

# 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 2010*



## **Inps: modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 262 – suppl. ord. n. 243/L - del 09.11.2010 è stato pubblicato il Testo della legge n. 183 del 4 novembre 2010, recante: *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”* (c.d. *“collegato lavoro alla manovra di finanza pubblica”*). La legge è entrata in vigore il 24 novembre 2010.

Nell'attesa del riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, previsto dall'art. 23 della suddetta legge, l'art. 24 ha apportato modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità. L'art. 24 della legge 183/2010 ridefinisce criteri e modalità per la concessione dei benefici. In base al previgente dettato normativo, infatti, avevano diritto a fruire dei benefici in argomento i lavoratori dipendenti, coniuge, parenti e affini di persona in situazione di disabilità grave entro il terzo grado. Il nuovo disposto normativo prevede, invece, il diritto a godere dei permessi ex lege 104/92 in favore dei lavoratori dipendenti e, oltre al coniuge, fa riferimento ai parenti o affini del disabile medesimo entro il secondo grado (a titolo esemplificativo sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; sono affini di secondo grado: cognati).

Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado (a titolo esemplificativo sono parenti di terzo grado: zii, nipoti in quanto figli di fratelli/sorelle, bisnonni, pronipoti in linea retta; sono affini di terzo grado zii acquisiti, nipoti acquisiti) della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Il legislatore ha infatti ritenuto oltremodo onerosa, se non impossibile, l'attività assistenziale svolta dai familiari in età avanzata o affetti da patologia invalidante. Ai fini di una corretta individuazione dei requisiti soggettivi previsti dalla normativa per la fruizione dei benefici in argomento, si è ritenuto opportuno allegare i testi degli articoli 74 e 78 del codice civile (all. 3) che recano la definizione dei rapporti di parentela ed affinità.

La normativa novellata prevede, quindi, la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di parentela, oltre che nel caso di decesso del coniuge o dei genitori del disabile, anche qualora questi siano *“mancanti”*. Al riguardo, si chiarisce che l'espressione *“mancanti”* deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti), poiché nella norma viene utilizzata la congiunzione disgiuntiva (*“qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti”*).

Per quanto concerne le patologie invalidanti, in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della salute, ai fini dell'individuazione di tali patologie si ritiene corretto prendere a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale - Ministro per la Solidarietà Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità, del Lavoro e della Previdenza Sociale e per le Pari Opportunità - n. 278 del 21 luglio 2000, *Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari*, che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53 del 2000.

Quindi, nell'ipotesi in cui il coniuge o i genitori del soggetto in situazione di disabilità grave siano affetti dalle patologie sopra elencate, l'assistenza potrà essere esercitata anche da parenti o affini entro il terzo grado.

La legge n. 183/2010 interviene sull'articolo 33, comma 3, della legge 104/92 eliminando le parole *“successivamente al compimento del terzo anno di età del disabile”* e a seguito di tale modifica, viene 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. Detta possibilità riguarda anche i genitori di un minore di tre

anni in situazione di *disabilità* grave quale alternativa alle altre prerogative previste dal decreto legislativo 151/2001 (prolungamento del congedo parentale o due ore di permesso al giorno).



## **Immigrazione: in vigore la procedura informatica per il test di lingua italiana**

Il dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione del ministero dell'Interno ha messo a punto la procedura informatica che dal 9 dicembre consentirà la gestione delle domande per la partecipazione al test di conoscenza della lingua italiana che dovranno sostenere gli stranieri che intendono richiedere il permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo.

Da quella data infatti, in contemporanea con l'entrata in vigore del decreto 4 giugno 2010 che disciplina le modalità di effettuazione del test, il cittadino straniero interessato dovrà inoltrare per via telematica alla prefettura della provincia dove ha il domicilio la domanda di svolgimento del test, collegandosi al sito <http://testitaliano.interno.it> e compilando il modulo di domanda.

Per gli utenti che utilizzano come browser Internet Explorer potrebbe verificarsi che sulla pagina venga visualizzato un messaggio di errore. Occorre, quindi, cliccare sul pulsante 'CONTINUARE CON IL SITO WEB'.

Le modalità di inoltro delle domande, di gestione del procedimento e uso dell'applicativo nonché di svolgimento del test di italiano sono indicate dal dipartimento nella circolare della direzione centrale per le politiche dell'immigrazione e dell'asilo n. 7589 del 16 novembre 2010.

Questo in sintesi il procedimento: l'istanza presentata *on-line* viene acquisita dal sistema e trasferita alla prefettura competente. Se la domanda risulta regolare, la prefettura convoca il richiedente entro 60 giorni dall'istanza, sempre per via telematica, indicando giorno, ora e luogo del test. In caso di irregolarità o mancanza di requisiti il sistema genera automaticamente e invia al richiedente una comunicazione con l'indicazione dei requisiti mancanti per consentire la rettifica delle informazioni.

Il richiedente che inoltra la domanda ha a disposizione un servizio di assistenza (help-desk) che può contattare tramite un indirizzo e-mail indicato in <http://testitaliano.interno.it> compilando l'apposito modulo disponibile alla pagina 'Help Desk'.

Il risultato del test, consultabile da parte del richiedente su <http://testitaliano.interno.it>, viene inserito nel sistema a cura della prefettura competente, che lo mette a disposizione attraverso web service alla questura per le verifiche finalizzate al rilascio del permesso di soggiorno di lungo periodo.

## **Ministero Lavoro: confermata per l'anno 2010 la riduzione contributiva in edilizia prevista dal decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244**

Confermata per l'anno 2010 la riduzione contributiva in edilizia prevista dall'art. 29, comma 2, del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, dalla legge 341/95. Lo prevede il Decreto 4 ottobre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali



## **Inail: incentivi alle imprese per la sicurezza sul lavoro**

In attuazione dei DD.Lgs. 81/2008 e 106/2009, art. 11, comma 5.

### **1. OBIETTIVO**

Incentivare le Imprese a realizzare interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: possono essere presentati progetti di investimento, di formazione e per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

### **2. AMMONTARE DEL CONTRIBUTO**



L'incentivo è costituito da un contributo in conto capitale nella misura dal 50% al 75% dei costi del progetto. Il contributo è compreso tra un minimo di € 5.000 ed un massimo di € 100.000,00.

Per le imprese individuali e per i progetti di formazione sono previsti limiti più bassi. Per gli importi maggiori può essere richiesta un'anticipazione del 50%.

### **3. DESTINATARI**

Destinatari sono le imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio Industria, Artigianato ed Agricoltura.

### **4. RISORSE**

Per l'anno 2010 l'INAIL ha stanziato 60 milioni di euro ripartiti in budget regionali.

### **5. MODALITA' E TEMPI**

A partire dal 10 dicembre 2010, sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it) - Punto Cliente, le imprese hanno a disposizione una procedura informatica che consente, attraverso la semplice compilazione di campi obbligati, di verificare la possibilità di presentare la domanda di contributo.

La domanda può essere presentata attraverso la procedura informatica a partire dalle ore 14,00 del 12 gennaio 2011 (apertura dello sportello).

Condizione per la presentazione della domanda è, oltre al possesso dei requisiti di ammissibilità, il raggiungimento di un punteggio soglia, determinato da diversi parametri: dimensione aziendale, rischiosità dell'attività di impresa, numero di destinatari, finalità ed efficacia dell'intervento, con un bonus in caso di collaborazione con le Parti sociali nella realizzazione dell'intervento.

Lo sportello telematico riceve le domande in ordine di arrivo e chiuderà il 14 febbraio 2011. La chiusura potrebbe essere anticipata in caso di esaurimento dei fondi disponibili nel budget regionale. Entro i 15 successivi all'invio telematico l'impresa deve far pervenire alla Sede INAIL competente la domanda cartacea debitamente sottoscritta, oltre alla documentazione prevista.

In caso di ammissione all'incentivo, l'impresa ha un termine massimo di un anno per realizzare e rendicontare il progetto. Entro 60 giorni dalla rendicontazione, in caso di esito positivo delle verifiche, il contributo viene erogato.

### **6. INFORMAZIONI**

PUNTO DI CONTATTO: Contact Center - Tel 803164

## **"Conoscere il rischio": sul sito Inail una nuova area finalizzata a "familiarizzare" i navigatori con i rischi del mondo del lavoro**

Un nuovo canale tematico per conoscere ancora più da vicino i pericoli che si possono correre negli ambienti di lavoro. Nella sezione Sicurezza sul lavoro del portale Inail è stata arrivata "Conoscere il rischio", un'area finalizzata a "familiarizzare" i navigatori con i rischi del mondo del lavoro e a conoscere le novità presenti nel panorama - sia nazionale che europeo - in tema di salute e sicurezza.

La nuova pagina si apre, al momento, con il regolamento Europeo n.1907 del 2006 - chiamato Reach - che ha apportato numerosi e significativi cambiamenti alla legislazione comunitaria sulla produzione, la commercializzazione e l'utilizzo degli agenti chimici. Essendo un regolamento ha validità immediata in tutti gli stati dell'Unione Europea e non necessita di essere trasposto nell'ordinamento nazionale. Obiettivo prioritario del Reach è il raggiungimento di un alto livello di protezione della salute umana e dell'ambiente, - attraverso una migliore e più rapida identificazione delle proprietà chimico-fisiche e tossicologiche delle sostanze - e, allo stesso tempo, stimolare un aumento della competitività dell'industria chimica europea.

Si tratta, dunque, di un documento alla cui attuazione l'INAIL è particolarmente interessato. In futuro, infatti, i principi in esso contenuti porteranno a un incremento delle conoscenze nel campo dell'igiene industriale, a un miglioramento della qualità e completezza delle informazioni sulle sostanze chimiche e quindi ad una sensibile diminuzione delle patologie professionali.

Nelle altre pagine web dedicate, che saranno periodicamente aggiornate, vengono illustrati in modo dettagliato i principali contenuti del Reach, gli adempimenti cui devono ottemperare i produttori, gli importatori, i distributori e gli utilizzatori di sostanze e miscele chimiche, le scadenze previste dal regolamento, i link ai principali siti web che approfondiscono l'argomento con una loro sintetica descrizione, un elenco di pubblicazioni sul tema, che approfondiscono anche le correlazioni tra questo e il Titolo IX del D. Lgs. 81/2008 e una semplice, ma utile informativa per i consumatori.





## **Inps: assunzione a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, riconoscimento delle agevolazioni contributive**

**Messaggio 27 dicembre 2010, n. 32661**

**Assunzione a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 8, c. 2, della legge n. 223/1991). Riconoscimento delle agevolazioni contributive.**

La legge n. 223/1991 ha introdotto, come noto, agevolazioni per l'assunzione di soggetti iscritti nelle liste di mobilità, distinguendo tre diverse fattispecie di contratto di lavoro agevolato: il contratto a termine, il contratto che trasforma a tempo indeterminato un rapporto a termine, il contratto a tempo indeterminato.

In particolare, l'art. 8, c. 2, della citata legge testualmente afferma che "i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi", con la conseguente applicazione - per il corrispondente periodo appunto non superiore a 12 mesi - delle previste agevolazioni contributive.

L'art. 8, co. 2, citato ha una duplice valenza normativa: da un lato introduce nell'ordinamento italiano una particolare deroga, di carattere soggettivo, alle norme che limitano l'apposizione del termine finale al rapporto di lavoro subordinato; dall'altro lato prevede un'agevolazione contributiva.

In conseguenza di tale duplice valenza normativa si deve ritenere quanto segue.

Il datore di lavoro può assumere a tempo determinato un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, anche in assenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che giustifichino l'apposizione del termine in base all'art. 1 del d.l.vo 368/2001. In tal caso, tuttavia, il rapporto dovrà avere una durata massima (originaria o attraverso proroghe successive) di 12 mesi; analoga durata caratterizzerà l'agevolazione contributiva.

Può tuttavia accadere che l'assunzione a tempo determinato di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità abbia alla base una delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, previste dall'art. 1 del d.l.vo 368/2001. In tali casi il rapporto di lavoro potrà avere - conformemente alla disciplina contenuta nel decreto legislativo citato - durata massima (originaria o attraverso proroghe successive) superiore a 12 mesi; in ogni caso, tuttavia, l'agevolazione contributiva spetterà per il periodo massimo di 12 mesi.

Ad esempio, nel caso in cui si stipuli, per ragioni produttive, un contratto di durata di 16 mesi, spetta l'agevolazione per i primi 12 mesi; se, per ragioni produttive, si stipuli un contratto di 6 mesi e poi - ricorrendo sempre le ragioni produttive - si proroghi il rapporto per ulteriori 10 mesi, spetterà l'agevolazione contributiva per i complessivi primi 12 mesi del rapporto.

Le istruzioni qui illustrate superano eventuali indicazioni difformi contenute in messaggi o circolari precedenti.



### **Ministero del Lavoro: misure in favore dei giovani**

Si è riunita in dicembre l'Unità operativa per l'occupazione giovanile del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali composta dalle direzioni competenti, da Isfol, Italia Lavoro e Inps per verificare le azioni in corso e varare una serie di misure a favore dei giovani, secondo un impegno finanziario complessivo pari a 200 milioni di euro, con riferimento:

- all'utilizzo del contratto di apprendistato nell'artigianato per la rivalutazione dei mestieri tradizionali e del lavoro manuale in funzione di contrasto alla dispersione scolastica;
- alla diffusione presso le scuole superiori e le università di servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro degli studenti e alla sperimentazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un titolo di studio;
- allo sviluppo dei servizi offerti dal motore di ricerca istituzionale clic lavoro che raccoglie opportunità di lavoro e curricula, destinati a integrarsi progressivamente con alcuni servizi pubblici come la "lettura" e la ricerca per professioni dei concorsi pubblici, la conoscenza e la diffusione dei curricula dei percettori di sussidio muniti di "dote" conseguente al sussidio, l'accesso alla periodica rilevazione dei fabbisogni professionali.



All'interno di cliclavoro saranno presenti anche i curricula dei neolaureati, che, grazie a una norma contenuta nel collegato lavoro, ora le università sono obbligate a pubblicare gratuitamente per almeno un anno dopo la laurea;

- alla ristrutturazione del Sistema Informativo Excelsior al fine identificare, a cadenza trimestrale, le principali tendenze delle professioni richieste dal mercato del lavoro in ciascuna provincia. Queste informazioni sono utili a indirizzare l'offerta formativa degli istituti scolastici, in particolare quelli tecnico-professionali, le informazioni degli orientatori e le scelte di ragazzi e famiglie. L'intenzione è contrastare il marcato disallineamento formativo e professionale che, anche in piena crisi, si è osservato nel mercato del lavoro italiano;

- alla giornata per la diffusione della cultura previdenziale nelle scuole, una preziosa campagna informativa rivolta a tutti i giovani d'Italia circa le pensioni e le scelte da fare per proteggere il proprio futuro;

- alle iniziative di diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro con azioni di orientamento nelle scuole e nelle università.



### **Agenzia Entrate: parere in materia di tassazione agevolata per straordinari**

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 130/E del 17 agosto 2010, risponde ad quesito in materia di tassazione agevolata prevista dall'articolo 2, comma 1, del d.l. n. 93/2008 (convertito dalla legge n. 126/2008); in particolare, se sia applicabile alle quote base e alle maggiorazioni relative ad alcune ipotesi di attività lavorative:

A - prestazioni di lavoro svolte nei turni promiscui (diurno-notturno) e notturni, previste dal CCNL per operai e impiegati di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa;

B - prestazioni di lavoro notturno svolte oltre le ore 23:00 da giornalisti, previste dal CCNL giornalistico.

### **Come nasce la tredicesima mensilità**

La tredicesima mensilità, detta anche gratifica natalizia, era in origine un'elargizione del datore di lavoro ai propri dipendenti, riconosciuta senza alcun vincolo di obbligatorietà, in occasione delle festività natalizie.



Il contratto collettivo nazionale di lavoro 5.8.1937 (art.13) introduceva per la prima volta l'obbligo di corresponsione di una mensilità aggiuntiva rispetto alle 12 annuali agli impiegati dell'industria e l'Accordo Interconfederale per l'industria del 27.10.1946 ha esteso il trattamento, denominandolo gratifica natalizia, anche agli operai.

L'accordo è stato reso efficace erga omnes con DPR n. 1070/1960 e la tredicesima diveniva un diritto di tutti i lavoratori dipendenti, sia con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato.



L'entità della gratifica natalizia era in origine diversa per impiegati ed operai ma la contrattazione collettiva, in particolare a partire dall'introduzione dell'inquadramento unico, ha commisurato la 13a ad una mensilità di retribuzione, di volta in volta definita retribuzione normale, di fatto, globale di fatto ecc.



L'Accordo Interconfederale del 27 ottobre 1946 sul trattamento economico dei lavoratori dell'industria estese l'istituto della 13<sup>a</sup> mensilità, con denominazione di gratifica natalizia, anche agli operai. In quell'Accordo, reso efficace erga omnes con DPR n. 1070/1960 fu ulteriormente precisato che la mensilità aggiuntiva andava calcolata «sulla base della



*retribuzione globale mensile di fatto*». Veniva, quindi, accentuato, rispetto alla formulazione del 1937, che il parametro di riferimento doveva essere tutto quanto globalmente e mensilmente percepito nel corso del rapporto. Dietro questa scia si pose, poi, tutta la contrattazione degli anni a venire.



Sul versante dei dipendenti statali l'origine è da ricercarsi nel DLCPS n. 263 del 1946, il quale all'art. 7, comma 2, dopo aver riconosciuto come gratificazione una tredicesima mensilità da corrispondere a tutto il personale alla data del 16 dicembre, stabiliva che essa vada «*commisurata al trattamento economico complessivo spettante alla data suindicata per stipendio, paga o retribuzione e indennità di carovita.*»



Oggi, è legittima la domanda: perché, una volta trasformata in remunerazione obbligatoria, la tredicesima ha continuato a rimanere tale, invece di essere spalmata sulle dodici mensilità? Una anomalia tutta italiana, che supera anche il collegamento con il rapporto di lavoro essendo riconosciuta anche nel trattamento pensionistico, e che complica non poco la comparazione con le retribuzioni di altri stati.

## **Garante Privacy: bloccata la localizzazione dei dipendenti di un'azienda, E' necessario il rispetto dello statuto dei lavoratori**

No all'uso di sistemi di geolocalizzazione dei lavoratori senza l'accordo dei sindacati o l'autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro. Il Garante per la privacy ha bloccato il trattamento dei dati effettuato da una società altoatesina che raccoglieva dati sui propri dipendenti tramite l'installazione di impianti Gps su alcuni veicoli aziendali.

Il provvedimento dell'Autorità è stato adottato in seguito alla segnalazione di alcuni lavoratori che si lamentavano di essere controllati mentre si recavano presso i clienti per attività di assistenza regolarmente programmate. Il sistema di geolocalizzazione installato dalla società era in grado di rivelare informazioni sui percorsi seguiti, sulle soste effettuate o sulla velocità degli spostamenti del personale.

Il Garante ha ricordato che, in base allo Statuto dei lavoratori, l'installazione e di apparecchiature che possano comportare il controllo a distanza dei dipendenti è possibile solo previo accordo dei sindacati o con l'autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro. Nel corso dell'istruttoria è invece emerso che tali procedure non erano state rispettate.

L'Autorità ha quindi disposto il blocco di ogni ulteriore trattamento dei dati personali riferiti ai lavoratori effettuato tramite tali strumenti di localizzazione. Nel caso in cui l'Ufficio provinciale del lavoro dovesse in futuro autorizzare l'utilizzo di sistemi di controllo via Gps, la società dovrà comunque provvedere a notificare al Garante il trattamento dei dati personali così raccolti e dovrà individuare specifici incaricati del trattamento legittimati ad accedere alle informazioni acquisite.

## **INPS: incentivi a chi assume lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione**

L'Inps, con messaggio n. 29897 del 26 novembre 2010, fornisce le istruzioni per usufruire degli incentivi ai datori di lavoro che assumono lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali o dell'indennità speciale di disoccupazione edile (decreti interministeriali nn. 53343 e 53344 del 26 luglio 2010 concernenti i criteri e le modalità per la fruizione degli incentivi economici previsti dall'articolo 2 della legge 23 dicembre 2009 n. 191, commi 134 e 151).



## **Agenzia Entrate: oltre 270 mila richieste di assistenza via Civis in dodici mesi, primo compleanno col segno più per il canale di consulenza e aiuto online a disposizione di contribuenti e professionisti**

Oltre 270 mila richieste di assistenza via Civis in dodici mesi. Primo compleanno col segno più per il canale di consulenza e aiuto online che l'Agenzia delle Entrate mette a disposizione di contribuenti e professionisti per dialogare in rete con il Fisco. Numeri positivi anche per il servizio di Posta elettronica certificata, che nello stesso periodo è stato usato ben 14 mila volte per inviare agli uffici e-mail con valore legale, stabilendo così un contatto rapido e diretto con l'Amministrazione finanziaria.

**Code agli sportelli *bye bye* col *feedback* immediato** – Un buon metro per misurare le performance di Civis e Pec è il tempo di risposta degli uffici ai quesiti e ai problemi sollevati dai contribuenti. Più precisamente, il *feedback* alla maggior parte delle comunicazioni che passano attraverso la Posta elettronica certificata arriva entro sei ore, mentre per quanto riguarda Civis, oltre il 50 per cento degli utenti ottiene una risposta già nelle ventiquattro ore successive all'invio della richiesta online e, comunque, nell'arco di quattro-cinque giorni. Una tempistica spedita che ammette qualche eccezione solo per i casi più complicati e di difficile soluzione o per problemi oggettivi, come quando, per esempio, l'ufficio interpellato non è competente a trattare la questione.

**Prova gradimento per la linea diretta Fisco-contribuenti** – In generale, Civis e Pec registrano un alto gradimento da parte dei cittadini, che possono comodamente chiedere assistenza fiscale dal pc di casa, senza attese agli sportelli e senza fare troppa attenzione all'orologio. Il servizio di e-mail certificata, infatti, può essere usato senza limiti di tempo. Orari super elastici anche per Civis, attivo tutti i giorni dalle 7.00 alle 23.00. Un'operatività ad ampio raggio che proietta i suoi influssi benefici anche sugli uffici, che riescono a pianificare meglio l'attività grazie a una ripartizione dei carichi di lavoro più razionale e basata sull'analisi della mole di richieste online e agli sportelli.

**Un anno di Civis** – Nella platea di Civis, gli intermediari iscritti a Entratel continuano a fare la parte del leone, anche se sono sempre più numerosi gli utenti di Fisconline, ossia i contribuenti comuni, che accedono al servizio. La piattaforma telematica, infatti, è stata inaugurata in via sperimentale nell'ottobre del 2009 solo per i professionisti ed è entrata a regime su tutto il territorio nazionale da gennaio 2010. A sei mesi dall'avvio dell'iniziativa, una volta misurata l'affidabilità del sistema su vasta scala, nel maggio scorso l'Agenzia ha deciso di estendere l'assistenza telematica anche a tutti i contribuenti registrati a Fisconline. In questo modo chiunque può chiedere assistenza in rete sulle comunicazioni di irregolarità inviate in seguito al controllo formale e automatico delle dichiarazioni dei redditi, facendo correggere eventuali errori e anomalie, pagando le somme indicate con una riduzione delle sanzioni oppure segnalando alle Entrate le ragioni per cui si ritiene il pagamento non dovuto.

**Percorso sicuro con la Pec** – La Posta elettronica certificata è un servizio di comunicazione gratuito che consente di stabilire un filo diretto sicuro tra la Pubblica amministrazione e i cittadini. I messaggi inviati con questo sistema agli indirizzi Pec della Pa hanno valenza legale esattamente come la tradizionale raccomandata con ricevuta di ritorno, con il vantaggio che non è necessario presentarsi di persona negli uffici. Basta avere un qualsiasi dispositivo in grado di connettersi a Internet per fare in rete le operazioni di sportello più comuni, portando in casa le funzionalità del front office e risparmiando tempo e costi.



## **Agenzia Entrate: dimmi chi sei e ti dirò che codice fiscale hai, é pronto il servizio di verifica online**

Al via il nuovo servizio di verifica del codice fiscale che l'Agenzia delle Entrate mette a disposizione sul proprio sito Internet. Con il Dl 78/2010 è stato disposto infatti che l'Amministrazione finanziaria offra a chiunque la possibilità di accedere liberamente ad uno strumento per verificare l'esistenza e la corrispondenza tra un codice fiscale e i dati anagrafici di un soggetto, confrontando i dati inseriti con quelli registrati in Anagrafe Tributaria.

Come ti verifico il codice - Il controllo dei dati anagrafici e del relativo codice fiscale viene effettuato attraverso il collegamento con l'Anagrafe Tributaria. In particolare, l'applicazione consente di:

- verificare la validità di un codice fiscale, sia di una persona fisica che di un soggetto diverso da persona fisica;
- verificare la validità e la corrispondenza tra un codice fiscale e i dati anagrafici completi di una persona fisica
- verificare la validità e l'esatta corrispondenza tra un codice fiscale e la denominazione di un soggetto diverso da persona fisica.

Il servizio non consente comunque di verificare la validità di una partita Iva. A guardia degli abusi - Prima di usufruire del servizio è necessario inserire un codice di controllo Captcha (Completely Automated Public Turing test to tell Computers and Humans Apart) che ne impedisce utilizzi impropri. Il codice può essere ricavato sia dall'immagine visualizzata all'interno della pagina, sia via audio on demand. L'applicazione è disponibile sul sito [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it), all'interno dell'area servizi online.

## **Da Equitalia il modello della nuova cartella di pagamento**

Meno carta e più informazioni utili per la nuova cartella di pagamento di Equitalia, che va in scena con un *look* tutto nuovo. Più facile da leggere e da capire, con meno pagine da sfogliare, tante spiegazioni "evita-incomprensioni", avvertenze confezionate di volta in volta "su misura" e una grafica più chiara e dinamica. Il provvedimento firmato oggi dal direttore dell'Agenzia battezza così il nuovo modello semplificato di cartella, che sarà obbligatoriamente adottato per i ruoli consegnati agli agenti della riscossione dopo il 30 settembre 2010. La nuova cartella è il frutto anche del confronto di Equitalia con le associazioni dei consumatori all'interno del tavolo del Cncu (Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti). L'intento è coniugare semplicità, chiarezza e brevità, per agevolare i destinatari del messaggio di pagamento semplificato, che sono i cittadini tenuti a versare somme da riscuotere tramite Equitalia, come ad esempio tributi, contributi previdenziali, ma anche sanzioni amministrative e diritti doganali. Ecco le principali novità della cartella semplificata. Quadro di sintesi già in prima pagina Istruzioni più complete, immediato il dovuto e chiaro l'emittente - Fogli avvertenze su misura

In chiusura info utili "scaccia dubbi" - La cartella si chiude con una nuova sezione chiamata "Informazioni utili", con tutte le spiegazioni, supportate dai riferimenti normativi, su spese di notifica, compensi di riscossione, interessi, somme aggiuntive, per rendere più fruibile il messaggio ed evitare al contribuente eventuali incertezze. La nuova cartella dedica più spazio anche alle avvertenze, differenziate di volta in volta in base alla natura delle somme iscritte a ruolo. L'obiettivo è circostanziare meglio cosa si chiede al destinatario della cartella e cosa può fare se ritiene di essere stato chiamato in causa per errore. Voltando pagina, il secondo foglio della cartella indica in alto a destra il nome e l'indirizzo dell'Ente che ha emesso il ruolo, rendendolo così immediatamente visibile. Inoltre, trova una grafica tutta nuova la sezione chiamata "Dettaglio degli importi dovuti", che descrive nello specifico ogni singola iscrizione a ruolo elencata nella consueta area dedicata agli addebiti. Non solo. Nel nuovo modello le istruzioni sono più complete e dettagliano in maniera organica e puntuale come e dove pagare, fornendo anche le informazioni relative alla possibilità di accedere alla rateazione del pagamento, ora raccolte nella nuova sezione "Dilazioni di pagamento". - Un frontespizio più ricco e leggibile per la nuova cartella, che già in apertura offre un quadro sintetico del debito del contribuente, riassumendo in un prospetto *ad hoc* le somme da versare, con un elenco degli enti creditori e delle modalità di pagamento, e indicando espressamente il termine di 60 giorni dalla notifica della cartella entro cui si deve "saldare" il debito. Inoltre, per agevolare il contribuente la cartella indica se gli viene consegnata in qualità di coobbligato e non come debitore principale.



## **Agenzia Entrate: via libera alla presentazione della dichiarazione integrativa “a favore” per quelle imprese che non si sono avvalse degli sconti fiscali previsti dalla Tremonti-ter**

Via libera alla presentazione della dichiarazione integrativa “a favore” per quelle imprese che non si sono avvalse degli sconti fiscali previsti dalla Tremonti-ter, in attesa che gli organi competenti si pronunciasse positivamente sulla cumulabilità con altre agevolazioni. Questa è l'interpretazione contenuta nella risoluzione n. 132/E, pubblicata oggi, che riserva lo stesso trattamento alle imprese che hanno invece deciso di usufruire dello sconto ma che non hanno ricevuto l'ok sulla cumulabilità. In questo caso sarà necessario presentare la dichiarazione integrativa “a sfavore”, con possibilità di ravvedimento operoso. Gli investimenti agevolati – L'articolo 5 del Dl 78/2009 prevede, per le imprese che effettuano investimenti in nuovi macchinari, la possibilità di detassare dal reddito d'impresa un importo pari al 50% del valore degli investimenti effettuati. Lo stesso articolo non prescrive comunque un divieto di cumulo del beneficio con altre misure di favore, a meno che le norme relative non dispongano diversamente. Con la risoluzione n. 132/E, l'Agenzia fornisce istruzioni in merito alla possibilità di avvalersi delle dichiarazioni integrative per modificare, a seguito dei pareri sulla cumulabilità, il comportamento fiscale adottato dalle imprese.

L'integrativa “a favore” - Una volta definita positivamente dalle altre Amministrazioni competenti la questione della cumulabilità con altre misure di favore, il contribuente, che non si è avvalso dell'agevolazione, può presentare la dichiarazione integrativa entro i termini di presentazione della dichiarazione dei redditi successiva a quella in cui avrebbe dovuto richiedere lo sconto. Qualora il termine per la presentazione della dichiarazione integrativa sia scaduto, è possibile richiedere il rimborso e, in caso di silenzio rifiuto, procedere con il ricorso.

L'integrativa “a sfavore” - Se il contribuente ha deciso, invece, di usufruire comunque dell'agevolazione, ma l'esito sulla cumulabilità è risultato negativo, la dichiarazione integrativa potrà essere presentata entro il 31 dicembre del quarto anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione originaria. Tuttavia, è possibile avvalersi dell'istituto del ravvedimento operoso nel caso in cui la dichiarazione integrativa venga presentata prima dell'avvio dei controlli, entro il termine previsto per la presentazione della dichiarazione relativa al periodo d'imposta successivo.

Il testo della risoluzione n. 132/E è disponibile sul sito Internet dell'Agenzia delle Entrate.

## **Le fiduciarie sotto la lente dell'Agenzia delle Entrate e della Guardia di Finanza - Nel mirino del fisco le comunicazioni all'anagrafe dei rapporti finanziari**

Sono in corso, da parte della Guardia di Finanza e dell'Agenzia delle Entrate, 12 interventi (6 affidati all'Agenzia e 6 alle Fiamme gialle) presso società fiduciarie dislocate in cinque regioni (Piemonte, Lombardia, Liguria, Emilia Romagna e Lazio).

Oggetto dei controlli è il corretto adempimento degli obblighi di comunicazione all'Archivio dei rapporti finanziari dei dati relativi alla clientela e delle operazioni svolte al di fuori di rapporti continuativi. L'attività di oggi, che rientra in più ampio disegno di lotta all'evasione e agli illeciti fiscali internazionali, fa seguito ai controlli avviati, da GdF e Agenzia delle Entrate, a partire dall'ottobre del 2009, nei confronti di filiali di banche svizzere o con sedi territorialmente vicine a San Marino e di filiali di banche austriache e slovene presenti sul territorio (nel complesso, sono 40 gli interventi già eseguiti, relativi a 259 filiali). La “stretta” nei confronti delle società fiduciarie - società cioè che svolgono attività di amministrazione di beni per conto di terzi, ovvero di gestione di valori a loro affidati dalla clientela - ha lo scopo di evitare che le stesse possano essere utilizzate per scopi di evasione fiscale internazionale. Cosa c'è nell'Archivio dei rapporti finanziari - La banca dati dei rapporti finanziari contiene tutte le comunicazioni relative ai rapporti continuativi intrattenuti con la clientela esistenti, a partire dalla data dell'1 gennaio 2005, alle cosiddette operazioni extra-conto, ossia poste in essere al di fuori di un rapporto continuativo, ad eccezione delle operazioni di versamento effettuate tramite bollettino di conto corrente postale per un importo unitario inferiore a 1.500 euro, nonché ai rapporti diversi da quelli intrattenuti con i titolari dei rapporti continuativi o delle stesse operazioni extra-conto (procure e deleghe).



Vademecum per le comunicazioni – I dati devono essere comunicati all'Archivio mensilmente in via telematica. Nel database sono registrati, ad oggi, oltre 950 milioni di rapporti e più di 90 milioni di soggetti che hanno effettuato operazioni extra-conto.

I soggetti tenuti a inviare i dati sono circa 13 mila e includono le banche, la società Poste italiane Spa, gli intermediari finanziari, le imprese di investimento, gli organismi di investimento collettivo del risparmio, le società di gestione del risparmio e ogni altro operatore finanziario. L'obbligo di comunicazione ricade anche sulle filiali estere di operatori italiani e, ovviamente, su quelle italiane di operatori esteri.



## **Modello Irap, tutte le aliquote nella nuova bozza in rete, online anche la versione provvisoria di Unico Sc per il 2011**

Taglio del nastro per le bozze delle dichiarazioni Irap e Unico Sc che i contribuenti potranno utilizzare a partire dal prossimo anno. Da oggi, infatti, sono in linea sul sito Internet dell'Agenzia delle Entrate, [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it), le versioni provvisorie dei modelli per l'imposta regionale sulle attività produttive e per le società di capitali. Irap, appendice nuova di zecca con tutte le aliquote – Il restyling dell'appendice è una delle novità più importanti del modello Irap 2011. In particolare, è stata aggiornata la tabella delle aliquote applicabili per l'anno d'imposta 2010, riportando non solo le aliquote modificate da leggi regionali, ma anche quelle statali (ordinaria, per il settore agricolo e per le pubbliche amministrazioni). In questo modo il contribuente ha a disposizione un elenco completo, regione per regione, di tutte le aliquote applicabili, già comprensive delle maggiorazioni e specificamente codificate. Diventa così più semplice associare a ogni aliquota il codice da riportare poi nei campi ad hoc del quadro IR. Quadro IR e frontespizio al ritocco – Nuovo volto anche per la sezione VII del quadro IR e, nello specifico, per il rigo IS32, relativo alla rideterminazione dell'acconto per l'anno 2010 per le regioni in deficit sanitario. Come previsto dalla legge n. 191 del 2009, infatti, in Campania, Lazio, Molise e Calabria si applica la maggiorazione dello 0,15 per cento delle aliquote dell'imposta regionale sulle attività produttive. Per quanto riguarda il frontespizio, qui è stata tagliata la sezione dedicata alla scelta del domicilio per la notifica degli atti che, in base alle modifiche introdotte dalla manovra economica (art. 38, comma 4, d.l. 78/2010), va fatta dal contribuente inviando una comunicazione specifica all'ufficio competente. Unico Sc più snello - Anche il modello Unico società di capitali si alleggerisce e perde una sezione del quadro RS. Scompare, infatti, la parte dedicata ai dati dei bilanci redatti secondo i criteri dettati dal codice civile. Non solo. Finisce in soffitta anche il quadro RG, relativo ai fondi d'investimento immobiliare chiusi. La dichiarazione appare così più facile da compilare, anche grazie alla nuova formula del quadro RQ, dedicato al calcolo delle imposte sostitutive, che è stato reso omogeneo all'interno di tutti i modelli di Unico. Infine, nella nuova bozza trovano spazio le tre principali novità introdotte dalle ultime modifiche normative, come ad esempio il bonus campionari, dedicato alle imprese del settore tessile, e il nuovo prospetto dedicato al transfer pricing.

Le bozze dei modelli sono consultabili sul sito [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it)

## **Agenzia Entrate: unico società di persone ed enti non commerciali, online le bozze dei modelli per il 2011**

Sono in rete sul sito Internet dell'Agenzia le bozze aggiornate di Unico società di persone ed enti non commerciali. Sono tre le principali novità contenute nelle ultime versioni dei modelli, in linea con le recenti modifiche normative: dal bonus campionari, dedicato alle imprese del settore tessile per gli investimenti in ricerca e sviluppo, al nuovo prospetto dedicato al *transfer pricing* e, infine, alla sospensione d'imposta sugli utili reinvestiti da parte delle imprese aderenti ai contratti di rete. Quest'ultima misura è sottoposta all'autorizzazione della Commissione Europea. Semplificazione a due vie: più immediatezza e maggiore razionalizzazione – I modelli aprono alle agevolazioni della *Tremonti tessile* (Dl n. 40/2010). Come funziona il bonus-campionari – Al debutto il *transfer pricing* modello Ue

Le bozze dei modelli sono disponibili sul sito Internet dell'Agenzia delle Entrate, [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it), all'interno della sezione "Modelli".

**Il fisco premia chi documenta il *transfer pricing*.** Pronto, infatti, il nuovo prospetto del quadro RS dove si dovrà indicare, in materia di documentazione dei prezzi di trasferimento, l'ammontare dei



componenti negativi e/o positivi delle transazioni, in linea quindi con quanto introdotto di recente dalla normativa (Dl 78/2010). In particolare, le nuove disposizioni prevedono l'esonero dalla sanzione qualora, nel corso dell'accesso, ispezione o verifica, o di altra attività istruttoria, il contribuente consegna all'Amministrazione finanziaria la documentazione, indicata nel provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate del 29 settembre 2010, idonea a consentire il riscontro della conformità al valore normale dei prezzi di trasferimento praticati. L'agevolazione consiste in una deduzione dal reddito d'impresa nel periodo d'imposta in cui si effettua l'investimento agevolabile. Il passo successivo, per usufruire dell'incentivo, prevede l'invio di una comunicazione –mod. CRT – con i dati degli investimenti in attività di ricerca e sviluppo effettuati e il relativo risparmio d'imposta prenotato. Al riguardo, nel quadro RS è stata predisposta un'apposita sezione per indicare l'incentivo spettante. Comunque, la deduzione deve essere riportata nei quadri di determinazione del reddito – RF, RG, RD e RC – nei quali è stata inserita una nuova colonna, nel rigo dedicato all'indicazione del reddito detassato, in cui va indicato l'ammontare dell'agevolazione spettante. – Nei modelli relativi alle società di persone ed enti non commerciali debutta il bonuscampionari, ovvero l'incentivo fiscale previsto dal Dl 40/2010, cosiddetta *Tremonti tessile*. L'agevolazione è diretta a incentivare gli investimenti in attività di ricerca industriale e sviluppo *precompetitivo*, cioè finalizzati alla realizzazione di campionari, collezioni e prototipi, fatti dalle aziende che operano nel settore tessile. La fase d'aggiornamento dei modelli di dichiarazione ha riservato, anche quest'anno, un'attenzione particolare alla semplificazione. Nel dettaglio, il quadro RQ, per il calcolo delle imposte sostitutive, è stato reso omogeneo all'interno di entrambi i modelli Unico per consentirne una compilazione più immediata rispetto al passato.

## Rimborsi fiscali a quota 11 miliardi nel 2010

Più di 11 miliardi di euro restituiti dal Fisco agli italiani nel 2010. Sfiora il milione il numero dei rimborsi eseguiti dall'Agenzia delle Entrate nei confronti dei singoli cittadini, per un totale di 769 milioni di euro nel corso dell'anno. A dominare la scena torna l'Iva, con quasi 7 miliardi e mezzo di euro restituiti a lavoratori autonomi e aziende. Ecco, in dettaglio, quanto il Fisco ha restituito a famiglie e imprese nel corso del 2010.

| Tipologia  | Numero Rimborsi  | Importo totale<br>(in milioni di euro) |
|--|------------------|--|
| <b>Irpef</b>   | 961.315          | 769                                    |
| <b>Bonus</b>   | 131.102          | 54                                     |
| <b>Iva auto</b>  | 17.728           | 106                                    |
| <b>Rimborsi ultradecennali</b>                                 | 364              | 424                                    |
| <b>Iva</b>   | 40.762           | 7.472                                  |
| <b>Ires</b>  | 4.329            | 2.272                                  |
| <b>Altre imposte (registro, concessioni governative, ecc.)</b> | 30.474           | 85                                     |
| <b>Totale</b>  | <b>1.186.074</b> | <b>11.182</b>                          |





## **Il nuovo piano dell'UE punta a un tasso di occupazione del 75% entro il 2020.**

L'agenda per le nuove competenze e l'occupazione punta a rendere i mercati del lavoro più flessibili, dare ai lavoratori le competenze necessarie, migliorare le condizioni di impiego e promuovere l'occupazione.

L'obiettivo primario è quello di raggiungere entro il 2020 un tasso di occupazione del 75% per le persone di età compresa tra 20 e 64 anni. È questo uno dei cinque elementi chiave di Europa 2020 [en](#), la strategia dell'UE per la crescita e l'occupazione.

La creazione di posti di lavoro è una delle priorità assolute dell'UE. Attualmente, il 10% dei cittadini dai 20 ai 64 anni è disoccupato. E non è una questione di mancanza di posti di lavoro. Si calcola infatti che entro il 2015 l'UE avrà bisogno di 2,7 milioni di lavoratori qualificati nei settori informatica, sanità e ricerca.

L'invecchiamento demografico rende il quadro ancora più complesso. La percentuale delle persone occupate deve aumentare, per poter compensare l'ondata di pensionamenti prevista per i prossimi anni e i posti di lavoro andati persi durante la crisi.

L'agenda fissa quattro priorità:

### **Modernizzare i mercati del lavoro**

Un contratto di lavoro unico e a tempo indeterminato offre ai dipendenti una maggiore protezione dal licenziamento quanto più cresce la loro anzianità. Il contratto dovrebbe dare più sicurezza ai lavoratori, ma rimanere abbastanza flessibile da spingere i datori di lavoro ad assumere.

### **Adeguare le competenze alle esigenze del mercato**

Una banca dati online con previsioni sull'offerta e la domanda di competenze aiuterà i futuri lavoratori a scegliere il proprio percorso di istruzione e formazione in base alle tendenze future del mercato, migliorando in tal modo le prospettive di occupazione.

Anche le imprese potranno accedere alla banca dati e avranno quindi minori difficoltà a reperire le risorse umane necessarie. Questa strategia preventiva dovrebbe quindi contribuire a evitare la penuria di manodopera qualificata.

Il piano prevede anche il riconoscimento delle competenze a livello europeo attraverso il cosiddetto "passaporto europeo delle competenze".

### **Migliorare la qualità degli impieghi e le condizioni di lavoro**

La Commissione rivedrà la normativa esistente in materia di orario di lavoro, salute e sicurezza e integrazione dei lavoratori extra-UE.

### **Creare occupazione**

La Commissione proporrà alcuni interventi per creare nuovi posti di lavoro mediante la semplificazione delle procedure burocratiche. Si ridurranno i costi non salariali della manodopera e verranno rimossi gli ostacoli giuridici in materia di assunzione, licenziamento, costituzione di nuove imprese e lavoro autonomo.

La Commissione dovrebbe attuare le 13 misure dell'agenda da qui al 2014.



## Ministero Economia: dal 1° gennaio 2011 interessi legali all'1,5% in ragione d'anno

### MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

#### DECRETO 7 dicembre 2010

#### Misura del saggio di interesse legale, con decorrenza dal 1° gennaio 2011. (10A15099)

(GU n. 292 del 15-12-2010)

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Visto l'articolo 2, comma 185, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, recante "misure di razionalizzazione della finanza pubblica" che, nel fissare al 5 per cento il saggio degli interessi legali di cui all'articolo 1284, primo comma, del codice civile, prevede che il Ministro dell'economia e delle finanze può modificare detta misura sulla base del rendimento medio annuo lordo dei titoli di Stato di durata non superiore a dodici mesi e tenuto conto del tasso di inflazione registrato nell'anno;

Visto il proprio decreto 4 dicembre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 291 del 15 dicembre 2009, con il quale la misura del tasso di interesse legale è stata fissata all'1 per cento in ragione d'anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2010;

Visto il decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia); Tenuto conto del rendimento medio annuo lordo dei predetti titoli di Stato e del tasso d'inflazione annuo registrato;

Decreta:

#### Art. 1

La misura del saggio degli interessi legali di cui all'articolo 1284 del codice civile è fissata all'1,5% in ragione d'anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2011.

Il presente decreto sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 7 dicembre 2010.

Il Ministro: Tremonti

### Istat: disoccupazione record, siamo all'8,7%, mai così male dal 2004

Nel terzo trimestre 2010 il numero di occupati, al netto dei fattori stagionali, risulta pari a 22.811.000 unità segnalando un calo rispetto al trimestre precedente pari allo 0,2 per cento. A fronte della significativa discesa nel Mezzo-giorno e, in misura più ridotta nel Centro, l'occupazione rimane stabile nel Nord. La riduzione congiunturale dell'occupazione, diffusa settorialmente, riguarda soprattutto l'agricoltura e l'industria. Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, sempre in termini destagionalizzati, il numero di occupati scende di 176.000 unità (-0,8 per cento). Anche in termini tendenziali il calo dell'occupazione riguarda in particolare il Mezzogiorno.

Nel terzo trimestre 2010 il numero delle persone in cerca di occupazione risulta pari a 2.068.000 unità, con una flessione dell'1,7 per cento (-36.000 unità) rispetto al secondo trimestre. La discesa congiunturale della disoccupazione si concentra nelle regioni settentrionali. Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente il numero dei disoccupati sale invece del 3,1 per cento (+61.000 unità).

Nella media del terzo trimestre 2010, il tasso di disoccupazione è pari all'8,3 per cento, con un calo di un decimo di punto rispetto al secondo e un aumento di tre decimi rispetto al terzo trimestre 2009.

Oggi viene inoltre diffuso l'aggiornamento delle stime mensili relativamente al terzo trimestre 2010. I dati provvisori destagionalizzati, relativi a ottobre 2010, mostrano rispetto a settembre 2010 una stabilità dell'occupazione ed un aumento del tasso di disoccupazione (da 8,4 a 8,7 per cento).



## Maltrattamenti continuati sul luogo di lavoro e violenza privata

L'esatta qualificazione del reato configurabile in capo al soggetto che opera maltrattamenti a scapito di altro soggetto posto sotto la sua autorità nel rapporto di lavoro, è stata caratterizzata nella recente sentenza 44803/2010. Il caso perveniva alla Corte successivamente alla conferma da parte della Corte d'appello della condanna ad otto mesi di reclusione inflitta ad un capo officina di una azienda ai sensi dell'art. 572 c.p. (maltrattamenti). La difesa sosteneva che l'imputato non è datore di lavoro ma solo capo-officina rispetto al lavoratore sicché viene a difettare "a monte" un potere autoritario verso il soggetto passivo e quindi una concreta e ragionevole condizione di soggezione dell'agente sul soggetto passivo; difetta, in sostanza, una "posizione di supremazia che si traduca nell'esercizio di un potere direttivo o disciplinare, tale da rendere specularmente ipotizzabile una soggezione, anche di natura meramente psicologica, del soggetto passivo", come ribadito anche da questa Corte di legittimità. Nella specie puntualizza la difesa, il rapporto di autorità si risolve in quello di semplice responsabilità del capo-officina nei confronti dell'azienda, senza nessun potere reale nei confronti dei sottoposti, neppure di carattere disciplinare, quale quello del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti. L'intera vicenda andava quindi riportata nei limiti di un "conflitto interpersonale sul luogo di lavoro" privo di rilevanza penale, il che colloca il fatto fuori dalla fattispecie contestata. All'esame della Corte, si è imposto, in via preliminare, dover cogliere i termini letterali ed essenzialmente modali dell'imputazione di cui all'art. 572 c.p. nel contesto della quale si attribuisce all'imputato la qualità di "capo officina" ed al soggetto passivo la qualità di "meccanico", il tutto nell'ambito della ditta se, con specifico riferimento al fatto che detto passivo fosse sottoposto alla "autorità" di quello attivo, la cui condotta valeva a determinare una situazione di "abituale sofferenza che si estrinsecava in comportamenti mortificanti diretti a denigrare ed a svalutare il lavoratore". Ciò posto, non può che ribadirsi quanto la stessa Corte di legittimità ha, anche di recente, osservato circa la configurabilità del reato di cui all'art. 572 c.p., nell'ambito di un rapporto di lavoro. Si è, in proposito, osservato che perché sia configurabile il reato di cui all'art. 572 c.p., occorre un rapporto tra soggetto agente e soggetti passivi caratterizzato da un potere autoritativo esercitato, di fatto o di diritto, dal primo sui secondi, i quali, specularmente, di apprezzabile soggezione. Tale situazione è tradizionalmente confinata nell'ambito familiare (rapporti marito-moglie, tra conviventi, tra figli e genitori) e successivamente estesa con il vigente codice anche ai rapporti educativi di istruzione, cura, vigilanza e custodia o a quelli che si instaurano nell'ambito del rapporto di lavoro. Proprio con riferimento a tale rapporto occorre che il soggetto agente versi in una posizione di supremazia non solo formale ma sostanziale che si traduca nell'esercizio di un potere direttivo o disciplinare tale da rendere specularmente ipotizzabile una apprezzabile soggezione, anche di natura meramente morale e psicologica del soggetto passivo ad opera di quello attivo. Nella specie, considerato che dagli atti e dalle convergenti risultanze della prova specifica e le stesse dichiarazioni dell'imputato non sembra potersi riconoscere, pur nella comprovata ripetitività e valenza modale della condotta del ricorrente verso il lavoratore, quell'apprezzabile e determinante nesso di vera e propria "supremazia-soggezione" tra il soggetto passivo e quello attivo, tanto da assimilarne i caratteri peculiari alle situazioni tipicamente a carattere familiare (ad esempio tra colf e persone della famiglia, ovvero tra mastro d'arte ed apprendista in un contesto di stabilità e non di occasionalità di rapporto), non è configurabile il reato contestato. Sembra piuttosto correttamente configurabile, proprio attraverso una motivata valutazione ed apprezzamento della richiamata prova specifica, il reato di violenza privata continuata aggravata ex art. 61 n. II c.p.. In tali sensi va opportunamente qualificato il fatto, proprio avuto riguardo alle concludenti emergenze tipicizzanti il rapporto tra un capo officina ed un meccanico nel contesto di un'azienda organicamente strutturata in termini affatto riconducibili a situazioni ancorate ad ambiti familiari come innanzi segnalati. Alla stregua delle considerazioni che precedono, s'impone l'annullamento dell'impugnata sentenza.

## Reintegro del lavoratore solo nel luogo e nelle mansioni originarie

Reintegrare il lavoratore illegittimamente licenziato in un luogo diverso da quello originario, costituisce inadempimento contrattuale per il datore di lavoro e la conseguente nullità del provvedimento di trasferimento. Ulteriormente confermata, quindi, la giurisprudenza formatasi a riguardo, come nella sentenza in commento di Cassazione nr. 23766/2010.

Una lavoratrice, assunta in precedenza dalle Poste con contratto a tempo determinato, aveva ottenuto, a seguito di una precedente controversia, la dichiarazione di nullità della clausola di apposizione del termine e la dichiarazione che tra le parti doveva ritenersi stipulato un contratto a tempo indeterminato.



Le Poste le avevano allora intimato di ripresentarsi al lavoro, ma in un impianto diverso da quello cui era addetta in precedenza, e sensibilmente lontano sia da essa che dall'abitazione dell'interessata. La dipendente non si era presentata al lavoro presso la nuova destinazione, e le Poste, dopo averle contestato l'addebito, avevano disposto il suo licenziamento disciplinare (con preavviso), che veniva impugnato dall'interessata. Il giudice di primo grado accoglieva la domanda e la pronuncia veniva confermata dalla Corte d'Appello. I giudici sottolineavano che la società - nel dare esecuzione ad una sentenza del giudice del lavoro che aveva ritenuto la nullità del termine apposto al contratto di lavoro ordinando la sua riammissione nel posto di lavoro - aveva invitato la lavoratrice a riprendere servizio in una sede diversa da quella assegnata in origine, e ritenevano che questa assegnazione configurasse un inadempimento contrattuale da parte della società, che si concretava in un illegittimo trasferimento o, comunque, nella inosservanza dell'ordine giudiziale di riammissione nel posto originario, sì che il rifiuto della prestazione da parte della lavoratrice doveva ritenersi giustificato, mentre il conseguente recesso della società si rilevava illegittimo.

Avverso la sentenza di appello la società proponeva ricorso per cassazione, sostenendo tra l'altro che -anche ritenendo che il provvedimento contenesse un trasferimento implicito - lo stesso era giustificato da ragioni tecniche produttive e organizzative, mentre l'obbligo del datore di lavoro di indicare le ragioni del trasferimento sorgeva solo a seguito di esplicita richiesta del prestatore, che nella specie non era mai stata avanzata.

Il ricorso è stato ritenuto non fondato.

La problematica oggetto di causa è già stata esaminata recentemente dalla stessa Corte che - in un altro caso di un dipendente delle Poste Italiane s.p.a., reintegrato dopo la declaratoria di nullità dell'apposizione del termine inserito nel contratto di lavoro - è giunta ad affermare il principio di diritto, pienamente condiviso e fatto proprio dal Collegio, perché unico conforme al sistema normativo, che "l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro emanato dal giudice nel sanzionare un licenziamento illegittimo esige che il lavoratore sia in ogni caso ricollocato nel luogo e nelle mansioni originarie, salva la facoltà per il datore di lavoro di disporre con successivo provvedimento il trasferimento ad altra unità produttiva, laddove ne ricorrano le condizioni tecniche, organizzative e produttive. Ne consegue che il trasferimento del lavoratore al di fuori di tali condizioni, integrando un inadempimento contrattuale da parte del datore di lavoro, è nullo e giustifica, sia quale attuazione dell'eccezione di inadempimento ai sensi dell'art. 1460 cod. civ., sia in considerazione dell'inidoneità a produrre effetti da parte degli atti nulli, il rifiuto del dipendente di assumere servizio nella sede diversa cui sia stato destinato. Infatti, il trasferimento di sede del dipendente reintegrato, presupponendo la preventiva ammissione di questi nella prestazione della precedente attività lavorativa in ottemperanza

del comando giudiziale, può concretizzarsi solo successivamente alla reintegrazione del lavoratore nel medesimo luogo di lavoro dal quale era stato allontanato. Per tali motivi, ricorso rigettato.

## **Quando la penicella costa il posto di lavoro**

La terza sezione penale della Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso di un lavoratore addetto alla vigilanza e trovato a dormire (sentenza 43412/2001), sottolineando che "l'essersi addormentato costituisce abbandono del posto di servizio".

Il ricorso era stato proposto da un agente della Polizia di Stato che hià la Corte d'Appello aveva condannato per abbandono del posto di lavoro poiché, in servizio alla frontiera, si era allontanato per recarsi a riposare nel gabbiotto.

Resa quindi definitiva la condanna a quattro mesi di reclusione per abbandono di servizio nei confronti dell'agente di Polizia in servizio al valico di Zenna e addetto al controllo dei passaporti. Per la Suprema Corte, "l'addormentamento, quando dipende da una libera scelta del soggetto e non da cause patologiche, è sempre un atto volontario" e, come tale, costituisce abbandono di servizio. Il lavoratore - come sopra detto - era già stato condannato a quattro mesi di reclusione dalla Corte d'appello, in violazione della legge 121 del 1981 poiché alle 6.50 del 20 agosto di sei anni fa "era stato sorpreso addormentato a bocca aperta nel proprio gabbiotto e non si era svegliato nonostante il rumore del passaggio dell'autovettura di servizio e nonostante che l'ispettore avesse aperto il vetro di separazione del gabbiotto".

Invano il lavoratore ha rivendicato una sanzione minore sostenendo, tra l'altro, di non avere "abbandonato il posto di lavoro" cercando giustificare la propria condotta.

La Suprema Cassazione ha infatti sancito che, non solo un tale comportamento indicava il venir meno al dovere generale legato alla tenuta della divisa, ma che "abbandona il servizio non solo colui che materialmente si allontana dal luogo dove il servizio deve essere prestato, ma anche colui che, pur presente nel luogo in realtà non lo presta. Colui che, preposto al controllo dei passaporti in una zona di frontiera, si addormenti nel relativo gabbiotto, certamente non presta il servizio che gli è affidato".





## Sicurezza sul lavoro anche nei lavori in abitazione privata

Il mancato rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro da parte del committente dei lavori, fa sì da ritenere quest'ultimo colpevole delle violazioni, anche se trattasi di lavori svolti in un'abitazione privata. Si è così pronunciata la Corte di Cassazione ( sent. 42465/2010) esaminando il ricorso presentato da un privato committente, già condannato in sede di appello ai sensi dell'art. 589 cpp.

### Art. 589 - Omicidio colposo

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.  
(...)

La contestazione addebitata si riassume nell'aver cagionato per colpa la morte di un operaio perché, in qualità di committente di lavori edili da svolgersi nella sua abitazione, consentiva al lavoratore, di svolgere i detti lavori in assenza di qualsiasi cautela atta a scongiurare i rischi, (le indagini avevano individuato lo svolgimento di attività lavorativa ad altezza superiore ai metri due) , sicché , in occasione del lavoro assunto, l'operaio precipitava da una impalcatura non munita di parapetti con le cautele di cui all'art. 27 DPR 27/4/1955 n. 547 e non essendo provveduto di cintura di sicurezza. Hanno premesso i supremi giudici che la sentenza impugnata accerta motivatamente una caduta del lavoratore, in occasione e a causa di lavori svolti, da una altezza di "non meno di m. 3,50" e comunque a "due metri", a fronte di una qualità accertata come autonoma della prestazione resa dal lavoratore che la sentenza di appello definisce lavoratore subordinato di altro datore di lavoro. La sentenza accerta la mancanza di cinture di sicurezza, di casco e di impalcature, queste ultime sostituite invece da "alcune tavole inchiodate" "senza parapetto" raggiungibili per mezzo di "una scala di ferro nonché, e infine, la mancanza di qualsiasi altro presidio di sicurezza. Ancorai la sentenza ritiene che il committente abbia svolto i lavori in economia senza avere preventivamente verificato la idoneità del lavoratore non iscritto in alcun albo artigiano o ad alcuna lista della Camera di commercio, senza nominare un direttore dei lavori e dunque assumendosi interamente il maggior rischio di una così fatta organizzazione. Il testo della sentenza impugnata individua esplicitamente le norme che identificavano la posizione di garanzia del committente in quelle che imponevano l'utilizzo di impalcature e l'uso di casco e cintura per le lavorazioni in altezza ed altrettanto esplicitamente menziona il art. 522 cpp. Il nucleo decisivo della motivazione impugnata accerta la omissione di cautele suggerite anche solo dal buon senso e dalla parametrizzazione delle misure essenziali previste per la prevenzione degli infortuni nell'edilizia e per il lavoro subordinato con quelle concretamente omesse nel caso che ne occupa. In una lettura della legislazione in tema di tutela della salute , la stessa Corte ha già affermato che le misure apprestate dal D.Lvo 19/9/1994 n. 626 a tutela della salute per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati e pubblici, costituiscono il sistema di protezione più ampie che la strumentazione giuridica attraverso i suoi metodi definitivi possa realizzare. Invero tra definizione di lavoratore subordinato e lavoratore equiparato al lavoratore subordinato agli effetti della applicazione della normativa antinfortunistica, già dal 1955 evidenzia la erroneità della tesi di diritto secondo la quale l'ordinamento positivo italiano appresta la tutela della salute per i soli lavoratori subordinati. In ogni caso la costante giurisprudenza della Corte ha tenuto ben fermo che per chiunque gestisce imprese, opifici, cantieri, oltre alla obbligazione di garanzia relativa ai lavoratori dipendenti dell'imprenditore o comunque presenti nei luoghi di lavoro per causa di lavoro, si aggiunge una ulteriore obbligazione di garanzia verso chiunque acceda a quegli impianti, obbligazione correlata agli obblighi specifici di sicurezza che cautelano le attività organizzate ma anche agli obblighi generali di non esporre alcuno a rischi generici o ambientali derivati dalla attività del soggetto gravato per legge per contratto o per assunzione di fatto, dalla obbligazione di garanzia. L'eccezione sollevata dal ricorrente deve essere rigettata con il richiamo delle considerazioni sopra già svolte in punto di regole cautelari specifiche e generiche applicabili, e delle considerazioni in tema di individuazione della posizione di garanzia del proprietario (committente) che affida lavori edili in economia a lavoratore autonomo di non verificata professionalità e in assenza di qualsiasi apprestamento di presidi anticaduta a fronte di lavorazioni in quota superiore ai metri due. Le considerazioni svolte configurano come errata la tesi in diritto secondo la quale in caso di prestazione autonoma (d'opera) il lavoratore autonomo sia comunque l'unico responsabile della sua sicurezza. Contro le tesi di ricorso deve aggiungersi che l'evidenza del rischio a cui il lavoratore fu concretamente esposto (assenza di qualsiasi presidio di sicurezza per lavori in quota superiore a metri 2) delinea al meglio le omissioni addebitate e puntualmente accertate a carico del proprietario committente. Il ricorso è stato quindi integralmente rigettato .



## **Lavoro a progetto : esclusivamente disciplinato dalle norme dettate dal codice civile in materia di lavoro autonomo e dalle norme speciali di cui al D. Lgs. n. 276 del 2003**

Ai lavoratori autonomi, quali quelli a progetto, non sono applicabili né direttamente né indirettamente i contratti collettivi che disciplinano il lavoro subordinato, né è loro applicabile il principio costituzionale di retribuzione sufficiente, che riguarda esclusivamente il lavoro subordinato. Lo si legge nella recente sentenza del Consiglio di Stato, n. 8229/2010. Una amministrazione comunale aveva proposto ricorso avverso la sentenza del Tar che accoglieva le doglianze di una impresa esclusa dalla aggiudicazione di un appalto di affissioni. La commissione che aveva valutato le offerte aveva escluso l'impresa in presenza di una ravvisata anomalia dell'offerta, ritenendo che l'utilizzo nell'appalto di rapporti di lavoro a progetto, non potesse comunque comportare retribuzioni inferiori ai minimi salariali previsti nel C.C.N.L. del settore commercio, applicato dalla società stessa ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Poiché, infatti, la ratio dell'art. 17 del capitolato speciale è individuabile nel fine di evitare che, indipendentemente dal tipo di contratto che lega il concessionario all'imprenditore, il personale utilizzato possa vedersi attribuire un trattamento retributivo deteriore rispetto a quello minimo previsto per i lavoratori subordinati della stessa impresa concessionaria, i minimi retributivi previsti dal CCNL di settore andavano applicati anche ai lavoratori a progetto, anche in base all'art. 1 della L. n. 327 del 2000, pena la assimilabilità del loro impiego al subappalto di manodopera.

Ma il collegio ha confermato la tesi adottata dal Tar.

E' errata la determinazione della commissione comunale secondo la quale ai lavoratori autonomi, quali quelli a progetto, non sono applicabili né direttamente né indirettamente i contratti collettivi che disciplinano il lavoro subordinato, né è loro applicabile il principio costituzionale di retribuzione sufficiente, che riguarda esclusivamente il lavoro subordinato. Sicché il lavoro a progetto risulta esclusivamente disciplinato dalle norme dettate dal codice civile in materia di lavoro autonomo e dalle norme speciali di cui al D. Lgs. n. 276 del 2003, che prevedono che, fatta salva la applicazione di accordi collettivi più favorevoli, il compenso corrisposto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e debba tenere conto dei compensi normalmente erogati per analoghe prestazioni di lavoro autonomo.

E' stata quindi giustamente riconosciuta dal T.A.R. l'erroneità del ricorso ai minimi tabellari previsti con la contrattazione collettiva dei lavoratori subordinati per verificare la congruità dei costi previsti per la retribuzione dei lavoratori a progetto. L'art. 61, IV c., del D. Lgs. n. 276 del 2003 si riferisce infatti ad eventuali specifici accordi collettivi riguardanti la categoria dei lavoratori a progetto (perché, diversamente opinando, dovrebbe ritenersi che il legislatore abbia voluto estendere in toto le norme pattizie regolanti i lavoratori subordinati a quelli a progetto, privando di autonomia tale tipologia contrattuale) e non risulta violato l'art. 8 del D.M. n. 289 del 2000, che impone il rispetto delle norme in materia di lavoro e previdenza, perché esso sarebbe stato violato solo se fosse stato accertato che la retribuzione corrisposta dalla società fosse stata non proporzionata alla quantità e qualità del lavoro eseguito dai propri collaboratori, tenuto conto dei compensi previsti per il lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Inoltre è stato correttamente rilevato dal Tribunale che l'art. 17 del capitolato, laddove impone alla aggiudicataria di applicare le condizioni previste dai contratti collettivi di lavoro del settore anche ai propri prestatori di manodopera, debba essere inteso come richiamo al rispetto di obblighi di legge o derivanti da accordi collettivi già applicabili ad essi; diversamente opinando la lex specialis travalicherebbe lo scopo di evitare di contrarre con imprese non in regola con obblighi retributivi per trasformarsi in ingerenza nella organizzazione della impresa, non consentita dalla riserva di legge di cui all'art. 41 della Costituzione, né dalla direttiva n. 96/71 interpretata alla luce dell'art. 41 del Trattato CE.

Ed invero i contratti con lavoratori a progetto sono figure negoziali diverse da quelle relative ai lavoratori subordinati, atteso che l'art. 61, I c., del D. Lgs. n. 276 del 2003 stabilisce che "Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa." Va inoltre considerato che il seguente IV comma prevede che "Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto" e che l'art. 69, I e II c., del citato D. Lgs. stabilisce che solo "I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un



rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti”.

Infine va rilevato che l'art. 63 del D. Lgs. n. 276 del 2003 stabilisce chiaramente che “Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto”.

Il rapporto con i collaboratori a progetto è quindi assimilabile al lavoro autonomo, anche se in questo la libertà del lavoratore è piena e concerne anche la scelta dell'opus, mentre così non avviene nel lavoro a progetto, in cui la definizione della dimensione finalistica verso la quale far convergere in modo coordinato ed organizzato le complessive energie lavorative aggregate è pertinenza unicamente alla parte committente, tuttavia con evidenti differenze con il lavoro subordinato .

Aggiungasi che la circolare del Ministero Lavoro n. 1 dell'8.1.2004 ha stabilito che, stante il contenuto del citato art. 63 del D. Lgs. n. 276 del 2003, non possono essere utilizzate con riguardo ai lavoratori a progetto le disposizioni in materia di retribuzioni stabilite nella contrattazione collettiva per i lavoratori subordinati. Inoltre detta circolare ribadisce che, ex art. 86, II c. del D. Lgs. n. 276 del 2003 , ai lavoratori in questione non sono applicabili i contratti collettivi dei lavoratori subordinati del medesimo settore di attività.

L'art. 17 del capitolato, laddove prevede l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro “del settore” ai prestatori di manodopera, non può stabilire l'applicazione a tutti i prestatori di manodopera, compresi i lavoratori a progetto, dei contratti del settore di lavoro subordinato, essendo invece interpretabile, in armonia con le sopra indicate normative in materia, nel senso che ai prestatori suddetti vanno applicati gli accordi collettivi del settore, se stipulati.

E' quindi da escludersi che l'art. 17 del capitolato speciale potesse essere interpretato nel senso che invece i contratti collettivi dei lavoratori subordinati di applichino anche ai lavoratori a contratto.

Insiste il Comune ricorrente sostenendo anche che, nell'ipotesi che siano ritenuti non applicabili ai lavoratori a progetto i minimi salariali previsti dal C.C.N.L., comunque il T.A.R. avrebbe dovuto tenere conto della circostanza che, in base all'art. 1 della L. n. 327 del 2000 (che prevede che, in mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo di settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione), il gestore aveva l'obbligo di applicare ai collaboratori a progetto i minimi salariali previsti dal settore merceologico più vicino a quello di cui trattasi.

Ha Osservato a riguardo la Sezione che detto art. 1 della L. n. 327 del 2000 stabilisce, al primo comma, che “Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione, nei casi previsti dalla normativa vigente, dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizio e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro come determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali...” e, al secondo comma, che “In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione”.

La lettura del secondo comma di detto articolo, in correlazione con il primo, esclude che essa possa essere interpretata nel senso indicato dall'appellante (che ogni qual volta che si sia in presenza di posizioni lavorative cui non siano applicabili i contratti collettivi debba essere determinato il costo del lavoro in relazione al contratto collettivo del settore più vicino), dovendosi evidentemente ritenere riferita la disposizione a lavoratori cui siano comunque applicabili i contratti collettivi di lavoro, e non ai lavoratori a progetto (salvo sporadiche ipotesi di stipula di contratti collettivi che li riguardino ex art. 61), assimilabili ai lavoratori autonomi, cui detti accordi non sono di norma applicabili.

L'appello è stato deve essere conclusivamente respinto e confermata la prima decisione del Tar.

## **No all'assegno di mantenimento a favore del figlio maggiorenne se è disoccupato ma ha lavorato in precedenza**

L'avvenuto espletamento di attività lavorativa da parte del figlio maggiorenne pur poi rimasto disoccupato, consente al genitore separato di cessare la corresponsione dell'assegno di mantenimento. E' quanto ha affermato la Corte di Cassazione nella sentenza nr. 23590/2010. Il giudizio – con numerosi motivi – era stato intentato dalla coniuge separata al fine – tra gli altri - di ottenere il ripristino dell' assegno di mantenimento a favore del figlio maggiorenne che , al termine di un rapporto di lavoro a tempo determinato, era successivamente rimasto disoccupato e quindi non poteva ritenersi entrato stabilmente nel mondo del lavoro.



I supremi giudici hanno respinto la richiesta dell'istante. La Corte ha inteso uniformarsi alla sua stessa costante giurisprudenza secondo la quale il diritto del coniuge separato di ottenere dall'altro coniuge un assegno per il mantenimento del figlio maggiorenne convivente è da escludere quando quest'ultimo, ancorché allo stato non autosufficiente economicamente, abbia in passato iniziato ad espletare un'attività lavorativa, così dimostrando il raggiungimento di un'adeguata capacità e determinando la cessazione del corrispondente obbligo di mantenimento da parte del genitore, senza che assuma rilievo il sopravvenire di circostanze ulteriori le quali, se pur determinano l'effetto di renderlo privo di sostentamento economico, non possono far risorgere un obbligo di mantenimento i cui presupposti siano già venuti meno.

Ricorso, nel complesso, respinto.

## **Durc irregolare sanato successivamente: legittima l'esclusione dalla gara**

Anche il Tar Puglia si allinea alla ormai consolidata giurisprudenza secondo la quale la regolarità contributiva delle imprese che partecipano a gare pubbliche è requisito indispensabile non solo per la partecipazione, ma soprattutto ai fini della stipulazione del contratto d'appalto. Pertanto l'impresa è tenuta ad essere in regola con gli obblighi contributivi dall'istanza di partecipazione e per tutto il periodo di esecuzione del contratto, essendo tale regolarità sicuro indice della correttezza dell'impresa nei rapporti con le maestranze. Inoltre, è irrilevante un eventuale adempimento tardivo dell'obbligazione contributiva. (sent. 2768/2010). La società ricorrente era stata esclusa dalla gara indetta dalla amministrazione provinciale a seguito di accertamenti della P.A., a seguito di accertamenti espletati dal Servizio Gare ed Appalti dell'Ente, da cui era risultata non in regola con gli adempimenti contributivi, come risultante dai due DURC rilasciati dall'INPS. Secondo i giudici amministrativi, la legittimità della esclusione disposta dalla stazione appaltante nei confronti della ricorrente trova la sua giustificazione innanzitutto nelle disposizioni della lex specialis ove, nel bando di gara si disponeva che "relativamente all'aggiudicatario ed al soggetto secondo classificato, questa Provincia provvederà a richiedere direttamente l'emissione del D.U.R.C. attestante la regolarità contributiva alla data di effettuazione della presente gara. Non sarà valida la certificazione DURC che eventualmente riportasse l'attestazione della regolarizzazione avvenuta successivamente alla predetta data". Appare pertanto evidente che, nella fattispecie, l'Amministrazione ha fatto corretta e fedele applicazione di una norma della lex specialis dalla quale la stessa non avrebbe potuto discostarsi pena la violazione di norme fondamentali in materia di gara, quali il rispetto delle regole precostituite e della par condicio dei partecipanti. Da ciò deriva la assoluta non pertinenza delle censure espresse dalla ricorrente a dire della quale la P.A. avrebbe dovuto compiere la cosiddetta "verifica di gravità" della irregolarità riscontrata atteso che tale verifica non risultava affatto prevista dal bando di gara, dato che quest'ultimo ha ritenuto la rilevanza della mera irregolarità del DURC e la conseguente irrilevanza della eventuale regolarizzazione postuma avvenuta. Difatti, la mancata impugnativa del bando, nella parte in cui questo preclude, sia la regolarizzazione postuma, sia qualsivoglia verifica circa la gravità della irregolarità, rende irrilevanti le censure espresse dalla ricorrente a tal proposito, dato che la P.A. non poteva discostarsi dalle chiare e tassative disposizioni della lex specialis. Peraltro, la regolarità contributiva delle imprese che partecipano a gare pubbliche è requisito indispensabile non solo per la partecipazione ma soprattutto per la stipulazione del contratto d'appalto, sicché l'impresa è tenuta ad essere in regola con gli obblighi contributivi dall'istanza di partecipazione alla gara e per tutto il periodo di esecuzione del contratto, essendo siffatta regolarità sicuro indice della correttezza dell'impresa nei rapporti con le maestranze. Ciò risulta conforme al consolidato principio secondo il quale l'impresa che si rende aggiudicataria di un appalto deve non solo essere in regola con gli obblighi previdenziali ed assistenziali sulla stessa gravanti fin dal momento della presentazione della domanda, ma deve conservare la correttezza contributiva per tutto lo svolgimento del rapporto contrattuale con l'ovvia conseguenza che l'eventuale accertamento di una pendenza di carattere previdenziale o assistenziale in capo all'impresa pur dichiarata aggiudicataria dell'appalto prodottasi anche in epoca successiva alla scadenza del termine per partecipare al procedimento di scelta del contraente implica, a seconda dei casi, l'impossibilità per l'amministrazione appaltante di stipulare il contratto con l'impresa medesima, ovvero la risoluzione dello stesso. Inoltre, e sempre in forza di ciò, viene ragionevolmente a porsi come del tutto irrilevante un eventuale adempimento tardivo dell'obbligazione contributiva quand'anche ricondotto retroattivamente al momento della scadenza del termine di pagamento. Nella specie, peraltro, il bando di gara imponeva alla P.A. di non considerare rilevanti eventuali regolarizzazioni successive del DURC.

Per le considerazioni che precedono il provvedimento impugnato non merita le censure rassegnate nel ricorso, che è stato respinto.



## Decreto “mille proroghe” 2011 e lavoro

*Ecco cosa stabilisce il provvedimento che sarà in vigore dal 1° gennaio*

In materia di lavoro, il provvedimento in questione, che previa pubblicazione in Gazzetta Ufficiale è sarà in vigore dall'1° gennaio p.v., stabilisce quanto segue:

1. Possibilità anche per l'anno 2011 in via sperimentale di prestazioni di lavoro accessorio si intendono anche le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo da parte di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale.

2. Nel 2011 le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito (integrazione ordinaria, straordinaria ed in deroga, indennità disoccupazione ordinaria, mobilità e disoccupazione speciale edile), compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. (L. 33/2009).

(Il sopra citato comma 10 dell'art.19 del d. legge n.185 convertito in legge n.2/09 si ricorda che lo stesso stabilisce: "Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati")

3. Nel 2011, sono disponibili le risorse nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, pari a 304 milioni di euro, per i seguenti istituti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro, ivi includendo il riconoscimento della contribuzione figurativa e degli assegni al nucleo familiare, così come previsti dall'art.19 comma 1 del decreto legge n.185/08 convertito in legge n.2/09:

a) l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali e che siano in possesso dei requisiti di cui al predetto articolo 19, primo comma e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate annue di indennità. Quanto previsto dalla presente lettera non si applica ai lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale. L'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti di cui all'articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso dei requisiti di cui al predetto articolo 7, comma 3, e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva compresi quelli di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate annue di indennità. Quanto previsto dalla presente lettera non si applica ai lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione



salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale. L'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita e sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

c) subordinatamente a un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento *dell'indennità stessa* a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva un trattamento, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali ovvero in caso di licenziamento, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali per i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del presente decreto e con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata da trattamento, per la durata massima di novanta giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendista.

4. Prorogata sino al 31.12.2011 la validità delle graduatorie dei concorsi pubblici per le assunzioni a tempo indeterminato, già fissata al 31.12.2010 dall'art.5 comma 1 del decreto legge n.207/08, poi modificato dall'art.2, comma 8 del d. legge n.194/09 convertito in legge n.26/2010.

Peraltro si ritiene di far presente che la proroga parte da più lontano, nel senso che, termini erano stati allungati dall'art.1 della legge 311/03 prima del decreto legge n.207/08 con cui si è prorogata al 31.12.2010 la validità delle graduatorie approvate successivamente al 1° gennaio 1999.



# AUGURI !!



**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

**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

*Registrato presso il Tribunale di Roma al n. 442/2009 in data 18/12/2009*

