per il rilascio del DURC è sospeso sino all'avvenuta regolarizzazione.

**Se anche uno solo degli Enti dichiara l'impresa irregolare, è rilasciato un documento attestante la non regolarità, con la specifica dei motivi di diniego.**

**Ai fini degli appalti pubblici e della fruizione delle agevolazioni normative e contributive il DURC ha validità mensile.** Nel settore degli appalti privati in edilizia il DURC ha validità trimestrale.

**Dal 29 gennaio 2009 le imprese sono sollevate dalla richiesta del DURC negli appalti pubblici.**

L'onere è passato a carico della stazione appaltante che deve richiederlo avvalendosi delle ordinarie procedure che prevedono l'obbligatorietà della via telematica.

La Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili, con nota di aprile 2010, informa che le imprese in regola con gli obblighi contributivi nei confronti delle Casse Edili, riceveranno in sede, ogni tre mesi, tre originali di DURC senza necessità di farne richiesta. Il nuovo servizio messo a punto dalla cassa edile è finalizzato a semplificare le procedure alle imprese per i lavori privati. A tal fine, le aziende interessate dovranno rilasciare apposita delega alla cassa edile di autorizzazione formale all'emissione del DURC.

## DISTACCO

**Si ha distacco quando un datore di lavoro (distaccante), per proprie esigenze, pone temporaneamente uno o più lavoratori (distaccati) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.**

**Il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento retributivo e contributivo verso il lavoratore.** Se il distacco comporta un mutamento di mansioni è necessario il consenso del lavoratore.

**Il distacco che comporti un trasferimento superiore ai 50 Km deve avvenire per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.**

Il T.U. Inail prevede l'obbligo di comunicazione, da parte del datore di lavoro, del luogo dove il dipendente è inviato a svolgere la propria attività.

**Se l'appalto o il distacco non sono corretti, il lavoratore potrà chiedere, mediante ricorso giudiziale, la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze di chi ha utilizzato la prestazione.**

## TRASFERIMENTO D'AZIENDA

La normativa sui trasferimenti di azienda è stata oggetto di disciplina con la legge n. 428/1990, che ha modificato l'art. 2112 C.C., e con il D.Lgs. n. 18/2001 con il quale è stata data attuazione alla direttiva 98/50 CE. La seconda parte della norma non è cambiata ed afferma che, **in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.**

La parte successiva fa riferimento alla **solidarietà tra cedente e cessionario** ed al fatto che **il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro con la sottoscrizione di una transazione in sede sindacale o avanti alla commissione provinciale di conciliazione delle controversie di lavoro.**

**Il cessionario deve applicare i trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione, anche aziendale, vigente fino alla scadenza, a meno che non siano sostituiti da altro contratto collettivo, dello stesso livello, applicato nell'impresa del cessionario.**

Il trasferimento d'azienda non costituisce, di per sé, motivo di licenziamento ed il lavoratore le cui condizioni di lavoro subiscono, per effetto del trasferimento, una sostanziale modifica, può rassegnare le dimissioni per giusta causa. Sul punto, il Ministero del lavoro ha affermato che la "sostanziale modifica" deve realizzarsi a svantaggio del lavoratore e ciò comporta l'applicazione dell'art. 1229 cod. civ., con la conseguenza che rientrano nella fattispecie legale soltanto le dimissioni motivate da un complessivo peggioramento delle condizioni di lavoro.

**Per trasferimento di azienda si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto dell'azienda. Le disposizioni trovano applicazione anche al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.**

### APPALTI:

**Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà (art. 1676 c.c.). Nelle ipotesi, pertanto, in cui il contratto d'appalto sia connesso ad una cessione di ramo d'azienda, il legislatore introduce una tutela aggiuntiva rispetto a quella già prevista per i lavoratori coinvolti in un trasferimento d'azienda, estendendo la garanzia anche ai crediti maturati dal lavoratore dopo l'operazione di cessione del ramo d'azienda.**

### PROCEDURA DI CONSULTAZIONE:

**Quando il trasferimento riguardi una azienda con più di quindici dipendenti (nel computo non rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di formazione e lavoro, gli assunti con contratto di reinserimento, i lavoratori socialmente utili, ecc.), il cedente ed il cessionario ne devono dare comunicazione per iscritto alle organizzazioni sindacali aziendali o, in mancanza, alle strutture territoriali, almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto o sia raggiunta un'intesa vincolante.** Il contenuto dell'informativa deve riguardare la data del trasferimento, le motivazioni, le conseguenze giuridiche per i lavoratori e le eventuali misure previste nei loro confronti, atteso che per coloro che non passano alle dipendenze esiste un diritto di precedenza nelle assunzioni del subentrante per un periodo di dodici mesi.

## L'IMPOSTA SUI REDDITI DELLE PERSONE FISICHE

La normativa attualmente in vigore:

### DETRAZIONI E DEDUZIONI IRPEF, SCAGLIONI E ALIQUOTE D'IMPOSTA

Modificato l'art. 3 Tuir, poiché si passa dal sistema delle deduzioni d'imposta (no-tax -area e no-family area) a quello delle detrazioni dall'Irpef lorda.

L'imposta lorda è determinata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili, le seguenti aliquote:

Scaglioni di reddito	Aliquote
fino a € 15.000	23%
oltre € 15.000 e fino a € 28.000	27%
oltre € 28.000 e fino a € 55.000	38%
oltre € 55.000 e fino a € 75.000	41%
oltre € 75.000	43%

### Se alla formazione del reddito complessivo concorrono soltanto redditi

- di pensione non superiori a 7.500 euro, goduti per l'intero anno,
- di terreni per un importo non superiore a 185,92 euro
- il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze,

### **L'imposta non è dovuta.**

L'imposta netta è determinata operando sull'imposta lorda, fino alla concorrenza del suo ammontare, le detrazioni previste negli artt. 12, 13, 15 e 16 Tuir, nonché in altre disposizioni di legge.

Dall'imposta netta si detrae l'ammontare dei crediti d'imposta per i redditi prodotti all'estero. Se l'ammontare dei crediti d'imposta è superiore a quello dell'imposta netta il contribuente ha diritto, a sua scelta, di computare l'eccedenza in diminuzione dell'imposta relativa al periodo d'imposta successivo o di chiederne il rimborso in sede di dichiarazione dei redditi.

Dall'imposta lorda si detraggono i nuovi importi per **carichi di famiglia**.

Le detrazioni spettano a condizione che le persone alle quali si riferiscono possiedano un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili.

Le detrazioni per carichi di famiglia sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste.

Il lavoratore dipendente, per beneficiare delle detrazioni d'imposta, comprese quelle per i familiari a carico, deve dichiarare annualmente di averne diritto, indicando le condizioni di spettanza, il codice fiscale delle persone per le quali si usufruisce delle detrazioni. In caso contrario il sostituto d'imposta non può riconoscere le detrazioni sulla base della richiesta precedente ricevuta.

### DETRAZIONI PER CARICHI DI FAMIGLIA PER NON RESIDENTI

Per i soggetti **non residenti**, le detrazioni per carichi di famiglia di cui all'art. 12 Tuir spettano per gli anni **2007, 2008, 2009, 2010 e 2011**, a condizione che gli stessi dimostrino, con idonea documentazione:

- che le persone alle quali tali detrazioni si riferiscono non possiedano un reddito complessivo superiore, al lordo degli oneri deducibili, a 2.840,51 euro, compresi i redditi prodotti fuori dal territorio dello Stato;
- di non godere, nel paese di residenza, di alcun beneficio fiscale connesso ai carichi familiari.

Per i cittadini extracomunitari che richiedono, sia attraverso il sostituto d'imposta sia con la dichiarazione dei redditi, le detrazioni per carichi di famiglia, la documentazione può essere formata da:

- a. documentazione originale prodotta dall'autorità consolare del Paese d'origine, con traduzione in lingua italiana e asseverazione da parte del Prefetto competente per territorio;
- b. documentazione con apposizione di una annotazione, per i soggetti che provengono dai Paesi che hanno sottoscritto la Convenzione dell'Aja del 5.10.1961;

c. documentazione validamente formata dal Paese d'origine, ai sensi della normativa ivi vigente, tradotta in italiano e asseverata come conforme all'origine dal consolato italiano del Paese d'origine. La richiesta di detrazione, per gli anni successivi a quello di prima presentazione della documentazione, deve essere accompagnata da dichiarazione che confermi il perdurare della situazione certificata ovvero da una nuova documentazione qualora i dati certificati debbano essere aggiornati.

### ADDIZIONALE REGIONALE IRPEF

Con l'ultima versione del decreto "Manovra Monti" l'addizionale Irpef regionale salirà, con effetto sull'anno d'imposta 2011, dallo 0,9% all'1,23%.

I tempi stretti potrebbero non essere sufficienti per aggiornare le procedure software già da questo mese, con la conseguenza che i datori di lavoro dovranno riaprire il conguaglio fiscale effettuato con la busta paga di dicembre, a gennaio o febbraio 2012, come previsto dall'articolo 23 del Dpr 600/1973.

### ADDIZIONALE COMUNALE IRPEF

**I Comuni**, con apposito regolamento, **possono disporre la variazione dell'aliquota di compartecipazione dell'addizionale Irpef** con deliberazione da pubblicare nel sito individuato con decreto del Capo del Dipartimento per le politiche fiscali del Ministero dell'Economia e delle Finanze 31.05.2002. L'efficacia della deliberazione decorre dalla data di pubblicazione nel predetto sito informatico. La variazione dell'aliquota di compartecipazione dell'addizionale **non può eccedere complessivamente 0,8 punti percentuali**.

Con il medesimo regolamento può essere stabilita una soglia di esenzione in ragione del possesso di specifici requisiti reddituali.

**L'addizionale è dovuta alla Provincia e al Comune nel quale il contribuente ha il domicilio fiscale alla data del 1.01 dell'anno cui si riferisce l'addizionale stessa**, per le parti spettanti. Il versamento dell'addizionale medesima è effettuato in acconto e a saldo unitamente al saldo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. **L'acconto** è stabilito nella misura del **30%** dell'addizionale ottenuta applicando le aliquote al reddito imponibile dell'anno precedente. Ai fini della determinazione dell'acconto, l'aliquota è assunta nella misura deliberata per l'anno di riferimento qualora la pubblicazione della delibera sia effettuata non oltre il 15.02 del medesimo anno ovvero nella misura vigente nell'anno precedente in caso di pubblicazione successiva al predetto termine.

**Relativamente ai redditi di lavoro dipendente e ai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente** l'acconto dell'addizionale dovuta è determinato dai sostituti d'imposta e il relativo importo è trattenuto in un numero massimo di **9 rate mensili**, effettuate a partire dal mese di **marzo**. Il **saldo** dell'addizionale dovuta è determinato all'atto delle operazioni di conguaglio e il relativo importo è trattenuto in un numero massimo di **11 rate**, a partire dal periodo di paga successivo a quello in cui le stesse sono effettuate e non oltre quello relativamente al quale le ritenute sono versate nel mese di dicembre. In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'addizionale residua dovuta è prelevata in unica soluzione. L'importo da trattenere e quello trattenuto sono indicati nella certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente e assimilati (Cud).

A decorrere dall'anno d'imposta **2008**, il versamento dell'addizionale comunale all'IRPEF è effettuato direttamente ai **Comuni** di riferimento, attraverso apposito codice tributo assegnato a ciascun comune.

## DENUNCIA INFORTUNI

La Legge Finanziaria 2008 contiene una norma al comma 1177 che stabilisce che gli importi delle sanzioni amministrative previste per la violazione di norme di materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro entrate in vigore prima del 01.01.1999 sono quintuplicati, ad eccezione delle ipotesi di cui al comma 1178. Di conseguenza l'importo della sanzione amministrativa prevista dall'art. 53 T.U. 30/06/1965 per il tardato o mancato invio della denuncia infortuni sale a 2.582,30 euro.

**Il termine per l'invio della denuncia di infortunio (entro i 2 giorni) decorre dalla data in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza dell'infortunio (momento in cui è pervenuto il certificato da cui risulta una prognosi superiore a 3 giorni).**

**Per infortuni con prognosi fino a 3 giorni è necessario l'invio di un modello statistico.**

## ASSUNZIONE E CONTRIBUZIONE COLF

Dal 16 febbraio 2009 **le comunicazioni riguardanti i rapporti di lavoro domestico vanno inviate esclusivamente all'Inps e non più ai Centri per l'Impiego.** La comunicazione del rapporto di lavoro deve essere fatta almeno il giorno prima dell'assunzione.

Le misurazioni dei contributi per i lavoratori domestici, in vigore dal primo gennaio 2011, sono le seguenti:

1. gli importi da pagare per ogni ora di lavoro, per **rapporti di lavoro fino a 24 ore settimanali** sono:
  - per retribuzioni orarie fino a euro 7,34: euro 1,36 (di cui euro 0,33 a carico del lavoratore);
  - per retribuzioni orarie oltre euro 7,34 e fino a euro 8,95: euro 1,54 (di cui euro 0,37 a carico del lavoratore);
  - per retribuzioni orarie oltre euro 8,95: euro 1,88 (di cui euro 0,45 a carico del lavoratore).
2. Nel caso di **rapporti di lavoro superiore a 24 ore settimanali** sono: euro 0,99 (di cui euro 0,24 a carico del lavoratore).

## FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO – FAST

**Il FAST è un fondo di assistenza sanitaria integrativa** per i dipendenti da aziende del settore turismo (**campeggi, alberghi**). L'iscrizione delle aziende e dei lavoratori al fondo è obbligatoria dal luglio 2006.

**La quota di iscrizione e contributiva è a carico dell'azienda.**

**Le principali prestazioni che il fondo riserva ai lavoratori iscritti sono:**

- ticket sanitari per visite specialistiche ed accertamenti diagnostici,
- prestazioni di alta specializzazione,
- gravidanza,
- prevenzione,
- protesi ortopediche,
- ricovero per grande intervento chirurgico,
- qualsiasi trapianto di organo,
- trasporto sanitario a seguito di grande intervento chirurgico
- indennità sostitutiva per grande intervento chirurgico.

**L'azienda è tenuta ad informare i propri dipendenti assunti a tempo indeterminato (non apprendisti) dell'avvenuta iscrizione e delle possibilità offerte dal fondo.**

## FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA COMERCIO E TURISMO - EST

**Il Fondo EST è un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore terziario (commercio) e turismo, limitatamente a**

- . pubblici esercizi**
- . agenzie viaggio.**

L'iscrizione delle aziende e dei lavoratori al fondo è obbligatoria dal luglio 2006.

**La quota di iscrizione e contributiva è a carico dell'azienda.**

**Le principali prestazioni che il fondo riserva ai lavoratori iscritti sono:**

- ticket sanitari per visite specialistiche ed accertamenti diagnostici,
- prestazioni di alta specializzazione,
- pacchetto maternità,
- prevenzione,
- ricovero per grande intervento chirurgico,
- visite specialistiche,
- servizi di consulenza.

**L'azienda è tenuta ad informare i propri dipendenti assunti a tempo indeterminato dell'avvenuta iscrizione e delle possibilità offerte dal fondo.**

**L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti fondi integrativi è responsabile, con tutte le conseguenze del caso, verso i lavoratori non iscritti al fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie.**

## RETRIBUZIONE UTILE AI FINI DEL T.F.R.

Una problematica ricorrente riguarda la considerazione o meno dei compensi per lavoro straordinario nella determinazione del T.F.R. dovuto.

Al fine di verificare se il compenso per lavoro straordinario debba essere incluso nella base di calcolo per il TFR è **necessario preliminarmente capire se la prestazione effettuata in eccedenza al normale orario di lavoro sia occasionale oppure no.**

In sostanza, il compenso relativo allo straordinario svolto in modo occasionale è sicuramente non computabile ai fini del T.F.R., mentre particolari problemi di valutazione vi sono in caso di straordinario svolto con continuità.

Infatti, la reiterazione dello straordinario può essere considerata quale indice di non occasionalità della prestazione, pertanto computabile ai fini del T.F.R..

Qualche incertezza si potrebbe avere qualora si sia in presenza di straordinari svolti per brevi periodi dell'interno dello stesso anno. Questi casi devono essere valutati singolarmente per verificare se le esigenze aziendali siano state imprevedibili o fortuite.

## CONVALIDA DELLE DIMISSIONI PER LA LAVORATRICE MADRE

In riferimento alle disposizioni del Ministero del Lavoro (nota del 26 febbraio 2009), **per le dimissioni che vengono presentate durante la gravidanza o durante il primo anno di vita del bambino non è obbligatorio dare il preavviso.**

Per acquisire efficacia **le dimissioni devono essere convalidate dal personale ispettivo presso la Direzione Provinciale del Lavoro.**

Il funzionario incaricato, una volta raccolte le dimissioni della lavoratrice e dopo averla informata dei suoi diritti, presenta alla stessa un modulo da compilare nel quale verranno raccolte le informazioni sul nucleo familiare della lavoratrice ed i motivi che hanno indotto la lavoratrice stessa a rassegnare le proprie dimissioni, con particolare attenzione all'ambiente lavorativo.

## LIBRETTO SANITARIO

La **Legge Regionale** del Veneto n. 41 del 19 dicembre 2003, come noto, **ha abolito i libretti** sanitari per gli addetti alla preparazione/manipolazione degli alimenti e bevande, **prevedendo l'obbligo** di sostituire gli stessi con l'attuazione **di un percorso formativo** ed informativo **di tre ore**, da effettuarsi ogni due anni.

## COMUNICAZIONE UNICA PER L'AVVIO DI IMPRESA

Dal 1 aprile 2010 è **operativa la comunicazione unica per l'avvio di attività di impresa**. Mediante tale comunicazione corredata di firma digitale o su supporto informatico, da effettuare in via telematica, all'Ufficio del Registro delle Imprese, l'interessato (datore di lavoro o intermediario abilitato) **può avviare una nuova attività imprenditoriale effettuando una sola comunicazione che ha validità sia ai fini dell'iscrizione al Registro delle Imprese, sia ai fini previdenziali, assistenziali e fiscali, sia per ottenere il codice fiscale e la partita IVA.**

La ricevuta rilasciata dall'Ufficio del Registro delle Imprese costituisce titolo per l'immediato avvio dell'attività imprenditoriale.

La comunicazione unica consente di dichiarare all'Agenzia delle Entrate l'inizio attività ottenendo il codice fiscale e/o la partita iva e, nel contempo, di effettuare le seguenti domande e denunce di iscrizione:

- al Registro delle Imprese, da presentare alla CCIAA;
- all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, da presentare all'INAIL;
- all'INPS;
- all'Albo delle Imprese Artigiane.

La comunicazione unica sostituisce totalmente le disposizioni sull'iscrizione unica ai fini previdenziali ed assistenziali presso gli sportelli polifunzionali.

**L'obbligo non è previsto per le aziende che hanno la necessità di comunicare dei dati che non interessano anche il Registro delle Imprese, o se viene assunto il personale dipendente successivamente all'avvio dell'impresa.**

## INVIO TELEMATICO DEI CERTIFICATI MEDICI

Con il decreto del Ministero della Salute, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'economia e delle finanze del 26.02.2010 (Gazzetta Ufficiale n. 65/2010) si è concluso un lungo percorso normativo mediante il quale il legislatore, ispirandosi ai principi di sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nell'azione amministrativa, ha disposto il collegamento in rete dei medici curanti nonché la trasmissione telematica delle certificazioni di malattia all'Inps, per i lavoratori del settore privato.

**A partire dal 1 febbraio 2011, i medici dipendenti del SSN o in regime di convenzione sono tenuti a trasmettere all'Inps, il certificato di malattia del lavoratore rilasciandone copia cartacea all'interessato.**

**Il certificato così trasmesso viene ricevuto dall'INPS che lo mette a disposizione del cittadino intestatario, mediante accesso al sito Internet dell'Istituto, previa identificazione con PIN.**

**L'INPS mette inoltre a disposizione dei datori di lavoro, sia privati che pubblici, le attestazioni di malattia relative ai certificati trasmessi dal medico curante, accedendo al portale INPS [www.inps.it](http://www.inps.it) - servizi on-line, previa autorizzazione e attribuzione di un PIN.**

**Il lavoratore deve consegnare al datore di lavoro il certificato cartaceo o il numero di protocollo. Il datore di lavoro provvederà a collegarsi al sito dell'INPS e stampare il certificato inviato on-line dal medico.**

## INPS: NUOVO SISTEMA DI RISCOSSIONE DEI CREDITI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2011

Dal 1° gennaio 2011 è entrato in vigore il nuovo sistema di riscossione dei crediti contributivi INPS previsto dall'art. 30 del DL 78/2010 (c.d. "manovra correttiva") e **basato, in luogo dell'iscrizione a ruolo, sulla notifica al contribuente di un avviso di addebito con valore di titolo esecutivo.**

Lo ha ricordato l'Istituto previdenziale con la circolare n. 168 del 30 dicembre 2010, provvedendo, altresì, a fornire indicazioni in ordine all'applicazione del citato art. 30.

È, infatti, previsto che, **a partire dal 2011, la riscossione delle somme a qualunque titolo dovute all'INPS debba avvenire attraverso la notifica di un avviso di addebito con valore di titolo esecutivo**, contenente, a pena di nullità: il codice fiscale del contribuente; la tipologia del credito, con l'indicazione della Gestione previdenziale di riferimento e, in caso di crediti derivanti da atto di accertamento dell'INPS o di altri Enti, l'indicazione degli estremi dell'atto e la relativa data di notifica; il periodo di riferimento del credito; l'importo del credito, distinto per singolo periodo e ripartito tra quota capitale, sanzioni e interessi, ove dovuti; l'importo totale delle somme richieste nell'avviso, comprensivo dei compensi del servizio di riscossione; l'indicazione dell'Agente della Riscossione competente; la sottoscrizione, anche con firma elettronica, del responsabile dell'ufficio che ha emesso l'atto.

**L'avviso deve contenere l'intimazione ad adempiere al pagamento all'Agente della Riscossione in esso individuato, entro 60 giorni dalla sua notifica.**

**In assenza di pagamento (è peraltro fatta salva la possibilità di richiedere ed ottenere, ove ne ricorrano le condizioni, la rateizzazione dell'importo dovuto da parte dell'Agente della Riscossione), a partire dallo scadere del predetto termine di 60 giorni, l'Agente potrà avviare le procedure di espropriazione forzata, con i poteri, le facoltà e le modalità che disciplinano la riscossione a mezzo ruolo.**

Il nuovo sistema di riscossione riguarda tutti crediti INPS. L'avviso di addebito può, dunque, essere utilizzato sia per le somme dovute a titolo di contributi previdenziali e assistenziali denunciati ma non versati alle scadenze di legge, sia per le somme accertate come dovute dagli uffici o dagli organi di vigilanza, anche di altri Enti.

## MODIFICHE ALLA LEGGE 104/1992 PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI

L'art. 24 del Collegato al Lavoro contiene **nuove disposizioni sui permessi lavorativi a favore dei dipendenti che assistono familiari con handicap grave.** L'articolo 24 modifica, infatti, la Legge 104/1992 che, in origine, ha introdotto quelle agevolazioni.

### Gli aventi diritto

In base al nuovo dettato normativo – **hanno ora diritto ai permessi lavorativi i parenti e gli affini entro il secondo grado** (figli, nonni, suoceri, cognati ecc.) oltre al **coniuge**.

Solo **in particolari condizioni le agevolazioni possono essere estese ai parenti e affini di terzo grado delle persone da assistere con disabilità.** Queste "eccezioni" sono fissate dall'articolo 24 della citata Legge 183: i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave devono aver **compiuto i sessantacinque anni di età** oppure essere anch'essi affetti da **patologie invalidanti** o siano **deceduti o mancanti**.

### PATOLOGIE INVALIDANTI

- le patologie acute o croniche che determinano permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- le patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- le patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

**PARENTI ED AFFINI DI MINORI DI TRE ANNI**

INPS rammenta che la Legge 183/2010 ha eliminato all'articolo 33, comma 3, della Legge 104/92 le parole *"successivamente al compimento del terzo anno di età del disabile"*.

**Conseguentemente è stata introdotta anche per i parenti e gli affini del minore di tre anni in situazione di disabilità grave la possibilità di godere dei tre giorni di permesso mensili.**

**IL REFERENTE UNICO PER L'ASSISTENZA**

La Legge 183 ha sottolineato come non possano essere concessi i permessi mensili ex Legge 104/1992, a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave. Già in precedenza era chiaro che il limite di tre giorni mensili era riferito a ciascuna persona disabile. La prima novità risiede nell'opportunità per i genitori di minori di tre anni di fruire anche i **tre giorni di permesso**, in alternativa alle altre due forme di agevolazione già previste e cioè il **prolungamento del congedo parentale** e le **due ore di permesso giornaliero**. Inoltre, trattandosi di agevolazioni volte alle medesime finalità di assistenza al disabile, *"la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese"*.

**Il che significa che i tre benefici sono incompatibili se fruiti nello stesso mese.**

**LA CONCESSIONE E LA DECADENZA**

Il comma 7-bis dell'articolo 33, legge 104/92, prevede espressamente la decadenza, per il lavoratore, dal diritto a beneficiare dei tre giorni di permesso, *"qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti"*.

Va ricordato che gli assicurati INPS quando richiedono i permessi, firmano una **dichiarazione di responsabilità** in cui si impegnano a comunicare **entro 30 giorni** dall'avvenuto cambiamento, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta ed in particolare:

- eventuale ricovero a tempo pieno della persona disabile in condizione di gravità;
- revoca del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della Commissione medica competente;
- modifiche ai periodi di permesso richiesti;
- eventuale decesso del disabile.

INPS ricorda le **conseguenze penali e civili** derivanti dal rilascio di dichiarazioni mendaci o false sia per il lavoratore che per i medici preposti agli accertamenti. Inoltre, anche in forza del nuovo comma 7-bis, INPS provvederà alla verifica a campione delle situazioni dichiarate dai lavoratori richiedenti i permessi.

## **LA NUOVA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITA' INTRODOTTA DALLA MANOVRA DI FERRAGOSTO (art. 8 D.L. 13.08.2011 n. 138 conv. in Legge il 14.09.2011 n. 148**

L'art. 8 ha stabilito che **i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero dalle loro rappresentazione sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggior occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione di lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario.**

**In tal caso, le intese specifiche hanno efficacia per tutto il personale in forza e possono riguardare l'organizzazione del lavoro e della produzione:**

- impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie,
- mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale,
- contratti a termine e part-time,
- disciplina del rapporto di lavoro e dell'orario di lavoro.

## MODIFICHE IMPORTANTI INTRODOTTE DALLA LEGGE DI STABILITA' N. 183 DEL 12 NOVEMBRE 2011

**Aumento contributi co.co.co:** dal 1° gennaio 2012 aumento di un punto la contribuzione alla gestione separata che passa quindi dal 26,72% al 27,72% per tutti i prestatori non iscritti ad altre forme pensionistiche obbligatorie e dal 17% al 18% per tutti gli altri prestatori iscritti ad altre forme pensionistiche oppure i pensionati.

**Sconto per apprendistato:** ai contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 viene riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 unità, lo sgravio contributivo del 100%. In pratica lo sconto è pari all' 1,50% per il primo anno, al 3% per secondo anno, al 10% per il terzo anno. Resta ferma l'aliquota del 10% dal quarto anno in poi fino a conclusione del periodo di apprendistato.

**Ammortizzatori sociali:** viene prorogata a tutto il 2012 la serie di ammortizzatori sociali in scadenza a dicembre 2011, tra i quali CIG in deroga, mobilità e disoccupazione speciale.

**IRAP:** le regioni possono disporre la deduzione dalla base imponibile dell'IRAP delle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato sui premi di produttività.

## FESTIVITA', NUOVO CALENDARIO PER IL 2012

Il Parlamento ha convertito definitivamente il decreto legge n.138/2011 nella legge n. 148/2011, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 216 del 16 settembre.

Fra le novità in materia di lavoro risulta confermato il testo del comma 24 dell'art. 1 del decreto che così recita: «**A decorrere dall'anno 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Sante Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festività dei Santi Patroni ad esclusione del 25 aprile, festa della Liberazione, del 1° maggio, festa del Lavoro e del 2 giugno, festa nazionale della Repubblica in modo tale che, sulla base della più diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica**».

## VIDEOSORVEGLIANZA

Lo **statuto dei lavoratori** (art. 4, L. n° 300 del 20 maggio 1970) **vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

**Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali.**

**In mancanza di accordo sindacale, su istanza del datore di lavoro, provvede la Direzione Provinciale del Lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.**

**Si ricorda alle aziende, quindi, che per poter installare un sistema di videosorveglianza nei luoghi di lavoro, a qualunque scopo, è necessaria la preventiva autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro.**

**L'iter da seguire consiste in una richiesta motivata** alla Direzione Provinciale del Lavoro di poter installare un sistema di videosorveglianza. Seguirà una **verifica in loco** di un Ispettore del lavoro per accertare le necessità e le modalità di utilizzo degli impianti.

Qualora un Ispettore del Lavoro rilevi la presenza non autorizzata di un sistema di videosorveglianza, scattano **sanzioni sia amministrative** (da 154,00 euro a 1.549,00 euro) **sia penali** (arresto da 15 giorni ad un anno).

**Tutte le persone devono essere informate dell'attività di videosorveglianza e l'informativa deve essere chiaramente visibile ed indicare chi effettua la rilevazione e per quali scopi.**



Si devono **designare per iscritto** tutte le persone fisiche incaricate del trattamento, autorizzate ad utilizzare gli impianti ed a visionare le eventuali registrazioni.

**La conservazione delle eventuali registrazioni non può eccedere le 24 ore**, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione (ad esempio per le banche è ammesso un tempo più ampio che non può superare comunque la settimana).

**Vige il divieto assoluto di videosorveglianza dei lavoratori nei luoghi non destinati al lavoro (bagni, spogliatoi, armadietti, etc.).**

La **sanzione** amministrativa cui si incorre violando tali disposizioni va da 3.000,00 a 18.000,00 euro (in caso di dati sensibili o giudiziari la sanzione va da 5.000,00 a 30.000,00 euro).

Inoltre il provvedimento del Garante della privacy dell'8 aprile 2010 introduce importanti novità per quanto riguarda gli impianti di video sorveglianza, dettando nuove regole per la tenuta degli impianti **per ciò che concerne gli obblighi informativi**, di organizzazione e sicurezza degli stessi.

**In particolare, per gli impianti di videosorveglianza installati prima del 29 aprile 2010, il 29.04.2011 è scaduto il termine per l'adeguamento alle prescrizioni del Garante della privacy.**

Chi, invece deve ancora installare un impianto di videosorveglianza dovrà adottare tutte le misure previste, prima di rendere operativo il sistema.

#### OBBLIGO DI INFORMATIVA:

Obbligo a carico di coloro i quali hanno installato un impianto di videosorveglianza è quello di **segnalare con appositi cartelli la presenza di telecamere**. I cartelli devono essere resi visibili anche quando il sistema di videosorveglianza è attivo in orario notturno.

**Nel caso in cui i sistemi di videosorveglianza installati siano collegati alle forze di polizia è necessario apporre un specifico cartello, sulla base del modello elaborato dal Garante.**



Coloro i quali hanno installato un impianto di videosorveglianza devono attuare le misure necessarie per proteggere da manipolazioni i dati raccolti, o per evitarne la perdita accidentale. E' obbligatorio, a questo fine dotarsi di programmi anti intrusione e sistemi crittografici quando si fanno viaggiare le immagini attraverso la rete pubblica. Dal punto di vista organizzativo è necessario distribuire gli incarichi, distinguendo tra chi ha il compito di visionare le immagini e chi può intervenire sulle stesse.

#### SANZIONI

Il mancato rispetto delle prescrizioni per la raccolta dei dati, dei responsabili incaricati, dei tempi di conservazione delle immagini, ecc. Comporta una sanzione amministrativa da 30.000,00 a 180.000,00 euro, ai sensi dell'art. 161 comma 2-ter del Codice della Privacy.

L'omessa o inidonea informazione di cui all'art. 13 del Codice della Privacy è punita con la sanzione amministrativa da 6.000,00 a 36.000,00.

## PRIVACY E DATORI DI LAVORO

### SCHEMA DEGLI ADEMPIMENTI DA ADOTTARE

Il Datore di lavoro deve informare con chiarezza ed in modo dettagliato i dipendenti riguardo alla legge sulla privacy e deve inoltre effettuare i seguenti adempimenti:

1. Identificazione del titolare del trattamento dei dati;
2. Nomina dei soggetti coinvolti nel trattamento:
  - Responsabile/i del trattamento (facoltativo);
  - Incaricato/i al trattamento.
3. Predisposizione misure di sicurezza per trattamenti effettuati senza strumenti informatici:
  - aggiornamento periodico dell'individuazione dell'ambito del trattamento consentito ai singoli incaricati o alle unità organizzative;
  - previsione di procedure per un'adeguata custodia di atti e documenti affidati agli incaricati per lo svolgimento dei relativi compiti;
  - previsione di procedure per la conservazione di determinati atti in archivi ad accesso selezionato e disciplina delle modalità di accesso finalizzata all'identificazione degli incaricati.
4. Predisposizione misure minime di sicurezza per trattamenti effettuati con strumenti informatici:
  - autenticazione informatica;
  - credenziali di autenticazione;
  - sistema di autorizzazione;
  - aggiornamento periodico;
  - protezione degli strumenti elettronici e dati;
  - procedure per la custodia di copie di sicurezza;
  - redazione del D.P.S. (solo se previsto);
  - adozione di tecniche di cifratura o di codici identificativi per trattamento dati idonei a rivelare stato di salute o vita sessuale.
5. Informazione all'interessato in merito al trattamento dei suoi dati;
6. Acquisizione del consenso, scritto ed informato.

## NOVITA' URGENTI IN MATERIA DI CONTANTI, ASSEGNI E LIBRETTI AL PORTATORE. LA "MANOVRA MONTI" (D.L. 6.12.2011 N. 201)

### PREMESSA

Il DL 6.12.2011 n. 201, c.d. "manovra Monti", riduce da un importo pari o superiore a **2.500,00 euro** ad un importo pari o superiore a **1.000,00 euro** il limite relativo all'utilizzo del denaro contante, all'emissione di assegni "trasferibili" (o "liberi") ed al saldo dei libretti di deposito al portatore.

In particolare:

- è vietato il trasferimento di denaro contante (di libretti di deposito bancari o postali al portatore o di titoli al portatore) **tra soggetti diversi** per importi pari o superiori a 1.000,00 euro (per tali trasferimenti è necessario ricorrere a banche, istituti di moneta elettronica o a Poste Italiane S.p.A.);
- gli assegni bancari e postali emessi per importi pari o superiori a 1.000,00 euro devono recare l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la **clausola di non trasferibilità**;
- gli assegni circolari, i vaglia cambiari e postali possono essere richiesti, per iscritto, dal cliente **senza clausola di non trasferibilità** se di importo inferiore a 1.000,00 euro;
- il **saldo dei libretti** di deposito bancari o postali **al portatore** non può essere pari o superiore a 1.000,00 euro;
- i libretti con saldo pari o superiore a 1.000,00 euro devono essere estinti ovvero il loro saldo deve essere ridotto ad un importo inferiore a 1.000,00 euro, **entro il 31.12.2011**.

**Entrata in vigore**

Il DL 6.12.2011 n. 201 è **in vigore dal 6.12.2011**.

#### **Variazioni dei limiti**

Si ricorda che i suddetti limiti sono stati più volte modificati. La seguente tabella schematizza gli importi delle soglie in relazione agli ambiti temporali di riferimento.

<b>Variazioni dei limiti relativi all'uso del contante, degli assegni "liberi" e dei libretti al portatore</b>	
<b>Ambito temporale di riferimento</b>	<b>Soglia</b>
Fino al 29.4.2008	12.500,00 euro
Dal 30.4.2008 al 24.6.2008	5.000,00 euro
Dal 25.6.2008 al 30.5.2010	12.500,00 euro
Dal 31.5.2010 al 12.8.2011	5.000,00 euro
Dal 13.8.2011 al 5.12.2011	2.500,00 euro
Dal 6.12.2011	1.000,00 euro

#### **NOVITÀ IN MATERIA DI CONTANTI**

Per effetto della modifica introdotta dal DL 201/2011 è, innanzitutto, disposto che:

- è vietato il **trasferimento di denaro contante** o di libretti di deposito bancari o postali al portatore o di titoli al portatore in euro o in valuta estera, effettuato a qualsiasi titolo **tra soggetti diversi**, quando il valore oggetto di trasferimento è **complessivamente pari o superiore a 1.000,00 euro**;
- il trasferimento è vietato anche quando è effettuato con più pagamenti inferiori alla soglia che appaiono **artificiosamente frazionati**.

Il trasferimento può tuttavia essere eseguito **per il tramite di banche**, istituti di moneta elettronica e Poste Italiane S.p.A.

L'intermediario abilitato, infatti, dopo aver accettato per iscritto tale incarico, consegna alla parte creditrice il denaro contante, "rilevando" l'operazione, "identificando" le parti interessate e "comunicando" i dati all'Anagrafe dei rapporti finanziari presso l'Agenzia delle Entrate.

#### **VALORE OGGETTO DI TRASFERIMENTO ED OPERAZIONI FRAZIONATE**

Sempre con riguardo al nuovo limite di trasferimento di denaro contante (ovvero di libretti al portatore o di titoli al portatore) tra soggetti diversi, appare opportuno ricordare come, in esito alle modifiche inserite dal DLgs. 151/2009 (c.d. "correttivo antiriciclaggio"), sia stato precisato che:

- il divieto riguarda **complessivamente** il valore oggetto di trasferimento;
- il trasferimento è vietato anche quando è effettuato con più pagamenti inferiori alla soglia che appaiono **artificiosamente frazionati**.

Tramite tali modifiche è stata riconosciuta l'ammissibilità del trasferimento in più soluzioni, tra soggetti privati, di importi anche complessivamente pari o superiori alla soglia consentita, sempre che il frazionamento in più importi "inferiori alla soglia" sia **previsto da prassi commerciali** ovvero conseguenza della libertà contrattuale (ad esempio, vendite a rate) e non, invece, artificiosamente realizzato per dissimulare il passaggio di somme ingenti in contanti.

In pratica, ad esempio, l'acquisto di un bene per 5.000,00 euro può essere oggi rateizzato in dieci *tranche* in contanti da 500,00 euro cadauna, ma non in cinque da 1.000,00 euro.

#### **PROFILI SANZIONATORI**

La violazione dei limiti in esame implica una sanzione amministrativa pecuniaria **dall'1% al 40% dell'importo trasferito** (fatta salva l'efficacia degli atti), con potenziale coinvolgimento anche di colui che riceve il denaro contante.

##### **Sanzione minima**

La sanzione amministrativa pecuniaria non può comunque essere inferiore nel minimo a **3.000,00 euro**.

In relazione alle violazioni di importo pari o di poco superiori alla soglia di 1.000,00 euro, quindi, si corre il rischio di una sanzione notevolmente superiore all'importo trasferito.

##### **Ipotesi aggravate**

La sanzione, inoltre, è maggiormente gravosa nel caso in cui gli importi trasferiti siano elevati.

In particolare, nel caso di violazione dei limiti di trasferimento del denaro contante (nonché di libretti di deposito al portatore e di titoli al portatore) **superiori a 50.000,00 euro** la sanzione minima è **umentata di cinque volte**.

Si applica, quindi, la sanzione amministrativa pecuniaria:

- dall'1% al 40% dell'importo trasferito, ove questo sia compreso tra 1.000,00 e 50.000,00 euro, con un minimo di 3.000,00 euro;
- **dal 5% al 40% dell'importo trasferito**, ove questo sia superiore a 50.000,00 euro, sempre con un minimo di 3.000,00 euro.

### ASSEGNI

Il DL 201/2011 apporta modifiche anche in materia di:

- assegni bancari e postali;
- assegni circolari, vaglia postali e cambiari.

### ASSEGNI BANCARI E POSTALI

Quanto agli assegni bancari e postali, occorre ricordare che essi sono rilasciati dalla banca o da Poste Italiane S.p.A. **muniti della clausola di non trasferibilità**. Il cliente, tuttavia, può richiedere, per iscritto, il rilascio di moduli in forma libera, pagando per ciascun modulo, a titolo di imposta sul bollo, la somma di 1,50 euro.

Tali assegni devono recare non solo l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario, ma anche la clausola di non trasferibilità se il cliente li utilizza **per importi pari o superiori a 1.000,00 euro** (e non più a 2.500,00 euro).

#### **Profili sanzionatori**

In caso di violazione di tale prescrizione trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria **dall'1% al 40% dell'importo trasferito**.

La sanzione amministrativa pecuniaria non può comunque essere inferiore nel minimo a **3.000,00 euro**.

La sanzione (edittale) minima è aumentata di cinque volte nel caso in cui gli importi siano superiori a **50.000,00 euro**; si va, quindi, **dal 5% al 40% dell'importo trasferito**, sempre con un minimo di 3.000,00 euro.

### ASSEGNI CIRCOLARI, VAGLIA POSTALI E CAMBIARI

Gli assegni circolari, nonché i vaglia postali e cambiari, sono emessi con l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e con la clausola di non trasferibilità. Il DL 201/2011 precisa che i clienti possono richiederne per iscritto il rilascio senza clausola di non trasferibilità se di importo inferiore a 1.000,00 euro (e non più a 2.500,00 euro), pagando, per ciascun modulo, a titolo di imposta sul bollo, la somma di 1,50 euro.

#### **Profili sanzionatori**

Anche per la violazione di tali disposizioni trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria **dall'1% al 40% dell'importo trasferito**.

Anche in tal caso:

- la sanzione amministrativa pecuniaria non può comunque essere inferiore nel minimo a **3.000,00 euro**;
- la sanzione (edittale) minima è aumentata di cinque volte nel caso in cui gli importi siano superiori a **50.000,00 euro**; si va, quindi, **dal 5% al 40% dell'importo trasferito**, sempre con un minimo di 3.000,00 euro.

### ASSEGNI EMESSI ALL'ORDINE DEL TRAENTE

Si ricorda, inoltre, che gli assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente ("a me medesimo" o "a me stesso"), qualunque sia l'importo, **non possono circolare**, potendo essere **girati unicamente per l'incasso** a una banca o a Poste Italiane S.p.A.

Anche per la violazione di tale disposizione trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria **dall'1% al 40% dell'importo trasferito** e:

- la sanzione amministrativa pecuniaria non può comunque essere inferiore nel minimo a **3.000,00 euro**;
- la sanzione (edittale) minima è aumentata di cinque volte nel caso in cui gli importi siano superiori a **50.000,00 euro**; si va, quindi, **dal 5% al 40% dell'importo trasferito**, sempre con un minimo di 3.000,00 euro.

### LIBRETTI AL PORTATORE

Novità analoghe a quelle fino ad ora esaminate riguardano anche i **libretti di deposito** bancari o postali **al portatore**.

## SALDO DEI LIBRETTI

È stabilito, in primo luogo, che **il loro saldo** non può essere pari o superiore a 1.000,00 euro (e non più a 2.500,00 euro).

### **Disciplina sanzionatoria**

La violazione di tale prescrizione implica l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria **dal 20% al 40% del saldo**, con un minimo di **3.000,00 euro**.

### **Ipotesi aggravate relative al saldo dei libretti al portatore**

Con riguardo ai libretti di deposito bancari o postali al portatore con saldo superiore a 50.000,00 euro, le sanzioni minima e massima sono aumentate del 50%.

Quindi, si applica la sanzione:

- dal 20% al 40% del saldo ove questo sia compreso tra 1.000,00 e 50.000,00 euro, con un minimo di 3.000,00 euro;
- la sanzione **dal 30% al 60% del saldo** ove questo sia superiore a **50.000,00 euro**.

## DISCIPLINA TRANSITORIA

I libretti al portatore con saldo pari o superiore a 1.000,00 euro devono essere **estinti** ovvero il loro saldo deve essere **ridotto** ad un importo inferiore a 1.000,00 euro, **entro il 31.12.2011** (sembra, peraltro, possibile ovviare a tali adempimenti tramite la trasformazione, nel medesimo termine, dei libretti in questione in nominativi).

### **Disciplina sanzionatoria**

In caso di violazione di tale previsione, il possessore dei libretti incorrerà nella sanzione amministrativa pecuniaria:

- **dal 10% al 20% del saldo** con un minimo di **3.000,00 euro**, nel caso in cui esso sia compreso tra 1.000,00 e 50.000,00 euro;
- **dal 15% al 30% del saldo**, nel caso in cui esso sia superiore a **50.000,00 euro**.

### **Trasferimento dei libretti al portatore**

Queste sanzioni trovano applicazione anche quando, in caso di trasferimento di libretti di deposito bancari o postali al portatore, il cedente non comunichi, **entro 30 giorni**, alla banca o a Poste Italiane S.p.A., i dati identificativi del cessionario, l'accettazione di questi e la data del trasferimento.

## OBLAZIONE

In forza dell'istituto dell'oblazione è ammesso il pagamento di una **somma in misura ridotta** pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento, **entro il termine di 60 giorni** dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione.

Questa soluzione è da prendere in seria considerazione soprattutto alla luce del fatto che, a tali fini, non è attribuito rilievo alla sanzione minima di 3.000,00 euro. Ne deriva, ad esempio, che la violazione per il pagamento in contanti di un importo pari a 2.500,00 euro potrebbe essere sanata con un esborso di 50,00 euro (il 2% dell'importo trasferito, cioè il doppio del minimo edittale).

### **Ambito di applicazione**

Tale istituto, però, trova applicazione solo per le violazioni relative ai limiti di utilizzo del denaro contante ed all'emissione di assegni bancari, postali e circolari e solo per importi non superiori a **250.000,00 euro**.

Il pagamento in misura ridotta, inoltre, non è esercitabile da chi si sia già avvalso della medesima facoltà per altra analoga violazione il cui atto di contestazione sia stato ricevuto dall'interessato nei 365 giorni precedenti la ricezione dell'atto di contestazione concernente l'illecito per cui si procede.

## COMUNICAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Si evidenzia, inoltre, che le violazioni relative all'utilizzo del denaro contante, nonché quelle in materia di assegni "liberi" e libretti al portatore, devono essere comunicate dagli intermediari finanziari e dai professionisti che ne vengono a conoscenza, entro 30 giorni:

- al Ministero dell'Economia e delle Finanze (ovvero, più precisamente, alle competenti **Ragionerie territoriali dello Stato**) per la contestazione e gli altri adempimenti;
- all'**Agenzia delle Entrate**, che attiva i conseguenti controlli di natura fiscale.

### **Prelevi e versamenti**

La circolare 4.11.2011 del Dipartimento del Tesoro del Ministero dell'Economia e delle Finanze ha precisato che le operazioni di prelievo e/o di versamento di contante superiore ai limiti in esame **non concretizzano automaticamente una violazione**. Esse, pertanto, non comportano l'obbligo di effettuare la comunicazione

di cui sopra. Obbligo che si configura solo quando concreti elementi inducano a ritenere violato il divieto di trasferimento di denaro contante tra soggetti diversi.

La precisazione si è resa necessaria dal momento che numerose banche hanno provveduto a comunicare la condotta al Ministero dell'Economia e delle Finanze e, in taluni casi, anche ad effettuare la segnalazione dell'operazione come sospetta di riciclaggio alla UIF.

#### **Segnalazione di operazioni sospette**

Occorre, peraltro, sottolineare come costituisca elemento di sospetto e, come tale, rilevante ai fini non della comunicazione al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ma della segnalazione dell'operazione alla UIF:

- in generale, il **ricorso frequente o ingiustificato ad operazioni in contante**, anche se non in violazione dei limiti;
- in particolare, il **prelievo o il versamento in contante** con intermediari finanziari di **importo pari o superiore a 15.000,00 euro**.

In ordine a tale specificazione normativa, la circolare 11.10.2010 n. 297944 del Ministero dell'Economia ha precisato che i soggetti destinatari degli obblighi di segnalazione delle operazioni sospette devono:

- **valutare con attenzione** le nuove ipotesi normativamente indicate;
- **raffrontarle con il profilo soggettivo** del cliente o dell'effettivo beneficiario dell'operazione, al pari di quanto accade con gli altri indici di anomalia.

In pratica, è esclusa ogni forma di oggettivizzazione della segnalazione (ovvero non è introdotto alcun "automatismo"). La mera ricorrenza dell'indicatore in questione non è motivo di per sé sufficiente per la segnalazione, rimanendo **indispensabile una valutazione complessiva** fondata su una serie di elementi sia di natura oggettiva che soggettiva.

#### **LIMITI ALL'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI**

È opportuno ricordare, infine, che, in occasione dell'abbassamento della soglia relativa a contanti, assegni e libretti al portatore da 12.500,00 a 5.000,00 euro operato dal DL 78/2010, in sede di conversione in legge si era intervenuti al fine di ovviare alla limitata conoscenza della novità introdotta con decorrenza immediata. Il legislatore, infatti, aveva escluso la sanzionabilità delle violazioni commesse nel primo periodo di applicazione dei nuovi limiti (31.5.2010 - 15.6.2010). La sanatoria preservava, comunque, la perseguibilità delle violazioni commesse sempre nel periodo 31.5.2010 - 15.6.2010, ma per importi pari o superiori alla previgente soglia di 12.500,00 euro.

Analoga soluzione è stata prevista in sede di conversione in legge del DL 13.8.2011 n. 138. È stata, infatti, esclusa l'applicazione delle sanzioni per le violazioni esaminate commesse nel periodo dal 13.8.2011 al 31.8.2011 e riferite alle nuove limitazioni d'importo (ovvero quelle comprese tra 2.500,00 e 5.000,00 euro). Restavano, invece, sanzionabili le violazioni commesse nel suddetto periodo per importi pari o superiori alla precedente soglia di 5.000,00 euro.

Occorre ora attendere la conversione in legge del DL 201/2011 per verificare l'eventuale adozione di tale esenzione anche con riguardo al nuovo limite di 1.000,00 euro (rispetto alla precedente soglia di 2.500,00 euro), considerando che è già entrato in vigore il 6.12.2011.

#### **ULTERIORI MISURE DI CONTRASTO ALL'USO DEL CONTANTE**

Il 201/2011 introduce anche ulteriori misure per contrastare l'uso del contante.

#### **PAGAMENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

Al fine di favorire la modernizzazione e l'efficienza degli strumenti di pagamento, riducendo i costi finanziari e amministrativi derivanti dalla gestione del denaro contante, viene, in particolare, disposto che:

- a) le operazioni di **pagamento delle spese delle pubbliche amministrazioni** centrali e locali e dei loro enti sono disposte mediante l'utilizzo di **strumenti telematici**; è fatto obbligo alle Pubbliche Amministrazioni di avviare il processo di superamento di sistemi basati sull'uso di supporti cartacei;
- b) i suddetti pagamenti si effettuano in via ordinaria mediante **accredito sui conti correnti** bancari o postali dei creditori ovvero con le modalità offerte dai servizi elettronici di pagamento interbancari prescelti dal beneficiario (gli eventuali pagamenti per cassa non possono, comunque, superare l'importo di 500,00 euro);
- c) lo **stipendio**, la **pensione**, i **compensi** comunque corrisposti dalla pubblica amministrazione centrale e locale e dai loro enti, in via continuativa a prestatori d'opera e ogni altro tipo di emolumento a chiunque destinato, di importo superiore a 500,00 euro, debbono essere erogati con strumenti diversi

dal denaro contante ovvero mediante l'utilizzo di strumenti di pagamento elettronici bancari o postali, ivi comprese le carte di pagamento prepagate (il suddetto limite di importo può essere modificato con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze);

- d) per incrementare i livelli di sicurezza fisica e tutelare i soggetti che percepiscono trattamenti pensionistici minimi, assegni e pensioni sociali, i rapporti recanti gli accrediti di tali somme sono **esenti in modo assoluto dall'imposta di bollo**; per tali rapporti, alle banche e agli altri intermediari finanziari è fatto divieto di addebitare alcun costo;
- e) per consentire alle pubbliche amministrazioni centrali e locali ed ai loro enti di **riscuotere le entrate** di propria competenza con strumenti diversi dal contante, fatte salve le attività di riscossione dei tributi regolate da specifiche normative, il Ministero dell'Economia e delle Finanze promuove la stipula di una o più convenzioni con gli intermediari finanziari, per il tramite delle associazioni di categoria, affinché i soggetti in questione possano **dotarsi di POS (Point of Sale) a condizioni agevolate**, che tengano conto delle economie realizzate dagli intermediari per effetto delle nuove disposizioni.

### CONTO CORRENTE BASE

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'ABI definiscono, con apposita convenzione, le caratteristiche di un conto corrente di base che le banche saranno tenute ad offrire.

La convenzione individua le caratteristiche del conto corrente base avendo riguardo, tra l'altro, ai seguenti criteri:

- inclusione nell'offerta di un **numero adeguato di servizi** ed operazioni, compresa la disponibilità di una carta di debito;
- **struttura dei costi semplice**, trasparente e facilmente comparabile;
- **offerta senza spese** alle fasce socialmente svantaggiate di clientela (in tali casi, il conto corrente di base sarà anche **esente dall'imposta di bollo**).

#### *Termine di stipulazione della convenzione*

La convenzione finalizzata a stabilire le caratteristiche del conto corrente di base dovrà essere stipulata **entro il 6.3.2012**. In caso contrario, le caratteristiche del conto saranno individuate con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentita la Banca d'Italia.

Entro il medesimo termine, l'ABI e le associazioni delle imprese rappresentative a livello nazionale definiscono le regole generali per assicurare una **equilibrata riduzione delle commissioni** a carico dei beneficiari delle transazioni effettuate mediante carta di pagamento.

### COMUNICAZIONI ALL'ANAGRAFE TRIBUTARIA

Si segnala, infine, la previsione di un ulteriore obbligo in capo alle banche, a Poste italiane S.p.a., agli intermediari finanziari, alle imprese di investimento, agli organismi di investimento collettivo del risparmio, alle società di gestione del risparmio, nonché ad ogni altro operatore finanziario, con riguardo ai rapporti con essi intrattenuti.

A decorrere dall'1.1.2012, infatti, gli operatori finanziari, in relazione ai suddetti rapporti, sono obbligati a **comunicare periodicamente** all'Anagrafe tributaria:

- le **movimentazioni** che hanno interessato i rapporti;
- le **informazioni** relative ai rapporti;
- l'**importo** delle operazioni.

### MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

Con provvedimento dell'Agenzia delle Entrate, sentite le Associazioni di categoria degli operatori finanziari, saranno stabilite le modalità della suddetta comunicazione, estendendo l'obbligo di comunicazione anche ad ulteriori informazioni relative ai rapporti **necessarie ai fini dei controlli fiscali**.

### FINALITÀ DELLA COMUNICAZIONE

Le informazioni comunicate secondo quanto sopra indicato, quindi, sono utilizzate dall'Agenzia delle Entrate per l'individuazione dei **contribuenti** a maggior rischio di evasione **da sottoporre a controllo**.

### COORDINAMENTO CON I LIMITI ALL'UTILIZZO DEL CONTANTE

La novità appare da correlare con i nuovi limiti all'utilizzo del denaro contante, dal momento che l'abbassamento di questi ad un importo che non può essere pari o superiore a 1.000,00 euro com-porterà la **moltiplicazione delle operazioni "tracciabili"** che saranno oggetto di comunicazione all'Anagrafe tributaria, con dati utilizzabili ai fini dei controlli.