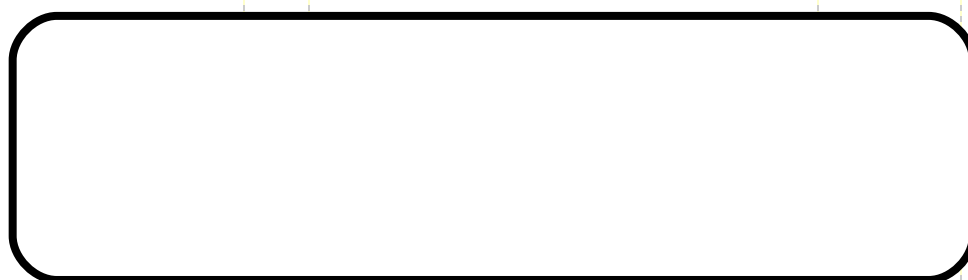


INFORMAZIENDA

Evidenza delle principali novità intervenute nel mese
per la conduzione aziendale informata ed aggiornata

Servizio a cura di



RISERVATO ALLE AZIENDE ASSISTITE

Lavoro
Fisco
Economia
Giurisprudenza

Dicembre 2009



Lavoro

Lavoratori domestici. Denunce a seguito di emersione – Chiarimenti Inps e Ministero dell'Interno

Con messaggio nr. 28660/2009 l'Inps ha fornito una serie di ulteriori chiarimenti relativi alla procedura della sanatoria per lavoratori domestici extracomunitari. In particolare non possono essere accettate domande di emersione - pena decadenza dall'emersione stessa:

- con data inizio del rapporto di lavoro successiva al 1° aprile 2009, in quanto le disposizioni dell'art. 1-ter di cui all'oggetto si applicano soltanto ai datori di lavoro che alla data del 30 giugno 2009 occupavano irregolarmente alle proprie dipendenze, da almeno tre mesi, lavoratori domestici;
- con data di cessazione coincidente o precedente alla data di presentazione, in quanto la stessa norma prevede che il datori di lavoro continuino ad occupare alla data di presentazione della dichiarazione di emersione.

Il Ministero dell'Interno ha poi pubblicato la circolare prot. 0007950 del 7 dicembre 2009, con la quale vengono fornite ulteriori indicazioni circa la procedura di emersione dal lavoro irregolare nell'attività di assistenza e di sostegno alle famiglie ex legge 3 agosto 2009, n. 102.

Il Ministero ribadisce che l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni previste dalla legge 3 agosto 2009, n. 102 deriva esclusivamente dal completamento della procedura di emersione, attraverso la sottoscrizione del contratto di soggiorno presso lo Sportello Unico, la comunicazione dell'assunzione all'INPS e la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno da parte del lavoratore straniero.

Successivamente (circolare nr.8450/2009) il medesimo Ministero dell'Interno ha dettato disposizioni in materia di assistenza sanitaria nelle more della conclusione della procedura di emersione, Viene precisato che i cittadini stranieri, per i quali sia stata presentata dichiarazione di emersione ai sensi della legge 102/2009, siano assimilabili ai destinatari di assicurazione obbligatoria, di cui all'art.34 del T.U. (lavoro subordinato e lavoro autonomo), e quindi possano essere iscritti al servizio sanitario nazionale.

Poiché gli stranieri in argomento non sono in possesso del codice fiscale, che viene rilasciato al momento della convocazione degli stessi presso lo Sportello Unico per l'immigrazione, si ritiene che possano essere assistiti come stranieri temporaneamente presenti, nonostante non si trovino più nella condizione di irregolarità giuridica.

Min.Interno: prorogato il regime transitorio per l'accesso al lavoro dei cittadini rumeni e bulgari

Il Ministero dell'Interno, con la circolare n. 7881 del 3 dicembre 2009 della Direzione Centrale dell'Immigrazione e della Polizia delle Frontiere, ha deciso di confermare il regime transitorio già adottato negli anni precedenti per quanto riguarda i settori lavorativi e le procedure in materia di accesso al lavoro subordinato per i lavoratori rumeni e bulgari, prima di liberalizzare l'accesso al mercato del lavoro italiano.

Tale regime transitorio, analogamente a quanto previsto negli anni precedenti, non si applicherà per i seguenti settori:

- Agricoltura e turismo alberghiero;
- Lavoro domestico e di assistenza alla persona;
- Edilizio;
- Metalmeccanico;
- Dirigenziale ed alimentare qualificato;
- Lavoro stagionale.

Per tali settori sarà previsto un regime di libero accesso al mercato del lavoro interno mentre per tutti i restanti settori produttivi, l'assunzione dei lavoratori rumeni e bulgari avverrà attraverso la presentazione di richiesta di nulla osta allo Sportello Unico per l'Immigrazione, utilizzando l'apposita modulistica disponibile sul sito del Ministero dell'Interno.



Inail: Riduzione contributiva nel settore edile per l'anno 2009. Autoliquidazione 2009/2010.



Con nota 16 dicembre 2009, n. 10792 l'Inail comunica che per l'anno 2009 è stata confermata, nella misura dell'11,50%, la riduzione dei premi assicurativi prevista per il settore edile. Le disposizioni riguardano i datori di lavoro che esercitano attività edile, anche in economia, sul territorio nazionale. Il beneficio si applica soltanto agli operai con un orario di lavoro di 40 ore settimanali, nonché ai soci delle cooperative di produzione e lavoro, sempre che svolgano lavorazioni edili. Lo "sconto edili" non è cumulabile con altri benefici. I datori di lavoro interessati potranno usufruire della predetta riduzione dell'11,50% solo per l'anno 2009 (regolazione 2009) ed esclusivamente sul premio infortuni e silicosi. La riduzione, infatti, non si applica sul premio speciale unitario artigiani. Ai sensi della cd "Legge Bersani" l'agevolazione non si applica ai datori di lavoro che abbiano riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per la durata di cinque anni dalla pronuncia della sentenza. Relativamente all'assenza di tali condanne, i datori di lavoro interessati all'agevolazione devono presentare apposita autocertificazione.

Si ricorda, inoltre, che il Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007 ha stabilito che ai fini della fruizione dei benefici contributivi e quindi dello sconto edile, i datori di lavoro devono:

1. essere in possesso dei requisiti per il rilascio della regolarità contributiva nei confronti dell'Inail, dell'Inps e delle Casse Edili
2. applicare la parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali
3. autocertificare l'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro indicate nell'allegato A del Decreto ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito.

Entro il termine di scadenza dell'autoliquidazione (16/2/2010) i datori di lavoro devono presentare il modello di autocertificazione per l'assenza di condanne passate in giudicato nel quinquennio ai sensi della legge 248/2006 alla Sede INAIL competente. Tale modello, è disponibile anche sul sito dell'Istituto



Fisco

INPS: imponibilità fiscale e contributiva delle stock option

L'INPS, con circolare n. 123 del 11 dicembre 2009, illustra le novità introdotte dal Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008 in materia di imponibilità fiscale e contributiva delle *stock option*. Inoltre, fornisce chiarimenti e precisazioni sul nuovo regime contributivo introdotto, in sede di conversione del decreto legge 112/2008, dalla Legge 133/2008. In particolare, viene precisato che la lettera *g-bis*) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir prevedeva, previo rispetto di determinate condizioni, la non concorrenza nella determinazione del reddito di lavoro dipendente della differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

Con l'abrogazione della disposizione in commento (art. 82, comma 23), viene meno il predetto regime fiscale agevolativo e pertanto, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e il prezzo pagato dal dipendente concorre sempre a formare reddito di lavoro dipendente soggetto ad IRPEF. Quanto al regime contributivo applicabile alle varie tipologie di assegnazioni di azioni, si riporta la seguente tabella riepilogativa:

Tipologia del piano di stock option	Data di assegnazione delle azioni	Normativa applicabile	Esenzione contributiva	Condizioni per l'esenzione
piani deliberati prima del 5 luglio 2006	azioni assegnate entro il 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir nel testo previgente al D.L. 223/2006	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	acquisizione delle azioni mediante un "prezzo minimo" (pari o maggiore al valore delle azioni al momento dell'offerta) mancato possesso da parte del dipendente assegnatario delle azioni di una "partecipazione rilevante" nella società
piani deliberati dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006	azioni assegnate entro il 2 ottobre 2006	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dal D.L. 223/2006 (art.36 commi 25 e 25-bis) *	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	periodo minimo di possesso delle azioni (5 anni) valore delle azioni non superiore alla retribuzione lorda annua percepita dal dipendente in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir nel testo previgente al DL 223/2006
piani deliberati dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006	azioni assegnate dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dalla L. 286/2006 di conversione del D.L. 262/2006 (art. 36 comma 25-bis* del D.L. 223/2006)	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	periodo minimo per l'esercizio dell'opzione (3 anni) al momento dell'esercizio dell'opzione la società deve essere quotata in mercati regolamentati possesso quinquennale da parte del dipendente di un numero minimo di azioni in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir



(segue)

Tipologia del piano di stock option	Data di assegnazione delle azioni	Normativa applicabile	Esenzione contributiva	Condizioni per l'esenzione
Piani deliberati dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	azioni assegnate dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dalla L. 286/2006 di conversione del D.L. 262/2006 (art. 36 comma 25-bis* del D.L. 223/2006) **	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	periodo minimo per l'esercizio dell'opzione (3 anni) al momento dell'esercizio dell'opzione la società deve essere quotata in mercati regolamentati possesso quinquennale da parte del dipendente di un numero minimo di azioni in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir
Azioni assegnate dal 25 giugno 2008 indipendentemente dalla data di delibera del piano		art. 82 comma 24 bis Legge 133/2008	Esenzione contributiva totale	nessuna

* il reddito derivante dall'applicazione dell'art. 51 comma 2 lett. g-bis del Tuir come modificato dal D.L. 223/2006 ha effetto, ai fini del calcolo delle prestazioni, per le sole anzianità maturate successivamente al 5 luglio 2006.

** si veda quanto esplicitato al paragrafo 5, punto 2).



Versamento acconto IVA

Il 27 dicembre doveva essere il termine ultimo per versare l'acconto IVA dovuto in relazione alle liquidazioni periodiche di chiusura, ossia alle liquidazioni riguardanti l'ultimo mese o l'ultimo trimestre dell'anno. Per l'anno 2009, poiché il termine del 27 dicembre è coinciso con la domenica, la scadenza è stata prorogata al 28 dicembre



Richiesta del codice fiscale da parte dei soggetti diversi dalle persone fisiche non titolari di partita IVA (Modello AA5/6)

Con provvedimento del 21/12/2009 dell'Agenzia delle Entrate è stato approvato il nuovo modello da utilizzare per la richiesta del numero di codice fiscale da parte dei soggetti diversi dalle persone fisiche non tenuti alla presentazione della dichiarazione di inizio attività ai fini IVA. Tra le principali novità del nuovo modello AA5 l'introduzione della modalità di trasmissione telematica, diretta o tramite intermediari abilitati, prevista esclusivamente per le dichiarazioni di variazione dati, di comunicazione di avvenuta estinzione, fusione, concentrazione, trasformazione e l'inserimento del nuovo campo D – Comunicazione di avvenuta fusione, concentrazione, trasformazione.

Esclusione da imposizione fiscale degli aumenti di capitale

Con circolare 53/2009 l'Agenzia delle Entrate ha reso note le istruzioni inerenti l'esclusione da imposizione fiscale degli aumenti di capitale di cui al Decreto-legge n. 78/2009 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102. Beneficiarie dell'agevolazione sono innanzitutto le società di capitali (società per azioni, società in accomandita per azioni e società a responsabilità limitata) nonché i soggetti costituiti in forma societaria sottoposti alla disciplina delle società di capitali per espresso rinvio di legge, quali ad esempio le società cooperative. Non assume alcuna rilevanza ai fini dell'agevolazione il settore economico di riferimento o la dimensione aziendale delle società beneficiarie.

La norma ha il fine di rafforzare il patrimonio delle società mediante l'immissione di nuove risorse che costituiscono un effettivo incremento della dotazione patrimoniale da mantenersi per i periodi di imposta di applicazione dell'agevolazione.

Associazioni tra professionisti e società di persone Ok alla compensazione dei crediti Irpef con altre imposte e contributi

Via libera delle Entrate alla compensazione dei crediti Irpef con altre imposte e contributi per le associazioni di professionisti e per le società di persone. È stata infatti pubblicata la circolare 56/E che, in via interpretativa, rende possibile l'utilizzo in compensazione da parte delle società e delle associazioni del credito relativo alle ritenute subite sui redditi prodotti, modificando il vecchio meccanismo che prevedeva soltanto per i singoli soci la possibilità di utilizzare in compensazione le ritenute subite dalla società o dall'associazione.

In particolare, la circolare chiarisce che, una volta effettuata la compensazione con i debiti Irpef dei singoli soci, le società e le associazioni potranno utilizzare in compensazione i crediti eccedenti per i pagamenti di altre imposte o contributi.

Questo nuovo meccanismo sarà possibile soltanto a condizione che i soci o gli associati acconsentano all'operazione con atto avente rilevanza giuridica e data certa.

L'Agenzia, infine, precisa che, una volta che le ritenute residue vengono messe a disposizione della società o dell'associazione e utilizzate in compensazione, le eventuali eccedenze non possono più essere utilizzate dai singoli soci. Il testo della circolare è disponibile sul sito Internet dell'Agenzia delle Entrate.

Modello 770/2010 semplificato, la bozza al debutto in rete



È on line la bozza del **modello 770/2010 semplificato**. Tra le novità, l'indicazione dell'utilizzo tramite compensazione interna del credito relativo al differimento del 20% dell'acconto Irpef 2009. Più leggera la sezione dei familiari a carico, che quest'anno richiede i soli dati del 2009. Entro il 2 agosto 2010, la trasmissione telematica.



Economia

Ministero dell'Economia e delle Finanze - Proroga scudo fiscale



Proroga scudo: due scadenze due aliquote. Dall'entrata in vigore del d.l. sullo scudo fiscale fino alla fine di febbraio verrà applicata l'aliquota del 6%. Da marzo fino al 30 di aprile, del 7%.

Ministero dell'Economia: perequazione automatica delle pensioni per l'anno 2009

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 280 del 1° dicembre 2009, il Decreto 19 novembre 2009 relativo alla perequazione automatica delle pensioni per l'anno 2009.

La percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2008 è determinata in misura pari a +3,2 dal 1° gennaio 2009.

La percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2009 è determinata in misura pari a +0,7 dal 1° gennaio 2010, salvo conguaglio da effettuarsi in sede di perequazione per l'anno successivo.

Varata la *class action* nel settore pubblico.

Definitivamente licenziato dal Consiglio dei Ministri il Decreto Legislativo che – nel dare attuazione alla più complessiva cd. riforma Brunetta (Legge 4 marzo 2009, n. 15) in materia di efficienza della pubblica amministrazione, introduce la *class action* nel settore pubblico. Sarà sostanzialmente consentito – dal 1° gennaio 2010 - agli utenti dei servizi pubblici di agire in giudizio nei confronti delle pubbliche amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici, se sussiste la violazione di *standard* qualitativi ed economici o degli obblighi contenuti nelle Carte dei servizi, o l'omesso esercizio di poteri di vigilanza, di controllo o sanzionatori, o violazione dei termini o mancata emanazione di atti amministrativi generali, che comportino la lesione di interessi giuridicamente rilevanti per una pluralità di consumatori. Contrariamente alle prime ipotesi di *class action* già delineate nella precedente legislatura, nel testo suddetto non è previsto alcun risarcimento per l'utente per eventuali danni subiti.

Previsioni economia 2010: fine crisi, inizio ripresa ma forte disoccupazione

Il Global Financial Stability Report e il World Economic Outlook infondono fiducia e ottimismo. Secondo i rapporti annuali del Fondo monetario Internazionale, infatti, 'la ripresa è iniziata ma il compito futuro sarà mantenerla'. Dopo la crisi economica che si è abbattuta sul mondo intero, provocando tracolli finanziari e portando ad elevati tassi di disoccupazione e cassaintegrazione soprattutto nei Paesi più sviluppati, pare che una ripresa, seppur lenta, sia alle porte.

Se, infatti, per quest'anno la recessione mondiale viene stimata all'1,1% in termini di Pil, 0,3 decimali, per il 2010 si attende una ripresa globale del 3,1%, circa 0,6 punti più alta rispetto alle stime di luglio. E' sul lavoro che ora si concentrano i timori di ricadute negative dalla crisi, con tassi di disoccupazione attesi oltre il 10% il prossimo anno nei paesi avanzati.

L'Fmi dice che l'economia globale è tornata a crescere, e le condizioni finanziarie sono chiaramente migliorate. Ma ci vorrà un certo lasso di tempo perché le prospettive sull'occupazione migliorino significativamente". E avverte: "La crescente disoccupazione rappresenterà una sfida di primo piano per molte economie avanzate". Le previsioni parlano, per gli Usa di un 9,3% sulla media di quest'anno e 10,1% nel 2010; per l'area euro, l'Fmi stima una disoccupazione al 9,9% quest'anno e all'11,7% nel 2010. In Italia, inoltre, nel 2010 si stima che la disoccupazione toccherà quota 10,5%.



Speciale Legge finanziaria 2010

Le nuove disposizioni in materia di lavoro

Come definitivamente approvata , con la legge finanziaria per l'anno 2010, vengono introdotte nuove disposizioni in materia di lavoro, che si ritiene utile di seguito schematizzare per una più agevole consultazione. Su tutte le novità legislative , si attendono ora i necessari chiarimenti dalla amministrazioni competenti. Va unicamente segnalato a margine della seguente elencazione, che non risultano più adottate – nel testo definitivo – le preannunciate modifiche relative all'autorizzazione per le gravidanze a rischio e per la convalida delle trasformazioni dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale che si prevedeva passassero all'Inps e che invece continuano ad essere di competenza della Direzione provinciale del Lavoro . Non si ritrova inoltre la revisione della "maxi – sanzione", per la quale era stata prevista la sanzione aggiuntiva di 100 euro per ogni lavoratore interessato, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro provvedeva a pagare in misura ridotta.



Il DURC nel commercio ambulante

Il Ministero del Lavoro e quello delle attività produttive avevano fornito due diverse interpretazioni sulla necessità di esibire il DURC in occasione della richiesta di autorizzazione al commercio ambulante. Tenuto conto che la competenza della questione è riservata dalla Costituzione alle Regioni, il comma 12 dell'art. 2 disciplina ex novo la specifica materia, disponendo che è rimessa alle dette Regioni la facoltà di stabilire che il rilascio dell'autorizzazione al commercio ambulante sia subordinato dal possesso del DURC. Nel caso le Regioni adottino la procedura documentale di regolarità, viene precisato che l'autorizzazione all'esercizio dell'attività dovrà essere rilasciata anche ai soggetti che hanno in corso una rateizzazione del debito contributivo e che la mancata presentazione annuale del DURC comporta la sospensione dell'autorizzazione per sei mesi. Nell'ambito del medesimo commercio ambulante, se stabilito dalle Regioni, il DURC va rilasciato anche alle imprese individuali.



Indennità di disoccupazione

Va annoverata nell'ambito delle più ampie forme di ammortizzazione sociale , l'ampliamento dei criteri per determinare il diritto alla indennità di disoccupazione . Al momento solo per l'anno 2010 l'art. 2, comma 131, stabilisce che nel periodo necessario per il godimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola (cinquantadue settimane lavorative nell'ultimo biennio), vanno computati anche i periodi di lavoro come collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, per un massimo di tredici settimane e per i quali i versamenti sono stati effettuati alla gestione separata dell'INPS . Per stabilire l'esatto ammontare delle giornate lavorative andrà diviso il totale dell'imponibile contributivo dei versamenti relativi agli ultimi due anni per il minimale di retribuzione giornaliera.





Benefici per l'assunzione di disoccupati

Anche questa misura (commi 132 e 133.) viene introdotta per il solo 2010 in via sperimentale. L'assunzione di un lavoratore in trattamento integrativo non derivante da sospensioni dal lavoro (ovvero disoccupato e non cassaintegrato) che sia in possesso di un'anzianità contributiva di almeno trentacinque anni e che accetta un lavoro con un inquadramento retributivo inferiore di almeno il 20% rispetto alle mansioni di provenienza, comporterà la contribuzione figurativa integrativa, fino alla data del diritto al pensionamento di vecchiaia.



Benefici specifici per l'assunzione di " over50"

La nuova agevolazione è prevista dai commi 134 e 135 della disposizione in commento anch'essa circoscritta al momento al solo anno 2010. I lavoratori con più di 50 anni assunto dal datore di lavoro consentirà di usufruire del medesimo abbattimento contributivo previsto dall'art. 8 comma 2 (assunzione a termine) o dall'art. 25, comma 9 (assunzione a tempo indeterminato) della legge n. 223/1991, con conseguente pagamento del solo 10% dei contributi a carico del datore. Il medesimo beneficio è destinato a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità o che beneficiano dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali che abbiano maturato almeno trentacinque anni di anzianità contributiva, fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2010. Tale ultima previsione, tuttavia, appare comprimere eccessivamente la portata del beneficio.

Lavoratori somministrati

Prorogata l'indennità ai lavoratori somministrati già prevista per l'anno 2009, (comma 137) a tutto il 2010, alle medesime condizioni già dettate dall'art. 19 della legge n. 2/2009.

Collaboratori a progetto

Ferme restando le condizioni oggettive e soggettive già vigenti, l'indennità conseguente alla perdita del lavoro introdotta dall'art. 2, comma 19, della legge n. 2/2009 a favore dei collaboratori a progetto, è stata aumentata dal comma 130 al 30% del reddito percepito nell'anno precedente , con un tetto massimo di 4.000 euro.

I requisiti essenziali possono essere così riassunti:

- attività svolta in regime di mono committenza;
- reddito lordo percepito nell'anno precedente, tra i 20.000 ed i 5.000 euro;
- accredito presso la gestione separata dell'INPS, relativo all'anno di riferimento, di almeno una mensilità;
- assenza di qualsivoglia contratto di lavoro da almeno due mesi;
- accredito di almeno tre mesi di contribuzione alla gestione separata riferito all'anno precedente.





Il ritorno dello Staff Leasing

Torna nel nostro ordinamento la somministrazione a tempo indeterminata, solo di recente abrogata dalla legge 247/2007 (protocollo sul welfare) , con talune ipotesi di divieto. nelle quali in

La somministrazione – tanto a tempo determinato che indeterminato – non sarà consentita nei casi di sostituzione di lavoratori in sciopero o in assenza della valutazione dei rischi . Non potrà essere neanche consentita laddove i CCNL lo escludano e nei casi in cui presso l'unità produttiva si sia proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi, salvo il caso di sostituzione di lavoratori assenti . Sarà quindi possibile dal 1^ gennaio 2010 attivare contratti di somministrazione a tempo indeterminato:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione di reti intranet o extranet, siti internet, sviluppo di software applicativi, caricamento dati, ecc.;
- b) per servizi di pulizia, custodia e portineria;
- c) per servizi da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, economato;
- e) per attività di consulenza direzionale;
- f) per attività di marketing;
- g) per la gestione di call-center, per l'avvio di attività imprenditoriali nelle c.d. "aree Obiettivo 1";
- h) per le costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni e smontaggio di macchinari, per particolari attività produttive, con riferimento all'edilizia ed alla cantieristica navale, le quali richiedano per fasi successive, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata;
- i) in tutti gli altri casi previsti dalla contrattazione nazionale, territoriale o aziendale stipulati da associazioni datoriali o dei lavoratori comparativamente più rappresentative;
- j) in tutti i settori produttivi pubblici o privati per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

Agenzie di somministrazione

(comma 145) incentivi economici alle Agenzie di somministrazione (tutte quelle enunciate dagli articoli 4 e 5 del Dlgs n. 276/2003) che ricollocano soggetti disoccupati.

- 1200 euro per ogni lavoratore oggetto di intermediazione, assunto con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine di durata non inferiore a ventiquattro mesi, con esclusione della somministrazione e del contratto di lavoro intermittente.

- 800 euro per ogni lavoratore oggetto di intermediazione, assunto con contratto a tempo determinato per un periodo compreso tra i dodici ed i ventiquattro mesi, fatta eccezione della somministrazione e del lavoro intermittente.

- tra 2500 e 5000 euro per l'assunzione di ogni lavoratore disabile iscritto nelle liste che presenti particolari difficoltà di inserimento nell'attività. L'assunzione può avvenire con contratto a tempo indeterminato, con un contratto a termine di durata non inferiore a dodici mesi o con un contratto di inserimento



Nuovo impulso al lavoro accessorio

(commi 148 e 149) . Va preliminarmente evidenziato che il lavoro occasionale accessorio è ora consentito agli enti locali. I lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade e monumenti con la formula occasionale ed accessorio sono ora consentiti agli Enti Locali. Per quanto riguarda invece i lavoratori sotto i 25 anni , questi potranno quindi prestare attività occasionale ed accessoria nel già vigente limite di 5000 euro per ogni committente nell'anno solare, in qualsiasi settore produttivo compresi gli Enti Locali, le Scuole e l'Università, compatibilmente con gli obblighi scolastici, nei week - end ,durante i periodi di vacanza estiva , nel periodo natalizio e pasquale I lavoratori di tale fascia di età iscritti all'Università potranno ora svolgere tali prestazioni durante tutto l'anno. Le attività occasionali ed accessorie prestate da pensionati, sarà consentita in tutti i settori produttivi ed anche presso gli enti locali. Specifica disposizione riguarda poi i lavoratori part time , che potranno svolgere altra attività occasionale ed accessoria con qualsiasi committente che non sia il proprio datore di lavoro.

Incentivi alle assunzioni

(comma 151) Ulteriore misura agevolativa fissata al momento per il solo anno 2010. I datori di lavoro che nei dodici mesi precedenti non hanno proceduto a riduzioni di personale con la stessa qualifica posseduta dai lavoratori che intendono assumere e contestualmente non hanno in corso sospensioni dal lavoro ex art. 1 della legge n. 223/1991 e che instaurano rapporti di lavoro a tempo pieno ed indeterminato con destinatari di indennità di disoccupazione ordinaria o edile, percepiranno le mensilità non ancora corrisposte ai lavoratori . La procedura sarà a domanda del datore di lavoro.

DETASSAZIONE

Prorogata per il 2010 la detassazione dei salari legati alla produttività (comma 156) nel settore privato , per i redditi da lavoro dipendente fino a 35.000 euro e per un massimo corrisposto di 6.000 euro, con la già prevista imposizione del 10%.



Apprendistato

Oltre a destinare particolari risorse all'apprendistato quale diritto – dovere all'istruzione e formazione (comma 154) , viene sostanzialmente ripristinato il meccanismo della percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista (comma 155) , che il Ministero del lavoro aveva già sostenuto , quale forma alternativa della progressione dei livelli retributivi in corso d apprendistato. Saranno i contratti collettivi nazionali, territoriali od aziendali a stabilire la percentuale progressiva della retribuzione





Cassazione: Contributo unificato nelle cause di lavoro

E' stato introdotto il pagamento del contributo unificato nei giudizi di opposizione alle ordinanze – ingiunzione “ex lege” n. 689/1981 e nelle controversie in materia di lavoro innanzi alla Corte di Cassazione. (per la determinazione del contributo si veda la tabella allegata al DPR 30 MAGGIO 2002, N. 115 Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia , come successivamente modificato ed integrato)

Le proroghe delle scadenze di precedenti disposizioni

(comma 136), La proroga – disposta sino a tutto il 31 dicembre 2010 – riguarda alcune disposizioni recate nell’art. 19 della legge n. 2/2009 :

- a) comma 10 – bis: ai lavoratori non destinatari dell’indennità di mobilità (art. 7 della legge n. 223/1991) licenziati o il cui rapporto sia cessato può essere erogato un trattamento equivalente all’indennità di mobilità (80%), nell’ambito delle risorse destinate agli ammortizzatori sociali in deroga, con riconoscimento della contribuzione figurativa;
- b) comma 11: viene prorogata la disposizione in base alla quale i trattamenti di CIGS e di mobilità sono estesi alle imprese commerciali, alle agenzie di viaggio e turismo, compresi i “tour operator” con oltre cinquanta dipendenti ed alle imprese di vigilanza con un organico superiore alle quindici unità.
- c) comma 13: prorogata l’iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che presentano un organico inferiore ai quindici dipendenti;
- d) comma 14: prorogate le disposizioni che consentono l’applicazione della normativa sui contratti di solidarietà difensivi ex art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993 anche alle imprese sotto dimensionate alle quindici unità,
- e) comma 15: rfinanziate le proroghe a ventiquattro mesi della CIGS per cessazione di attività (art. 1, comma 1, della legge n. 291/2004)



Giurisprudenza

Può essere licenziato il commesso che non fa lo scontrino

È legittimo il licenziamento del lavoratore che non consegna lo scontrino ai clienti. Non solo. L'azienda può accertare l'illecito anche con un investigatore privato. Sono questi i principi che emergono dalla sentenza n. 26991 depositata dalla Corte di cassazione lo scorso 22 dicembre 2009. La sezione lavoro, confermando definitivamente il licenziamento di una barista che non faceva lo scontrino ai clienti ha inoltre chiarito che "le norme invocate dal lavoratore riservano a guardie giurate la tutela del patrimonio aziendale e comunque a personale noto ai lavoratori la vigilanza sull'attività lavorativa ma non vietano al datore i mezzi necessari ad assicurare la stessa sopravvivenza dell'impresa, quali controlli occulti di un'agenzia investigativa contro attività fraudolente e penalmente rilevanti".

Le collaborazioni coordinate e continuative possono durare anni

La Cassazione sdogana le collaborazioni coordinate e continuative che durano anni. Infatti non possono chiedere di essere inquadrati come dipendenti i lavoratori che, pur essendo inseriti da tanto tempo nell'organizzazione aziendale e rispondendo a questa, "non siano privati di qualsiasi autonomia". È quanto affermato dalla Suprema corte che, con la sentenza n. 26986 del 22 dicembre 2009, ha respinto il ricorso di un collaboratore coordinato e continuativo che esercitava in un'azienda da sei anni, seguendo le direttive scandite dall'organizzazione, ma mantenendo la facoltà di assentarsi per lunghi periodi senza essere soggetto a sanzioni disciplinari. "Una certa organizzazione del lavoro - ha messo nero su bianco il Collegio di legittimità - attraverso disposizioni o direttive, ove non siano assolutamente pregnanti ed assidue traducendosi in una autentica attività di direzione costante e cogente atta a privare il lavoratore di qualsivoglia autonomia, si inserisce in quella attività di coordinamento e di eterodirezione che caratterizza qualsiasi organizzazione aziendale, e si configura quale semplice potere di sovraordinazione e di coordinamento, non già quale potere direttivo e disciplinare". Ciò perché, "il potere gerarchico e direttivo non può esplicarsi in semplici direttive di carattere generale (compatibili con altri tipi di rapporto) ma deve manifestarsi con ordini specifici, reiterati e intrinsecamente inerenti la prestazione lavorativa, mentre il potere organizzativo in un semplice coordinamento (anch'esso compatibile con altri tipi di rapporto) ma deve manifestarsi in un effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale".

La promessa di assunzione non dà diritto al rinnovo del permesso di soggiorno

L'immigrato, in possesso di una promessa di assunzione, non ha diritto al rinnovo del permesso di soggiorno per attività lavorativa. La linea dura arriva dal Tar del Lazio che, con la sentenza 13629 di ieri, ha respinto il ricorso di un algerino che chiedeva il rinnovo del permesso di soggiorno sulla base di una promessa di assunzione.

"La promessa di assunzione - si legge in fondo alle motivazioni - è del tutto inidonea a consentire il rilascio di un permesso di soggiorno per attività lavorativa".

Cessione di azienda anche con atti separati

(Corte di Cassazione sent.25403/2009) Si ha cessione di azienda quando le parti non abbiano inteso trasferire una semplice somma di cespiti, ma un complesso organico di beni unitariamente considerato, dotato di potenzialità produttiva tale da farne emergere ex ante la complessiva attitudine anche solo potenziale all'esercizio di un'impresa. Non rileva, per la qualificazione di una vicenda traslativa come cessione di azienda, che le singole parti che la compongono siano state cedute globalmente o con più atti separati, decisiva essendo unicamente la causa reale del negozio e la regolamentazione degli interessi effettivamente perseguita dai contraenti, causa e regolamentazione che possono essere desunte esclusivamente dalla lettura delle conferenti disposizioni negoziali intervenute tra i paciscenti.



Contratto a tempo determinato per sostituzione del lavoratore assente

(Corte Costituzionale , ordinanza 368/2009) Nelle assunzioni a termine per ragioni sostitutive, dal contratto deve risultare il nome del lavoratore sostituito.

L'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, dopo aver stabilito, al comma 1, che l'apposizione del termine al contratto di lavoro è consentita a fronte di ragioni di carattere (oltre che tecnico, produttivo e organizzativo, anche) sostitutivo, aggiunge, al comma 2, che *"L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1"*. L'onere di specificazione previsto da quest'ultima disposizione impone che, tutte le volte in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga per soddisfare ragioni di carattere sostitutivo, siano indicate le ragioni della sostituzione di uno o più lavoratori, il che implica necessariamente anche l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori da sostituire; soltanto in questa maniera è assicurata la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto.

Audizione nelle procedure disciplinari

Con sentenza n. 26023/2009 la Cassazione ha affermato che il lavoratore in sede di audizione ex art. 7 della legge n. 300/1970 per fornire giustificazioni ad una contestazione disciplinare, può essere sentito a difesa soltanto con l'assistenza di un rappresentante sindacale e non di un legale di fiducia, essendo tale compito riservato, per legge, soltanto ad una organizzazione sindacale cui lo stesso aderisca o abbia conferito mandato.



Editore

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario
Via Cristoforo Colombo, 456 - 00145 Roma
Tel. 06/5415742 - Fax 06/5415565
E-mail: segreteria@anclsu.com
www.anclsu.com

Direttore Responsabile:

Francesco Longobardi
Segretario Generale Nazionale Ancl



Tutti i diritti riservati – riproduzione riservata

In caso di estrazione del materiale contenuto nella presente pubblicazione, citare la fonte

