

{ Il Consulente } *milleottantuno*

Edizione del 15 novembre 2016

SPECIALE
QUESITI

Reg. Trib. Civile di Roma sez. stampa n. 371/2009

Tutte le risposte degli esperti del Centro Studi ai vostri **Quesiti**

(da marzo ad agosto 2016, le risposte della consiliatura recentemente terminata)



Seguici su anclsu.com e su facebook **#anclsu**

Redazione

Bollettino ufficiale
Associazione Nazionale Consulenti
del Lavoro - Sindacato Unitario

Anno 10 - Numero 19 (133)
Reg. Tribunale Civile di Roma
sezione stampa n. 371 del 19.11.2009

Direttore Responsabile
Francesco Longobardi

Capo redattore
Paola Diana Onder

Coordinatori di redazione
Silvia Bradaschia
Giuliana Della Bianca
Francesco Pierro

Redazione e impaginazione
Solcom srl
via Conversano, 74/76
70124 Bari

Editore
Ancl - Segreteria Nazionale
via Cristoforo Colombo, 456
Scala B, I piano
00145 Roma

Contatti www.anclsu.com
segreteria@anclsu.com
redazione@anclsu.com

Sommario


EDIZIONE DEL
15 Novembre 2016

SPECIALE QUESITI
Risposte degli esperti del Centro Studi Nazionale della consiliatura recentemente conclusa
pag. 1

CHI SIAMO
Dirigenti e sedi
pag. 51

Note


chiuso alle
ore 17.00
del 11
novembre
2016



myanclsu

Username

Password



[Non riesci ad accedere? Clicca qui](#)

Entra



quesiti l'esperto risponde

Titolare Pos

Domanda

Ho trasformato il mio ced in STP (sede al numero civico 268/4 lavoro anche come professionista singolo (al numero civico 268/3) praticamente stesso pianerottolo ma appartamenti diversi. Chiedo: per il POS devo averne due (uno per la STP e uno personale) oppure uno solo (per la STP) che gestirà il 95% del lavoro? Singolarmente fatturo pratiche speciali – poche – per clienti che pagano solamente con ricevuta bancaria.

Risponde Giammaria Monticelli

L'art. 15 (pagamenti elettronici) del DL 18 ottobre 2012 n° 179 ha stabilito per alcune categorie di operatori economici ed in particolare per i professionisti che gli stessi sono tenuti ad accettare anche pagamenti effettuati attraverso carte di debito.

La legge di Stabilità 2016 ha esteso l'obbligo di accettare pagamenti anche mediante carte di credito, oltre che di debito, anche per piccoli importi inferiori a 5 euro, tranne nei casi di oggettiva impossibilità tecnica. (art. 1, comma 900 lettera a), legge 28 dicembre 2015, n. 208).

La modifica è entrata in vigore il 1° gennaio 2016, ai sensi del successivo comma 999.

Al fine di promuovere l'effettuazione di operazioni di pagamento basate su carta di debito o di credito e in particolare per i pagamenti di importo contenuto, ovvero quelli di importo inferiore a 5 euro, entro il 1° febbraio 2016, il Ministero dell'economia e delle finanze provvede con proprio decreto, di concerto col Ministero dello sviluppo economico, sentita la Banca d'Italia, ad assicurare la corretta e integrale applicazione del regolamento (UE) n. 751/2015 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2015, esercitando in particolare le opzioni di cui all'articolo 3 del regolamento stesso.



quesiti

P. 2

Con i decreti ministeriali attuativi di quanto previsto dall'articolo 15 del D.L. n. 179/2015 saranno definite anche le fattispecie costituenti illecito e le relative sanzioni amministrative pecuniarie.

Non risultano al momento emessi provvedimenti.

Fatta questa premessa necessaria per evidenziare che, a regime, ci sarà un sistema sanzionatorio, entriamo ad analizzare la richiesta fatta.

Non ci sono dubbi che ogni soggetto economico debba avere il proprio POS, anche perché i soldi vengono poi fatti confluire sul conto dell'intestatario del POS.

Saremo in grado di opporci ad un accertamento sostenendo che i soldi sono stati presi, sono stati accreditati su un conto e poi stornati sul conto del legittimo titolare del credito? Temo che questa procedura possa metterci al sicuro rispetto alla mancata accettazione di un pagamento tramite POS ma poi ci esporrebbe ad un certo accertamento in quanto i controllori sicuramente imputeranno gli incassi in capo al titolare del POS.

Attività di autosalone e officina: Iva detraibile su pezzi di ricambio autovetture?

Domanda

Stiamo trattando di un autosalone che commercializza auto nuove e usate con annessa officina meccanica che fornisce servizi all'autosalone stesso e ai clienti terzi.

Considerato che l'autosalone applica il regime del margine analitico, si chiede in particolare un parere sulla possibilità di detrazione dell'IVA assolta sulle spese di manutenzione e riparazione in genere e sulle spese di manutenzione e riparazioni effettuate internamente. A nostro avviso l'iva sulle riparazioni esterne non si può detrarre; al contrario l'iva sulle riparazioni interne si detrae.

Risponde Renzo Ghiotto

Si concorda con la soluzione prospettata dal richiedente. Infatti, per quanto concerne il ripristino delle autovetture si rileva che, se questo viene effettuato da soggetti terzi, le relative spese concorrono ad aumentare il costo di acquisto del bene usato, senza diritto alla detrazione dell'IVA assolta. Qualora, invece, il ripristino stesso venga eseguito utilizzando la struttura dell'impresa (ad es., prestazioni di servizi, pezzi, parti di ricambio prelevati dal proprio magazzino, ecc.) le relative spese non concorrono ad aumentare il costo di acquisto delle autovetture, e resta fermo il diritto alla detrazione IVA assolta per gli acquisti degli stessi pezzi e parti di ricambio, sempreché l'attività dell'impresa sia gestita con contabilità unificata (si veda Circolare Ministeriale 22/06/1995, n. 177).

quesiti

P. 3

Sussistenza collaborazione coordinata e continuativa

Domanda

Con la presente si chiede se, conformemente al D.Lgs 81/2015, è ravvisabile la stipula di un contratto di “collaborazione coordinata e continuativa” in presenza delle seguenti condizioni:

- Attività esercitata dal committente: organizzazione STAGIONALE di spettacoli e attività collaterali alla loro pubblicità sul territorio
- Attività esercitata dal collaboratore: direzione delle attività scientifiche e divulgative, pubblicazioni, organizzazione delle attività collaterali, incontri, conferenze.

L'attività del collaboratore, che peraltro è professore universitario e vive a 400 km dalla sede del committente, sarà svolta anche per questi motivi in totale autonomia, con facoltà di organizzare i tempi e i modi organizzativi anche sul luogo di lavoro. Sarà comunque messo a disposizione dal committente uno spazio/ufficio ove il collaboratore potrà, se funzionale alla prestazione, accedere in determinate fasce orarie e in specifici giorni della settimana: tale eventualità sarà evidenziata nel contratto che le Parti sottoscriveranno. L'attività si considera continuativa allorché è funzionale allo svolgimento di un certo numero di prestazioni professionali che si svolgono lungo un determinato periodo, presumibilmente stimabile fino alla fine del 2016, e sono tese a soddisfare un interesse duraturo del committente. Parimenti sarà inserita nel contratto una clausola di sostituibilità, in modo da garantire al committente lo svolgimento della prestazione anche in presenza di cause di impedimento per il collaboratore.

Soluzione proposta

A mio avviso la COCOCO è ravvisabile. Aldilà dei requisiti oggettivi e soggettivi, per la modalità di svolgimento della prestazione non siamo in presenza di un rapporto di lavoro dipendente né tantomeno si può “costringere” il collaboratore a chiedere la partita IVA per una sola prestazione professionale.

Risponde Renzo La Costa

L'abolizione della collaborazione continuativa nella modalità a progetto, non ha minimamente liberalizzato le collaborazioni contraddistinte dall'autonomia del collaboratore. Anzi, con la riforma contenuta nei provvedimenti ricompresi nel Jobs Act, la collaborazione coordinata e continuativa non deve presentare caratteri tipici della subordinazione. Va ulteriormente ma essenzialmente premesso che al di là del nomen juris dato al contratto dalle parti stipulanti, l'esatta connotazione del rapporto di lavoro in atto va accertata in ragione del concreto atteggiarsi del rapporto medesimo e delle effettive modalità di svolgimento. Ciò posto, l'accesso del collaboratore alla sede aziendale presso una postazione fissa di lavoro ed in determinati orari, è un primo (anche se non esaustivo) indice di subordinazione. Inoltre “un certo numero di prestazioni professionali che si svolgono lungo un determinato periodo” è un concetto che limita non poco l'autonomia del collaboratore. Non si comprende inoltre il perché debba essere dedotta in contratto la clausola di sostituibilità: sarebbe comprensibile se a tale collaboratore venisse riservata una “esclusiva” della collaborazione, ma così pare non essere. Se invece è demandato al collaboratore di individuare un eventuale suo sostituto, questo contrasta con la previsione legislativa per la quale la collaborazione deve avvenire in maniera esclusivamente personale, non avvalendosi della collaborazione di terzi. Dagli elementi forniti, si ritiene quindi che una collaborazione così impostata si presta a varie problematiche di legittimità.

quesiti**P. 4**

Applicazione contratto settore artigiani - area meccanica

Domanda

Una srl iscritta al Registro Imprese, non artigiana, in quanto i soci sono già iscritti come artigiani di snc artigiana, intende assumere dipendenti con n. max di 12 nei prossimi mesi. Posso applicare il contratto artigiano del settore area meccanica? Ai fini contributivi INPS come deve essere inquadrata e quale aliquota devo applicare?

Risponde Paola Maschietto

La Legge 443/1985 ha definito le nozioni di imprenditore artigiano e di impresa artigiana: è imprenditore artigiano colui che svolge un'attività con carattere di abitualità, prevalenza e manualità che deve essere determinante, e svolta con il carattere della continuità, per l'azienda.

Dal quesito non si evince se i soci sono solo detentori delle quote o anche lavoratori in seno alla SRL. Per la società a responsabilità limitata con pluralità di soci vi è la possibilità di avere il riconoscimento della qualifica artigiana, e la conseguente tutela previdenziale che è stata prevista dall'art. 13 della L.57/2001, a decorrere dal 01.04.2001, "sempreché la maggioranza dei soci, ovvero uno solo nel caso di due soci, svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale nel processo produttivo e detenga la maggioranza del capitale sociale e degli organi deliberanti della società". Per questa categoria di imprenditori la qualifica artigiana è facoltativa e quindi attivabile a domanda.

L'individuazione del CCNL applicabile al rapporto di lavoro si determina, ai sensi dell'art. 2070 c.c., secondo l'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro (a meno che il contratto individuale non risulti più favorevole al lavoratore). In ipotesi di accordo sindacale aziendale, che preveda l'applicabilità ai dipendenti di un determinato contratto collettivo nazionale, i rapporti di lavoro sono disciplinati dal contratto collettivo nazionale individuato dal tale contrattazione. In regime di libertà sindacale, si ritiene che la scelta del contratto collettivo da applicare rientri nelle prerogative dell'imprenditore. La SRL potrebbe applicare il CCNL artigiano area meccanica e nessun soggetto terzo, estraneo al rapporto di lavoro (compresi gli organi di vigilanza e gli enti previdenziali), potrebbero legittimamente sindacare tale scelta. Per contro i dipendenti potrebbero comunque rivolgersi al giudice, qualora il rapporto di lavoro fosse regolato da un contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta, per valutare la sufficienza della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost.

Ai fini contributivi, se non qualificata artigiana la SRL sarà inquadrata nel settore industria.

La scelta su quali assicurazioni attivare per il lavoratore e il contributo da versare non è demandata al datore di lavoro ma imposta dalla legge che stabilisce l'applicabilità o meno di determinate assicurazioni nei diversi settori di attività. È sostanzialmente per questo motivo che l'Inps deve attribuire con esattezza l'inquadramento aziendale in quanto ad esso è collegato il complesso delle assicurazioni sociali applicabili ai lavoratori. Gli elementi che concorrono a determinarla sono l'attività, le dimensioni aziendali, la configurazione giuridica dell'azienda, la qualifica del lavoratore e il suo stato giuridico.



quesiti

P. 5

Associazione in partecipazione

Domanda

Ossigenoterapia domiciliare: Società a responsabilità limitata si avvale della collaborazione, con contratto di associazione in partecipazione, di 3 infermieri per svolgere l'attività di ossigenoterapia domiciliare. A vostro giudizio, secondo le nuove disposizioni legislative, è ancora possibile la citata tipologia contrattuale, considerato che il lavoro viene svolto in completa autonomia?

Risponde Renzo La Costa

L'art. 53 del Dlgs 81/2015 ha di fatto abrogato i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Dal 25 giugno 2015 (data di entrata in vigore del provvedimento) non è più possibile stipulare nuovi contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato (persona fisica) sia di lavoro. L'art. 53 medesimo del decreto prevede anche che i contratti in essere, in via transitoria, resteranno validamente costituiti sino alla loro cessazione. Se quindi il contratto tra le parti è stato stipulato prima del 25 giugno 2015, lo stesso può proseguire sino alla sua scadenza naturale, a condizione del rispetto dei caratteri genuini del rapporto. Ove invece il contratto è stato stipulato successivamente alla data predetta, il contratto stesso è da ritenersi nullo.

Part time ciclico annuale

Domanda

Mi trovo ad affrontare il seguente caso.

Azienda che si occupa di servizi catering. L'attività lavorativa subisce delle oscillazioni nel corso dell'anno, c'è un'intensificazione da aprile fino a ottobre.

Accanto al personale "stabile" ovvero i dipendenti a tempo indeterminato che hanno un orario a tempo pieno durante tutto l'anno, l'azienda intende effettuare delle nuove assunzioni a tempo indeterminato. Per tali nuove assunzioni le ore annue di lavoro sono state stimate in circa 1092.

Le ho rapportate alle ore massime lavorabili in un anno e ottengo una percentuale media del 52,50%.

Come gestisco mese per mese queste variazioni? L'azienda mi dice che tra gennaio e marzo le ore lavorate ogni mese saranno circa 30, poi in aprile passano a 70, da maggio a ottobre diventano di 150/160, a novembre ritornano a 30 e a dicembre risalgono a 100.

Ho i seguenti dubbi:

quesiti

P. 6

1. posso modificare mese per mese la percentuale part time?
2. come imposto la lettera di assunzione visto che per in mesi in cui le ore sono basse non so nè l'orario nè la settimana? Vado ad indicare per ogni mese una distribuzione di orario presunta e indico delle settimane presunte e poi gestisco l'eventuale variazione con le clausole flessibili e con il riconoscimento della maggiorazione dell'1.5% per le ore effettivamente variate?
3. avevo pensato di fare un accordo con ciascun lavoratore per gestire la flessibilità ovvero garantire un part time annuo del 52,50% poi nei mesi in cui le ore lavorate superano tale % vado a creare una banca ore in cui vado ad accantonare le maggiori ore lavorate rispetto al part time e nei mesi in cui le ore lavorate sono inferiori alla % part time copro le assenze con le ore della banca ore, in modo che ogni mese il lavoratore percepisce uno stipendio medio. Questa gestione della flessibilità è ammissibile per i part time? Nel ccnl commercio che è quello di riferimento per l'azienda si parla di flessibilità solo per il tempo pieno. In merito al part time si fa riferimento solo alle clausole elastiche e flessibili.

Soluzione proposta

La soluzione che rappresenta meglio la realtà è andare a modificare ogni mese la percentuale part time, in questo modo ogni mese le ore retribuite e indicate sul LUL corrisponderanno effettivamente al lavorato e al retribuito. Inoltre gli istituti contrattuali maturano in proporzione all'orario effettivo di ogni mese. Nell'uniemens dovrò indicare la percentuale part time media e la percentuale di ogni mese.

Nella lettera di assunzione vado già a stimare mese per mese il monte ore totali e la distribuzione di orario. In caso di variazioni le gestisco con le clausole flessibili/elastiche riconoscendo la relativa maggiorazione. E' corretto?

Risponde David Trotti

La modifica della distribuzione dell'orario part time è cosa complessa. Ricordo che la distinzione tra i vari tipi di part time è stata eliminata all'interno delle norme del jobs act (oggi non si parla più di part time verticale). Il lavoratore part time ha poi delle tutele specifiche perché potrebbe aspirare ad un altro lavoro part time per avere maggiori chance economiche. La legge prevede che la collocazione temporale sia strettamente definita ed esattamente:

La legge (D.Lgs 81/2015) prevede Art. 5 Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. (la sottolineatura è dello scrivente)
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Come si vede Lei dovrà indicare esattamente la distribuzione dell'orario di lavoro, può poi utilizzare le clausole elastiche e flessibili (attenzione esistono ora solo le clausole elastiche e a verificare la possibilità di ripensamento), per poter modulare l'orario di lavoro, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva con le eventuali maggiorazioni. Quindi non potrà variare unilateralmente l'orario di lavoro se non con le clausole elastiche.

La percentuale del lavoro part time è data dal rapporto tra le ore contrattualmente lavorabili nell'anno e le ore di part time. Questo il quadro generale da cui poi discendono tutti gli aspetti amministrativi.

quesiti

P. 7

Premio di risultato CCNL turismo e associazioni firmatarie

Domanda

Poichè Federalberghi è finora la sola firmataria del nuovo ccnl Turismo, è corretto concludere che il premio di risultato previsto nella retribuzione di marzo 2016 per le aziende prive di contrattazione aziendale, deve essere erogato solo dalle aziende alberghiere e non, quindi, da pubblici esercizi, agenzie di viaggio, campeggi, ecc? E se l'azienda, ad esempio un'agenzia di viaggi, decidesse di pagarlo comunque?

Risponde Antonio Stella

Come indicato nel quesito, l'accordo del 18 gennaio 2014 risulta sottoscritto in via esclusiva da Federalberghi (alberghi) e FAITA (campeggi) e non dalle restanti organizzazioni datoriali del comparto turismo quali FIPE (pubblici esercizi) e FIAVET (agenzie viaggi).

Pertanto il premio di risultato previsto dal citato accordo, in pagamento con marzo 2016, è dovuto per il solo settore degli alberghi e campeggi di cui risultano rappresentative le citate organizzazioni datoriali Federalberghi e FAITA.

Qualora un'azienda riconducibile ad ambiti di attività di riferimento di altre organizzazioni non firmatarie (pubblici esercizi e agenzie di viaggi), corrisponda tali importi, essi saranno erogati in virtù di una pattuizione a livello aziendale e non a fronte della previsione del contratto collettivo novellato. E' comunque consigliabile in tal caso che gli stessi vengano espressamente erogati a titolo di anticipo su futuri aumenti contrattuali.

Rinuncia all'indennità sostitutiva di preavviso in caso di licenziamento

Domanda

Tre lavoratori verranno licenziati il 31 marzo per cessazione attività. Il preavviso doveva essere dato 60 giorni prima (CCNL Centri elaborazione dati) invece è stato comunicato solo oggi, 25 marzo. Possono i dipendenti rinunciare all'indennità sostitutiva di preavviso per il periodo 01 febbraio-25 marzo? IL CCNL applicato non prevede nulla a riguardo.

Risponde Giovanni Cruciani

Il codice civile all'articolo 2118 prevede che ciascuno dei due contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi o secondo equità ...

Sono quindi i contratti collettivi che determinano la misura del preavviso le modalità con cui questo deve essere regolamentato.

L'articolo del codice civile prosegue specificando che nel caso in cui una delle parti non rispetta i termini di preavviso deve all'altra una indennità corrispondente "equivalente", all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Dunque se una delle due parti, nel nostro caso il datore di lavoro non rispetta i termini di preavviso, deve all'altra l'indennità sostitutiva di mancato preavviso.

L'articolo 2121 del codice civile determina le modalità di calcolo della indennità sostitutiva prevedendo che l'indennità all'art. 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese...

Una questione molto dibattuta in dottrina e giurisprudenza è stata soprattutto negli anni '70 la legittimità o meno delle clausole contrattuali che prevedevano la possibilità di rinuncia al preavviso per la parte che aveva ricevuto il recesso.

La conclusione di questa vicenda venne sancita dalla sentenza n. 1257 dei 13 marzo 1978 (ed alcune successive) della Cassazione, secondo la quale: "la normativa del preavviso non è derogabile in favore del recedente, perché ciò comporterebbe nocimento al contrapposto diritto della parte non recedente nel cui interesse la norma è dettata; ben diversa è invece l'ipotesi di una disciplina contrattuale collettiva che, fermo restando l'obbligo del preavviso per la parte ad esso tenuta per legge, preveda la facoltà delle parti contraenti di disciplinare, nel modo da esse ritenuto più conforme ai propri interessi, gli aspetti economici connessi con lo scioglimento del contratto di lavoro e, più particolarmente, preveda la facoltà della parte non recedente di dispensare ex post quella recedente dagli obblighi derivanti dal preavviso.

Pienamente legittima perciò deve ritenersi la clausola contrattuale che non dispensa affatto in via preventiva il recedente dall'obbligo del preavviso, ma che prevede la facoltà della parte non recedente di troncare il rapporto senza indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto".

È stata così operata una distinzione in tema di disponibilità ed indisponibilità dei diritti, affermando che la regola generale è quella che il preavviso è previsto nell'interesse della parte che riceve il recesso e conseguentemente non può essere derogata dalle parti in via preventiva.

Purtuttavia anche se l'istituto del preavviso appartiene al novero dei diritti inderogabili del prestatore sottratti alla disponibilità delle parti, "rientra invece nella libera disponibilità dei contraenti la regolamentazione dei successivi profili economici connessi allo scioglimento del rapporto" (così ancora Cass. n. 1257/1978).

Consequentemente sono considerate illegittime tutte quelle clausole contrattuali che alcuni CCNL avevano previsto e che lasciano discrezionalità a favore delle aziende prescindendo dal consenso del lavoratore.

Nel nostro caso il CCNL di riferimento, elaborazione dei dati, non prevede nulla di particolare in merito e conseguentemente la possibilità per il lavoratore non tanto di rinunciare tecnicamente al preavviso ma di "regolare i profili economici connessi allo scioglimento del rapporto di lavoro" deve ritenersi consentita.

Quindi il problema deve essere incentrato sul fatto che il consenso alla eventuale rinuncia degli effetti economici sia libero e non viziato.

In realtà la parte che riceve la disdetta deve prestare consenso anche alla rinuncia dal prestare effettivo lavoro durante il periodo di preavviso, acconsentendo quindi a sostituirlo con la relativa indennità; se così non avviene ancorché il rapporto venga risolto senza il rispetto dei termini di preavviso gli effetti giuridici decorreranno comunque dalla data in cui il rapporto di lavoro avrebbe dovuto cessare. Si pensi agli effetti ed alle conseguenze per la NASPI per quanto attiene la decorrenza della stessa.



quesiti

P.9



Quindi se l'obbligo del preavviso lavorabile non può essere preventivamente limitato o escluso dalla volontà delle parti, rientra invece nella loro libera disponibilità la regolamentazione dei successivi profili economici connessi allo svolgimento del rapporto, nel senso che, manifestato il recesso, le parti possono anticipare o postporre la cessazione del rapporto rispetto ai termini del preavviso lavorabile e regolarne gli effetti economici.

Per quanto attiene infine alla disciplina volontaria circa la possibilità di rinunciare anche alla indennità sostitutiva ("disciplina degli effetti economici connessi allo scioglimento del rapporto") siamo nel campo delle rinunce e transazioni per le quali occorre di nuovo fare ricorso al codice civile, articolo 2113.

Quindi se la rinuncia non avviene in sede protetta non è valida e può essere impugnata a pena di decadenza entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o transazione se intervenuta dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Da ciò se ne deduce che, trascorsi i sei mesi del termine di decadenza, la rinuncia diventa valida o meglio non più impugnabile e conseguentemente, definitiva.

Se invece la rinuncia, regolamentazione degli effetti economici, avviene in una delle sedi protette previste e con le tutele e garanzie che sono previste è immediatamente valida e non più impugnabile.

Per sede protetta si intende la commissione di conciliazione in sede sindacale ovvero la commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro e simili.

A questo punto non rimane che esaminare l'aspetto dell'obbligo contributivo che potrebbe essere dovuto sull'indennità di mancato preavviso.

Preliminarmente occorre ricordare che l'obbligazione contributiva nasce, contrattualmente, in relazione all'instaurazione del rapporto di lavoro e in relazione alla effettiva prestazione di lavoro resa dal lavoratore, per effetto della quale il datore di lavoro è tenuto a riconoscere una retribuzione, contrattualmente prevista, sulla quale sono calcolati e quindi è dovuto il versamento dei contributi previdenziali.

Quindi l'obbligo contributivo sorge quando vi è una retribuzione imponibile da assoggettare e tutto ciò trova conferma nel nostro ordinamento giuridico perché quando l'obbligazione contributiva sorge a prescindere, la legge ce lo dice espressamente come nel caso del settore edile dove viene previsto che l'obbligazione contributiva è sul minimale previsto a prescindere dalla effettiva prestazione o come nel caso del minimale giornaliero al di sotto del quale non si può andare per il calcolo del contributo. In questo ultimo caso preme sottolineare che comunque l'obbligo giuridico contributivo è legato ad una effettiva prestazione.

Nulla può essere dovuto in assenza di una retribuzione imponibile ed in assenza di prestazione lavorativa.

Nel caso di rinuncia alla indennità sostitutiva del preavviso che, come abbiamo appena visto è rimessa alla disciplina delle parti, manca il dato effettivo (l'imponibile contributivo) sul quale calcolare il contributo dal momento che le parti vi hanno rinunciato.

Va tenuto conto infatti che la rinuncia non è sempre unilaterale ma può essere reciproca ed in assenza di un importo dovuto a titolo retributivo non può configurarsi il presupposto su cui calcolare l'obbligo contributivo.

È vero che l'imponibile contributivo è dato e deve essere almeno pari a quello fissato dalla contrattazione nazionale di settore ma la natura dell'indennità sostitutiva al preavviso ha natura giuridica diversa, come avanti è stato ampiamente argomentato.

È vero anche che tale impostazione potrebbe essere contestata dall'INPS in caso di verifica e non può considerarsi univoca dal che sarà necessario, come si diceva anche in premessa e per evitare sorprese, che nel verbale di conciliazione sempre opportuno in casi come quello in esame, vengano adottate tutte le tecniche più appropriate affinché venga dato atto dell'avvenuta comunicazione di licenziamento nei termini di preavviso contrattualmente previsti in modo da rendere la transazione inattaccabile sotto ogni profilo.

Decorrenza preavviso apprendista

Domanda

E' possibile sapere la decorrenza inizio periodo di preavviso nell'Apprendistato per i rapporti instaurati sia con D. Lgs. 276/03 che con L. 167/2011 - L. 92/2012 e L. 81/2015? L'Apprendistato ed il relativo periodo formativo dovrà terminare alla naturale scadenza con preavviso decorso antecedentemente la data fine periodo formativo o preavviso decorrente dalla data fine periodo formativo con scadenza successiva a quest'ultima? Un contratto di apprendistato è stato stipulato ai sensi D. Lgs. 276/03 ma il periodo formativo cessa in data 31/03/2016 la decorrenza del preavviso parte dal 31/03/2016 per cessare il 30/04/2016 (preavviso 30 giorni) o avrei dovuto dare il preavviso il 01/03/2016 per cessare il 31/03/2016, secondo la nuova disciplina?

Soluzione proposta

E' chiaramente esposto che: D. Lgs. 276/2003 il periodo decorre antecedentemente alla data fine periodo formativo per terminare proprio in questa data. Dal T. U. 167/2011 e dal D. Lgs. 81/2015 il preavviso decorre alla data ultima del periodo formativo per cessare successivamente e durante il quale continua a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato.

Risponde Antonio Stella

La precedente normativa in materia di apprendistato prevedeva all'art. 49 del decreto legislativo n. 276/2003 "la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall' articolo 2118 del codice civile e, inoltre, il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

L'articolo 2118 del codice civile recita: Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti (...).

Dalla lettura della norme si evince che il termine del rapporto di lavoro con l' apprendista deve coincidere con il termine del periodo di apprendistato e pertanto in caso di recesso il periodo di preavviso va prestato entro la fine dell'apprendistato e non successivamente.

Il testo unico sull'apprendistato di cui al D. Lgs 167/2011 all'art. 2 comma 1 lett.m prevedeva invece espressamente "la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile", rimettendo la disciplina alla contrattazione collettiva. Il Ministero del Lavoro con nota 40/0025014 del 13.7.2012 ha specificato che il momento da cui formalizzare il preavviso decorre dall'ultimo giorno del periodo formativo. In tal senso la durata dell'apprendistato coincide con la durata della componente formativa, tanto che la legge 92/2012 (legge Fornero) ha ulteriormente precisato che nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Tale impostazione è stata poi confermata nel D. Lgs 81/2015, comma 4, ora vigente, che impone che il preavviso debba essere formalizzato al momento della scadenza del periodo formativo e a partire dal quale esso comincia a decorrere.



quesiti

P. 11



A tal riguardo, va aggiunto che, al fine di garantire l'uniformità del decorso del termine, la normativa del preavviso è stata sottratta alla disponibilità della contrattazione collettiva e prevedendo così che "Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato."

Sulla base del principio generale *tempus regit actum*, stabilito dall'art. 11 delle disposizioni preliminari al codice civile, secondo il quale la legge non dispone che per l'avvenire e non può avere effetto retroattivo, la previgente normativa, resta in vigore per tutti i contratti di apprendistato già in essere alla data del 25 aprile 2012 (termine del periodo transitorio) e fino alla loro naturale conclusione.

Nel caso di specie il contratto di apprendistato è stato stipulato sotto la vigenza della vecchia normativa, pertanto il preavviso deve essere reso anticipatamente rispetto all'ultimo giorno del periodo di apprendistato.

Contributo d'Ingresso alla NASPI di cui all'art. 2, c. 31 della legge 92/2012

Domanda

Nel caso di un dipendente a tempo indeterminato assunto nel 2010, che ha prestato la sua attività lavorativa con contratto part-time verticale per 12/13 giorni al mese, l'azienda è soggetta al versamento del contributo d'ingresso alla NASPI (trattandosi di un rapporto di lavoro prestato comunque per meno di 15 giorni al mese)?

Risponde Paola Maschietto

Il ticket è dovuto in caso di licenziamento per giusta causa, giustificato motivo soggettivo e oggettivo, per le dimissioni per giusta causa e per quelle intervenute durante il periodo di maternità. Il contributo è previsto anche in caso di risoluzione consensuale con procedura di conciliazione.

Il ticket di licenziamento non è dovuto in caso di decesso e dimissioni del dipendente e scadenza del termine del contratto a tempo determinato. Non spetta il contributo anche in caso di licenziamento di lavoratori del settore domestico, giornalisti assicurati presso la gestione Inpgi e licenziamento di operai agricoli. Il ticket non è dovuto nemmeno per i licenziamenti collettivi.

Nel caso di licenziamento di lavoratore intermittente, va versato esclusivamente per i periodi lavorati che concorrono al computo dell'anzianità aziendale.

Nessun riferimento viene fatto alla cessazione di personale impiegato nel settore dell'agricoltura o relativamente ad un impegno lavorativo con orario ridotto settimanale, o giornaliero, per effetto del part-time. Pertanto, a mio parere, il contributo per la casistica in esame è dovuto.

Lavoratori spettacolo a giornata - Uniemens

Domanda

Nel settore dello spettacolo spesso si usa assumere personale DIPENDENTE (non autonomo) con contratti che hanno una certa durata e che prevedono la prestazione lavorativa solo per alcune giornate di tale periodo.

Viene quindi aperto il contratto per un certo numero di mesi (es: dal 01/01 al 31/5) ma le prestazioni indicate nel contratto sono solo per alcune giornate di quel periodo (es: 01/1-02/1 - 15/02-16/2-17/2 ecc).

Vi sono dunque giornate non lavorate, pure essendo attivo il contratto.

Sono i contratti cd. "a prestazione", in cui l'artista è pagato per le giornate di lavoro, tra l'altro (spesso) indipendentemente dalla durata oraria della prestazione svolta.

Sono molto simili al lavoro intermittente, ma differiscono da questo per il fatto che il numero delle prestazioni è certo e sin dall'inizio (quasi sempre) prestabilito nel dettaglio e non meramente eventuale.

Da un punto vista UNIEMENS, come devono essere considerati tali lavoratori: part time verticali o full time?

Se devono essere considerati full time, quali riferimenti normativi dobbiamo indicare nella scrittura del contratto.

Soluzione proposta

A mio parere devono essere considerati part time verticali: non essendo giuridicamente intermittenti, infatti, l'unica tipologia contrattuale utilizzabile è questa.

Tuttavia i funzionari ex enpals sostengono il contrario, anche se non hanno saputo darmi alcun riferimento normativo a sostegno della loro tesi.

Risponde Paola Maschietto

Il rapporto di lavoro dello spettacolo può essere a tempo determinato o indeterminato, può prevedere l'esibizione per una sola serata o per una serie di spettacoli programmati. Il contratto a tempo determinato esclude dagli obblighi quantitativi introdotti dal Decreto Legge 34/2014, convertito dalla Legge 78/2014, quelli stipulati per particolari spettacoli o trasmissioni radio e tv. Già nel 2013, con il Decreto Legge n. 76/2013 (convertito dalla Legge n. 99/2013) si era prevista l'esenzione per i lavoratori intermittenti dello spettacolo dal computo di durata massima della prestazione nel biennio. Non possono essere definiti contratti di tipo intermittente o a chiamata; si tratta di contratti a termine, o successione di contratti a termine, per i quali non vi è nemmeno la necessità di far intercorrere un termine minimo di intervallo tra l'uno e l'altro.

Nel settore dello spettacolo, l'obbligo assicurativo insorge per effetto del mero svolgimento di una delle attività artistiche, tecniche o amministrative analiticamente riportate del testo di legge che regola l'assicurazione IVS dello spettacolo non assumendo rilievo, peraltro, la natura dell'attività svolta dal datore di lavoro.



quesiti

P. 13

L'obbligo della contribuzione, sulla base di quanto previsto dalle disposizioni della citata legge, deve essere assolto dal soggetto che si avvale della prestazione lavorativa, sia esso il datore di lavoro che stipuli un contratto di lavoro subordinato con il lavoratore, ovvero un committente che scritturi o ingaggi un lavoratore autonomo, a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro instauratosi.

L'assunzione dell'artista sia dipendente che autonomo avviene attraverso la comunicazione obbligatoria e la contribuzione viene dichiarata attraverso il sistema telematico UNIEMENS. Il compenso che viene corrisposto all'artista non è legato alle poche ore di rappresentazione, ma tiene conto anche del tempo occorrente per la preparazione dello spettacolo.

I contributi INPS, gestione ex Enpals, sono obbligatori per i lavoratori dello spettacolo, anche nel caso di prestazione gratuita; in assenza di retribuzione verrà preso come riferimento il minimale giornaliero.

Sono esenti dal certificato di agibilità e dal versamento dei contributi le esibizioni musicali dal vivo in spettacoli o in manifestazioni di intrattenimento o in celebrazioni di tradizioni popolari e folkloristiche, eseguite da giovani fino a diciotto anni, da studenti fino a venticinque anni, da pensionati di età superiore a sessantacinque anni e da coloro che svolgono una attività lavorativa per la quale siano già tenuti al versamento dei contributi ai fini della previdenza obbligatoria ad una gestione diversa da quella per i lavoratori dello spettacolo. Il tutto entro una fascia di reddito annuo di 5.000 euro.

Le prestazioni di servizio a titolo gratuito devono essere assolutamente provabili: beneficenza, partecipazione a festival, etc. In queste situazioni si prevede la obbligatorietà della richiesta di uno speciale Certificato di Agibilità, definito appositamente "a titolo gratuito", in quanto l'Ente vuole sapere dove è quando avviene l'evento, riservandosi l'eventualità di idoneo accertamento in corso di attività.

Indennità economica Congedo Straordinario, art. 42 D.Lgs 151/2001

Domanda

Con la presente si chiedono chiarimenti in merito al calcolo dell'indennità del Congedo Straordinario di 24 mesi, di cui all'art. 42 del D.Lgs 151/2001, nel caso in cui nel mese precedente l'inizio del congedo, il lavoratore abbia usufruito dei tre giorni di permesso previsti dalla Legge 104/92.

La retribuzione da considerare è quella tabellare (mese pieno) oppure quella al netto dei tre giorni di permesso già erogati dall'Inps e non lavorati? come già avviene nel caso di assenze per Cassa Integrazione e/o solidarietà?

Soluzione proposta

Assimilando il caso alla Cassa Integrazione, avendo il lavoratore percepito l'indennità prevista dalla Legge 104/92, la base di calcolo del Congedo Straordinario, dovrebbe essere al netto delle tre giornate di permesso, aggiungendo i ratei delle mensilità aggiuntive per l'intero importo.

Risponde Paola Maschietto

Il Congedo Straordinario L. 388/2000 art. 80, comma 2 e D.lgs. n. 151, art. 42 come modificato dal D.lgs. 119/2011 fissa nel limite di due anni l'assenza dal lavoro, nell'arco della vita lavorativa, complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave.

Non è mai possibile, per lo stesso lavoratore, fruire di un ulteriore periodo biennale per altri congiunti che dovessero trovarsi nella medesima situazione. Non spetta nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992.

La fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro. I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto; essendo coperti da contribuzione figurativa sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

La presentazione delle domande del congedo straordinario deve essere effettuata in modalità telematica; il congedo straordinario e le relative prestazioni decorrono dalla data della domanda.

Se il congedo viene fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

Nel caso di congedo straordinario richiesto durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni (ad orario ridotto) e nel caso di sottoscrizione di un contratto di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro l'indennità va calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita, al netto del trattamento integrativo (INPS msg. n. 027168 del 25.11.2009).

L'indennità è calcolata nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione entro un limite massimo di reddito determinato annualmente con Decreto ministeriale. Cui si aggiungono i ratei di emolumenti non riferibili al solo mese considerato (quali tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi non legati alla presenza, ecc.) con esclusione del TFR.

Il calcolo per la media giornaliera dovrà tenere conto degli emolumenti spettanti e del numero di giornate effettivamente lavorate nel periodo di paga precedente la presentazione della domanda. La retribuzione così individuata va moltiplicata per 12 e divisa per 365 giorni (366 se l'anno è bisestile) se il mese è stato lavorato a tempo pieno e rapportata al limite giornaliero.

Se, invece, il rapporto di lavoro è di part-time verticale, la retribuzione va divisa per il numero di giorni retribuiti, compresi quelli festivi, o comunque di riposo, relativi al periodo effettuato: il risultato va confrontato con il limite massimo giornaliero e moltiplicato esclusivamente per i giorni di prevista attività lavorativa. Infatti, dato che il beneficio è frazionabile anche a giorni interi, l'indennità deve essere corrisposta per tutti i giorni di fruizione del congedo.

Nel caso poi di part-time orizzontale, e di variazioni successive dell'orario di lavoro nel corso del periodo di congedo richiesto (passaggio da un periodo di part-time orizzontale a uno di lavoro a tempo pieno o viceversa) la retribuzione va adeguata a quella che verrebbe meno per effetto della fruizione del congedo straordinario: la retribuzione mensile a cui far riferimento è sempre quella effettiva con il limite annuo. L'indennità per il congedo straordinario non viene erogata per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa come nel caso, appunto, dei periodi non retribuiti di part-time verticale.

L'indennità in questione è anticipata dal datore di lavoro con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.

I datori di lavoro, dovranno determinare, inoltre, il periodo massimo fruibile da parte degli interessati tenendo in considerazione tutti gli eventuali periodi di congedo già fruiti in precedenza dal lavoratore, per il medesimo soggetto.

quesiti**P. 15**

Marittimo e datore di lavoro privato

Domanda

Un cittadino italiano, proprietario di imbarcazione da diporto ad uso esclusivamente privato, durante i mesi estivi (da Maggio ad Agosto), naviga per hobby, con la sua imbarcazione, ospitando a bordo anche alcuni amici. Per la conduzione dell'imbarcazione, intende servirsi di soggetto munito di patente nautica, da retribuire regolarmente per le ore di lavoro.

Quali gli adempimenti da porre in essere e quale il corretto inquadramento del datore di lavoro e del lavoratore? Seppur per esclusione, ritengo l'unico inquadramento possibile, con i relativi adempimenti, quello per il lavoro domestico.

Risponde Paola Maschietto

Ad una interpretazione superficiale ai fini fiscali, per certi aspetti, potrebbe anche essere accomunato al lavoro domestico trattandosi di datore di lavoro privato non sostituto d'imposta. Ma, per quanto riguarda gli adempimenti per l'instaurazione del rapporto di lavoro e la contribuzione, il lavoro marittimo è un normale rapporto di lavoro dipendente, subordinato, ancorché regolamentato da una normativa speciale.

Il quesito è molto generico in quanto non presenta tutte le informazioni necessarie (iscrizione / stato di bandiera / armatore / metri / stazza / vela / motore / iscrizione / titoli / ecc...) per inquadrare esattamente la situazione. Intuisco che il proprietario non ha i titoli, o la patente, per condurre personalmente la sua imbarcazione. Se l'imbarcazione non fosse di proprietà servirebbe preliminarmente l'autorizzazione della società di Leasing per poter procedere con l'assunzione di lavoratori a bordo.

Premesso che si intende per navigazione da diporto quella a scopo ricreativo e di svago, non a fine di lucro, viene qui esclusa la navigazione professionale per attività di noleggio. Per il noleggio e la locazione delle imbarcazioni da diporto, e per la professione di skipper, esiste una apposita normativa. Il lavoro marittimo ha una sua precisa connotazione e specificità. Il Regolamento (CE) n. 883/2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale indica che l'attività svolta a bordo di una nave che batte bandiera di uno Stato membro è considerata un'attività svolta in tale Stato ed è assoggettata alle sue regole.

Il lavoro a bordo di imbarcazioni da diporto Italiane è regolato dalle norme speciali del Codice della Navigazione e dalla ns. legislazione in materia di lavoro e previdenza sociale. Normalmente viene effettuato l'imbarco del marittimo (iscritto alla gente di mare), con assunzione a tempo determinato, per il quale sarà versato il premio di l'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e la contribuzione, ai fini pensionistici e delle prestazioni, all'INPS - Previdenza Marinara.

Il CCNL di riferimento è quello del diporto ma è opportuno, data la tipologia del lavoro, prevedere nel contratto individuale una regolamentazione puntuale di quanto concordato per la gestione quotidiana a bordo, dalle mansioni alla gestione delle ore di servizio e dei riposi, onde evitare che la vacanza possa essere rovinata da conflittualità originate da malintesi o dalla convivenza in spazi ristretti.

Anche per la patente ed i titoli che abilitano alla conduzione dell'imbarcazione deve essere verificato se corrispondenti a quelli richiesti dalla stazza e dalla rotta prevista per la navigazione (se la patente non fosse valida l'assicurazione potrebbe non rispondere per il risarcimento di eventuali danni causati).

E' stato ormai chiarito dagli organi competenti che spetta allo Skipper o il Comandante, sotto la sua esclusiva responsabilità, quale tipo di navigazione intraprendere in funzione delle condizioni meteomarine, forza del vento e stato del mare, che non dovranno superare quelle previste dalla categoria di omologazione.

Da ricordare che a bordo, il proprietario o l'armatore, possono proporre; chi decide è solo il Comandante!



quesiti

P. 16

Orario di lavoro e astensione obbligatoria anticipata per lavoro faticoso

Domanda

Tra i lavori faticosi e insalubri, ai fini dell'astensione anticipata per maternità, sono inseriti anche quelli che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario. La mia domanda è: cosa si intende per più di metà dell'orario? Si intende più dei metà dell'orario normale previsto da CCNL o si intende più di metà dell'orario concordato tra le parti?

Soluzione proposta

La prima interpretazione mi sembrerebbe la più logica, altrimenti chi lavora 16 ore alla settimana non può stare in piedi più di 8, mentre invece chi lavora 40 ore può stare in piedi fino a 20 ore. Se non è pregiudizievole stare in piedi 20 ore, come può esserlo stare in piedi 16 ore?

Risponde l'esperto:

Risponde Renzo La Costa

In linea generale, le misure volte alla tutela della lavoratrice in corso di gestazione, tendono a ridurre al minimo ogni fattori di rischio connesso alla prestazione lavorativa, all'ambiente ed alle condizioni di lavoro. L'art. 5 del Dpr 25 novembre 1976 numero 1026 recante "Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri" vieta i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante. Dai due principi sopra enunciati, va sicuramente interpretata la disposizione nel senso di far riferimento all'orario di lavoro, ovvero al concreto orario di lavoro svolto, e non a quello contrattuale nella sua interezza. Se infatti si dovesse tenere conto dell'orario normale di lavoro (40 ore) risulterebbe il divieto di non adibire in condizioni di rischio o affaticamento la lavoratrice per più di 20 ore, cosicché una lavoratrice part time al 50% non sarebbe soggetta alla citata normativa di tutela. Nella prassi consolidata, viene utilizzato quindi il parametro dell'effettivo orario di lavoro svolto al fine della applicazione del predetto divieto (vedasi ad esempio il documento dell'Istituto Superiore di Sanità "Disposizione Operativa Generale N°2 - procedura per la tutela della salute riproduttiva delle lavoratrici - nota 1 p.4", facilmente reperibile sul web).

Trattamento economico festività CCNL Metalmecc Confapi

Domanda

Chiedo gentile parere in merito al trattamento economico delle festività infrasettimanali degli operai mensilizzati (mensilizzati a 173 ore) con ccnl metalmeccanica pmi confapi. Il ccnl, all'art. 31 recita:

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. A decorrere dal 1° gennaio 2009, ai soli lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operaia come definita dal Protocollo sulla disciplina del rapporto individuale di lavoro concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008, verrà corrisposta in occasione di ciascuna festività infrasettimanale una erogazione pari ad 1 ora e 20'. A partire dal 1° gennaio 2009, in seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di permessi individuali retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, ai lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operaia come definita dal Protocollo sulla disciplina del rapporto individuale di lavoro concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20', qualora la predetta festività cada di sabato o di domenica. Tale erogazione avverrà con la retribuzione del mese di gennaio.

Quindi chiedo se 1 ora e 20', in occasione delle festività infrasettimanali, vada pagata solo ai dipe che erano in forza al 31/12/08 e che erano pagati a ore o anche a operai assunti recentemente e subito mensilizzati? Stessa cosa vale per l'epifania, cioè esattamente a quali operai spetta l'ora e 20' se cadente di sab o domenica?

Soluzione proposta

Propongo di erogare per le festività infrasettimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, 1 ora e 20' ai soli operai che erano in forza al 31/12/08 e non anche ai dipe di neo assunzione esempio anno 2015 o 2016

Risponde Antonio Stella

Con il "Protocollo sulla disciplina del rapporto di lavoro individuale" le parti hanno inteso realizzare l'unificazione delle parti contrattuali distinte in Parti prima, seconda e terza riferite rispettivamente a operai, intermedi e impiegati per giungere ad un inquadramento unico. Di conseguenza, nonostante sia stabilito da contratto che la retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile è altresì specificato che a decorrere dal 1° gennaio 2009, ai soli lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operaia come definita dal Protocollo sulla disciplina del rapporto individuale di lavoro concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008, verrà corrisposta in occasione di ciascuna festività infrasettimanale una erogazione pari ad 1 ora e 20 minuti.

Nello specifico il pagamento di 1 ora e 20 minuti costituisce un elemento di ragguglio per effetto della c.d. mensilizzazione e pertanto si concorda con la soluzione proposta, secondo la quale va erogato solo a coloro che erano in forza al 31/12/2008.

Si riporta quanto comunicato in occasione del rinnovo contrattuale: "A Tutti i lavoratori operai in forza al 31 Dicembre 2008, a partire dall'anno 2009 deve essere riconosciuta con la mensilità di Dicembre una erogazione annua pari a 11 ore e 10 minuti.



quesiti

P. 18

Superminimo individuale non assorbibile Ccnl metalmeccanici

Domanda

I ccnl Metalmeccanica pmi confapi all'art 36 recita:

Dichiarazione delle parti

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, a partire dall'anno 2009, con la retribuzione del mese di dicembre, verrà riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex c.c.n.l. 25 gennaio 2008.

Si chiede se il suddetto elemento economico di superminimo individuale non assorbibile erogabile a dicembre spetti ad un dipendente che alla data del 31/12/2008 era in forza presso un'azienda applicante il ccnl metalmeccanici artigiani e che dal 01/08/2009, a seguito di affitto di ramo d'azienda, è passato (conservando tfr, ratei e anzianità di servizio) in un'azienda applicante il ccnl metalmeccanici pmi confapi.

Soluzione proposta

Propongo la non applicabilità delle 11 ore e 10' in quanto il dipendente era sì in forza al 31/12/2008, ma presso un'azienda che applicava un ccnl diverso dalla metalmeccanica pmi confapi.

Risponde Roberto Sartore

Nel caso di specie risulta opportuno segnalare che nell'ambito delle procedure straordinarie come: l'affitto di ramo d'azienda, tenuto conto delle implicazioni che dette operazioni comportano e possono comportare successivamente, risulta importante predisporre una "armonizzazione" volta a garantire una equilibrata transizione tra gli eventuali diversi contratti di lavoro applicati.

Tale "predisposizione" è propedeutica ad evitare interpretazioni e contenziosi che possono insorgere in itinere.

Ciò premesso, nel caso di specie, è la questione temporale che indirizza la soluzione al quesito posto, infatti 'affitto di ramo d'azienda si perpetua in data: 01.08.2009; mentre la previsione contrattuale relativa alla maturazione dell' "una Tantum" fa riferimento a lavoratori in forza alla data del 31.12.2008.

Ora se comunque può insorgere relativamente al fatto che da parte del cessionario debba essere comunque riconosciuta l'anzianità pregressa ciò non può attenere alla suindicata e precedente previsione contrattuale.

Vero è, come già indicato in premessa, che questo come altri dubbi, debbono essere evitati con un atto di armonizzazione.



quesiti

P. 19

Permessi individuali retribuiti, criteri di computo

Domanda

Permessi individuali retribuiti: l'art. 146 del ccnl terziario e servizi prevede che alle aziende fino a 15 dipendenti spettino 56 ore di ROL (riduzione orario lavoro) ovvero di permessi retribuiti), mentre per le aziende CON PIU' di 15 dipendenti i permessi siano incrementati di 16 ore.

Si chiede: quali siano i criteri di computo per determinare la soglia dei 15 dipendenti (perché il ccnl così si esprime) Ovvero se per "dipendenti" si considerano le "teste" o si debba prendere a riferimento specifici criteri di computo come per il part-time e il lavoro intermittente. Inoltre si chiede se il superamento della soglia determina l'applicazione fin da subito del nuovo monte ore.

Soluzione proposta

Non essendoci specificato nulla nel CCNL si ritiene che siano applicabili i criteri di computo generali con specifico riferimento al part-time (in proporzione all'orario) e nel contratto a chiamata (media oraria degli ultimi sei mesi) . Inoltre ritengo che , sulla scorta di tale interpretazione le frazioni inferiori o uguali a 50 (esempio 15,45 dip,) non si considerano unità! Per l'applicazione del monte ore ritengo che si debba adeguare di volta in volta, caricando o togliendo eventuali ratei mensili al superamento e meno della soglia dei 15 dipendenti.

Risponde Paola Cogo

Il CCNL terziario e servizi prevede all'146 che:

"Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dal 1° gennaio 1980.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti. Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore."

All'interno del CCNL non vi è alcun riferimento ai criteri utilizzabili per il computo dei 15 lavoratori.

Relativamente al quesito proposto, il fatto che l'argomento sia trattato genericamente lascia ampio margine di scelta su quale criterio adottare per il computo. Il criterio preferibile parrebbe essere quello c.d. "per teste", poiché



quesiti

P. 20

non ha alcuna rilevanza.

La tipologia di contratto con la quale il lavoratore è stato assunto, se part-time o full time, bensì il numero stesso dei lavoratori assunti presso l'impresa, in quanto ad es. in un'impresa con 16 lavoratori part-time e due full time, ad essi spetterebbero comunque 56 ore più 16 indipendentemente dall'orario di lavoro svolto.

Solitamente i lavoratori part-time vengono computati in base all'orario riferito alla loro prestazione rispetto l'orario a tempo pieno previsto dal CCNL. Di conseguenza verrebbero computate come unità intere le frazioni di orario part-time eccedenti le metà dell'orario a tempo pieno, ma nel computo dei 15 dipendenti si rischierebbe di non raggiungere la quota minima richiesta per il surplus delle 16 ore, con probabile disappunto dei dipendenti.

Per questa ragione i lavoratori part-time, non essendo indicato altro metodo nel CCNL terziario e servizi, riteniamo debbano venire computati per teste.

Il consiglio comunque sarebbe quello di definire il caso con un accordo sindacale chiarendo anche se il computo deve venire effettuato mese per mese o semestralmente.

Licenziamento giusta causa

Domanda

Vorrei sottoporvi il seguente quesito: un lavoratore riceve dalla Azienda presso la quale è dipendente subordinato lettera di Richiamo Scritto con immediata sospensione cautelare in attesa delle giustificazioni del lavoratore e successivo eventuale Provvedimento definitivo. La lettera di sospensione cautelare gli viene notificata il 29/03/2016. Immediatamente ed entro i 5 giorni il lavoratore risponde dando delle esaustive giustificazioni. Ma le stesse non sono ritenute valide e non accettate, l'Azienda procede al Licenziamento Giusta Causa avendolo trovato a dormire nella guardania mentre svolgeva la sua mansione di Guardia Giurata. Premesso che, ovviamente, il lavoratore proverà ancora a difendersi, perchè non ritiene assolutamente vero il tutto, nelle sedi opportune, la domanda che vorrei sottoporvi è la seguente: la data di licenziamento decorre dalla data del 28/03/2016 cioè dalla data in cui è stato posto in sospensione cautelare (a dire il vero la notifica della sospensione, come detto, è 29/03/2016 e non 28/03/2016), secondo voi è corretta la prassi disposta dall'Azienda? o la data del licenziamento sarebbe dovuta decorrere successivamente alla lettera di giustificazione del lavoratore?

Soluzione proposta

Secondo me la data del licenziamento sarebbe dovuta essere dalla data di notifica dell'ultima lettera della Azienda con la quale si dispone il Licenziamento Giusta Causa e, quindi, terminato l'intero iter di procedura disciplinare e, in più, il periodo di sospensione cautelare dovrebbe essere regolarmente retribuito dal 24/03/2016, data dell'accadimento del fatto contestato, al 22/04/2016, data di notifica lettera di Licenziamento Giusta Causa

**Risponde Giovanni Cruciani**

Il licenziamento è quell'atto unilaterale recettizio che produce i suoi effetti nel momento in cui entra nella sfera di conoscenza del destinatario.

In questa definizione è contenuta la risposta a quanto viene domandato. Infatti, nel licenziamento per giusta causa abbiamo un fatto talmente grave che la permanenza in azienda del lavoratore non può essere consentita nemmeno provvisoriamente.

Ma tale fatto è costituito quindi da un grave inadempimento dell'obbligazione contrattuale da parte del lavoratore tale in ogni caso da comportare una reazione così istantanea e così definitiva da parte del datore di lavoro.

È evidente in ogni caso che, essendo il licenziamento per giusta causa, nella scala delle sanzioni disciplinari la più pesante di quelle che possono essere adottate, la procedura di contestazione di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 deve essere scrupolosamente seguita. E non ultima l'adozione del provvedimento disciplinare, rigorosamente proporzionato al fatto contestato, non può essere adottato se prima non viene compiuto interamente tutto l'iter procedurale previsto.

Non va nemmeno dimenticato che molti contratti, sempre a tutela del lavoratore, introducono delle ulteriori formalità di cui tenere conto prima dell'adozione del provvedimento.

Il lavoratore durante la fase della procedura di contestazione, diritto di difesa e di esporre le proprie giustificazioni, ha diritto, se lavora, alla normale retribuzione mentre se invece il fatto è ritenuto gravissimo, può essere sospeso per la durata necessaria all'espletamento della procedura; ma non è pensabile che la decorrenza del licenziamento sia quella della sospensione cautelare che giuridicamente è altro rispetto all'atto interruttivo che è costituito dal licenziamento.

A ciò si aggiunga anche il fatto che nel caso in cui il lavoratore dovesse risultare estraneo al fatto addebitato, il periodo di sospensione cautelare rimane a carico del datore di lavoro.

Date queste premesse e senza entrare nel merito delle motivazioni che hanno determinato la decisione del licenziamento, gli effetti di quest'ultimo si hanno dal momento in cui il datore di lavoro adotta il provvedimento disciplinare del licenziamento per giusta causa e lo comunica al lavoratore. Anzi, per la precisione quando questi ne viene a conoscenza.

Risolto questo aspetto procedurale saranno da risolvere nel merito altri problemi quale quello della immediatezza della contestazione, della proporzionalità del provvedimento adottato, della sussistenza o meno del fatto contestato, di come il datore di lavoro ha raggiunto la prova di quanto contesta.

Esonero contributivo Legge 190/2014

Domanda

Una società "A" detiene il 100% delle quote di una società "B". Nel mese di dicembre 2014 la società "A" viene dichiarata fallita e tutti i dipendenti collocati in mobilità. A dicembre 2015 la società "B" che comunque ha continuato ad operare con propri dipendenti pur se in liquidazione, viene venduta direttamente dal tribunale fallimentare ad un imprenditore estero che non aveva e non ha alcun tipo di rapporto con la vecchia proprietà, inoltre





quesiti

P. 22

una parte dei dipendenti collocati in mobilità a dicembre 2014 viene riassunta dal nuovo imprenditore nella società "B" nello stesso mese di dicembre 2015. Considerando i limiti posti al diritto all'esonero contributivo ed in particolare quello riferito ai lavoratori, che nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (01/10/2014 - 31/12/2014) sono stati titolari di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art 2359 c.c. Si chiede:

- 1) E' legittimo applicare l'esonero contributivo Legge 190/2014 ai dipendenti assunti dalla società "B" a dicembre 2015?
- 2) E' legittimo applicare l'esonero contributivo Legge 190/2014 di un dipendente licenziato dalla società "B" a giugno 2015 e poi riassunto nella stessa società (dalla nuova proprietà) decorsi 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro?
- 3) E' legittimo utilizzare l'incentivo economico previsto dalla Legge 223/91 art. 8 commi 2 e 4 (contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante al lavoratore)?

Soluzione proposta

La soluzione proposta dallo scrivente è quella di ritenere legittima l'applicazione dell'esonero contributivo sia per il punto 1) che per il punto 2); Altresì ritenere legittimo l'utilizzo dell'incentivo economico previsto dalla Legge 223/91.

La soluzione affermativa ai quesiti posti nasce dalla riflessione che il Legislatore nello stabilire i divieti all'utilizzo di benefici contributivi, esoneri contributivi, incentivi economici abbia considerato non il datore di lavoro inteso come persona giuridica (in tal caso ai quesiti posti la risposta sarebbe stata necessariamente negativa), ma il datore di lavoro come soggetto che detiene la proprietà della persona giuridica, in tal senso non essendoci stati collegamenti di alcun genere tra la nuova proprietà e la vecchia nel trimestre in esame, si ritengono pienamente legittimi sia il diritto all'esonero contributivo di cui alla Legge 190/2014 , che l'incentivo economico di cui alla Legge 223/91

Risponde Paola Maschietto

Normalmente le assunzioni agevolate non sono possibili per quei lavoratori che, negli ultimi sei mesi (prima dell'assunzione), sono stati titolari di un rapporto a tempo indeterminato; come è esclusa dal bonus l'assunzione di lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato, cessati, che vengano riassunti dalla stessa azienda. Per contro ha invece diritto all'esonero il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo di azienda, in attuazione all'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale e, comunque trascorsi sei mesi dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro subordinato, assuma a tempo indeterminato lavoratori (con diritto di precedenza) non passati alle sue dipendenze, in possesso dei requisiti previsti. La logica di occupazione stabile di cui alla legge n. 190/2014 è speciale rispetto alla legge 92/2012, con la conseguenza che l'incentivo è riconosciuto anche quando derivi dal rispetto di un obbligo. Limite per la possibilità di fruire dell'incentivo da parte dell'azienda è il fatto che il lavoratore non deve essere stato titolare, negli ultimi sei mesi, di un rapporto a tempo indeterminato o di un rapporto a tempo indeterminato nei tre mesi precedenti il 1 gennaio 2015 e che la ditta non risulti controllata, consorziata o collegata a quella attuale o se vi fossero correlazioni interpersonali. L'esonero contributivo potrebbe essere mantenuto nella fornitura di servizi in appalto, assumendo un lavoratore - ancorché in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva - per il quale il datore di lavoro fruiva dell'esonero



quesiti

P. 23

contributivo, preservando il diritto alla sua fruizione nei limiti della durata e della misura che residua sommando, a tal fine, il rapporto di lavoro con quello del datore di lavoro cessante. Il legislatore con il suo intervento ha inteso promuovere "forme di occupazione stabile", esprimendo un concetto (prima riga del comma 118) che viene ripreso dalla circolare 17/2015 dell'INPS.

Il cumulo degli incentivi è applicabile, ove possibile, come indicato dalla circolare INPS 17/2015. Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Testo di Legge n. 208/2015 - dal 01/01/2016 - sono operative le disposizioni della disciplina dell'esonero contributivo indicate ai commi dal 178 al 181. Il principio sotteso all'esonero in oggetto rimane lo stesso di cui alla precedente L. 190/2014, ovvero quello di promuovere forme stabili di lavoro e incentivando la risposta da parte dei datori di lavoro con forme di "sostegno" ai costi sostenuti nella gestione del personale dipendente. Per effetto dell'articolo 2, comma 71, lett. e) della legge n. 92/2012, dal 1 gennaio 2017 l'art. 25, comma 9, sarà abrogato, come tutti gli articoli che disciplinano la mobilità. All'incentivo di natura economica (solo per il tempo intero), percepito attraverso il meccanismo del conguaglio contributivo del 50% dell'indennità di mobilità, se ancora goduto dal lavoratore, ove spettante, può essere cumulato l'esonero previsto dal comma 118 dell'art. 1 della legge n. 190/2014 (nessuna riduzione prevista per il premio Inail).

Malattia e rapporti di lavoro simultanei

Domanda

Un lavoratore operaio è occupato presso un'azienda metalmeccanica, per 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì. Per arrotondare, nelle giornate di sabato e domenica, è occupato con contratto part-time per 8 ore settimanali complessive (sabato 4 ore - domenica 4 ore) presso un ristorante. In data 18/04/2016 ha fatto pervenire alle aziende datrici di lavoro un certificato medico telematico, con prognosi di giorni 15 dal 18/04 al 1/5/2016. Quale sarà il trattamento economico che le aziende dovranno assicurare al lavoratore? I primi tre giorni (nei due CCNL sono a carico azienda) dovranno essere retribuiti sia dalla azienda metalmeccanica che dal datore ristorante?

Risponde Alessandra Nava

In primis ci sembra opportuno ricordare che ai sensi del D.Lgs 66/2003 art. 9 c. 1. "Riposi settimanali" - Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. (Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni). - Detto questo, ogni singolo contratto di lavoro segue la propria liquidazione dell'evento di malattia. I primi tre giorni di carenza saranno esclusivamente a carico dell'azienda metalmeccanica, 18/19/20 aprile, lunedì-martedì e mercoledì saranno esclusivamente a carico dell'azienda metalmeccanica e successivamente la malattia seguirà il normale conteggio previsto per l'indennità di malattia, dal 4° al 20° giorno indennità INPS pari al 50% della retribuzione media giornaliera ed integrazione da parte dell'azienda come da ccnl. Per quel che concerne il trattamento di malattia che dovrà essere retribuito, per i giorni in cui il lavoratore presta la propria opera, si rammenta che dal 4° al 180° giorno l'indennità giornaliera INPS per il settore dei pubblici esercizi, spetta nella misura dell'80% sulla retribuzione media giornaliera, per tutte le giornate (escluse le domeniche).

**quesiti****P. 24**

Variazione date congedo obbligatorio di maternità

Domanda

Sono un Consulente del Lavoro e non riesco a ottenere risposta tramite Cassetto previdenziale. Una dipendente di un'azienda che gestisco, a novembre 2015, ha chiesto e ottenuto la flessibilità del congedo obbligatorio di maternità, presentando una richiesta di astensione dal 30.12.2015 al 30.01.2016, essendo il parto previsto per il 30.01.2016, corredata dalle autorizzazioni di ginecologo e medico competente. Si è poi assentata già dal 14.12.2015, senza autorizzazione all'anticipazione del congedo e variando le date del congedo obbligatorio attraverso i servizi INPS solo a marzo 2016, quando ormai le relative indennità spettanti per dicembre 2015, e gennaio e febbraio 2016, erano state calcolate ed erogate alla dipendente. Stamani un'operatrice del call center INPS mi ha confermato che il congedo doveva decorrere dal 30.12.2015 per terminare il 08.06.2016, ossia dopo 4 mesi dalla data effettiva del parto (08.02.2016).

Soluzione proposta

Seppur la dipendente non sia d'accordo, ritengo che non sia possibile cambiare arbitrariamente le date del congedo due mesi dopo l'inizio ufficiale dell'astensione e che il periodo intercorrente tra il 14 e il 29.12.2015 non possa essere considerato come congedo obbligatorio di maternità (semmai come ferie, dato che la malattia, ormai, non può essere certificata). Pertanto, a mio parere, la dipendente deve necessariamente provvedere a rettificare le date di inizio e fine congedo obbligatorio di maternità (dal 30.12.2015 al 08.06.2016) attraverso i servizi INPS.

Risponde Alessandra Nava

Non mi trovo d'accordo con la soluzione proposta dal collega.

Seppur la dipendente abbia presentato domanda di flessibilità e, solo successivamente abbia variato le date sul congedo di maternità, ricordo che la domanda di flessibilità rappresenta un'opzione ed un'eccezione che la lavoratrice richiede nel momento in cui le condizioni di salute lo permettono.

Il divieto di adibire le donne al lavoro con il contestuale diritto al congedo di maternità è previsto per i due mesi precedenti la data presunta del parto, il periodo di congedo obbligatorio decorrerà pertanto dal 14/12/2015 con l'onere a carico del collega dei conguagli per il conteggio dell'indennità.



quesiti

P. 25

Benefits

Domanda

Una ditta commerciale assegna un furgone aziendale ad un dipendente che l'utilizza per il trasporto suo e di altri colleghi da casa all'unità produttiva. Non esiste alcun documento scritto che stabilisca gli estremi dell'assegnazione.

Si chiede:

- c'è qualche indizio di fringe benefits per tutti i dipendenti che utilizzano il furgone?
- il dipendente che guida il furgone si trova in orario di lavoro durante il tempo di guida?
- se non esiste un documento che stabilisce il trasporto "gratuito" bisogna addebitare un concorso spese?

Risponde Giovambattista Vavalà

1. L'art. 51, comma 2, lettera d) del TUIR, prevede che non concorre a formare il reddito del lavoratore il servizio di trasporto collettivo fornito alla generalità o a categorie di dipendenti, con o senza esborso da parte del lavoratore stesso; tuttavia, se il mezzo viene assegnato in uso promiscuo ad un dipendente in particolare, per costui il mezzo si considera un benefit, da assoggettare a prelievo fiscale e contributivo in base alle tabelle ACI.
2. Il dipendente che guida il furgone e si reca, per obbligo contrattuale, a prelevare i colleghi, deve considerarsi a disposizione del datore di lavoro e, dunque, in orario di lavoro per tutta la durata dell'operazione.
3. E' facoltà dell'azienda addebitare il costo del servizio di trasporto ai dipendenti che decidessero, volontariamente, di usufruirne, atteso che potrebbero anche decidere di raggiungere il luogo di lavoro col proprio mezzo. Tuttavia, se i lavoratori sono obbligati a servirsi del servizio di trasporto aziendale, si ritiene che tale servizio non possa essere addebitato e che il tempo passato a bordo del mezzo sia da considerare tempo di lavoro, in quanto sottratto alla disponibilità del lavoratore.

Concessione autovettura

Domanda

Un'azienda commerciale con vari negozi, trasferisce dei dipendenti da un'attività produttiva ad un'altra, spostando la posizione con tutti i ratei maturati. Per addolcire il trasferimento la ditta concede al dipendente un'autovettura "non" ad uso promiscuo.

Inoltre eroga per ogni giorno una indennità di trasferta esente a norma dell'art. 51 del Tuir.

Anche in questo caso non esiste alcun documento sulla concessione dell'autovettura.



quesiti

P. 26

Si chiede:

- la concessione dell'autovettura, anche se non ad uso promiscuo, configura una erogazione in natura? E quindi soggetta a contributi e ritenute?

- l'indennità di trasferta si deve considerare secondo l'art. 51 del Tuir oppure come un riconoscimento di disagio per cui anch'esso soggetto a contribuzione e tassazione?

Questo trattamento non è temporaneo e può durare anche anni.

Risponde Giovambattista Vavalà

1. Se la vettura non è concessa ad uso promiscuo, ma solo come mezzo strumentale per raggiungere le località di lavoro e tornare indietro, non può essere considerata un benefit, e dunque non costituisce reddito per il lavoratore.

2. Nel caso prospettato, se lo spostamento di sede è a titolo definitivo e la durata di esso non è programmata in origine, tale evento non può essere considerato come "trasferta", ma va considerato come "trasferimento": ne consegue che, ai sensi dell'art. 51, comma 7, del TUIR, le indennità erogate a fronte dello spostamento (comunque denominate) "concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la (presente) disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno.

Interpello Min Lav 7/2016 e diritto di precedenza

Domanda

Nella risposta al mio quesito del 7 marzo (Prot. n. 187/CSN/2016) voi dite: "Il presupposto, perché il lavoratore possa manifestare per iscritto le sue intenzioni non pare essere la cessazione del rapporto ma il superamento dei sei mesi di contratto a termine (tre per il lavoro stagionale) stabilendo espressamente l'art. 24 del D. Lgs. n. 81 che tale manifestazione espressa deve essere resa "entro" sei mesi dalla cessazione del contratto, non essendo previsto un termine iniziale salvo il requisito della maturazione del periodo di lavoro previsto."

A me pare invece che il presupposto per manifestare per iscritto l'intenzioni di avvalersi della precedenza sia proprio la cessazione del contratto.

Il comma 1 dell'art. 24 dice infatti che "il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine."



quesiti

P. 27



perciò, se un contratto dura 9 mesi, i dodici mesi cominciano a decorrere successivamente al termine del periodo di 9 mesi. Inoltre, se "i successivi dodici mesi" di cui parla il comma decorressero dal momento della maturazione dei 6 mesi, ne conseguirebbe ad esempio che un contratto di 24 mesi, alla sua cessazione, non darebbe alcun diritto di precedenza. Infatti, quel diritto che nasce al compimento del 6° mese si esaurirebbe al compimento del 18° mese, e di conseguenza al termine del 24° mese sarebbe già abbondantemente scaduto. Questo andrebbe chiaramente contro la tutela dei lavoratori a tempo determinato che la norma si prefigge, perché assisteremmo al paradosso che più lungo è il contratto minore è la precedenza.

Oltretutto, perderebbe di senso il quarto comma quando dice "Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto". Negli esempi riportati il diritto di precedenza si estinguerebbe infatti prima ancora della cessazione del contratto.

Soluzione proposta

L'unico modo di evitare tutte queste contraddizioni è interpretare la frase "entro i successivi dodici mesi" come riferita alla cessazione del contratto. Di conseguenza, finché il contratto è in essere non c'è alcuna precedenza.

Risponde Giovanni Cruciani

Facendo seguito alla risposta al quesito del 7 marzo 2016, prot. 187/CSN/2016 cui si rinvia integralmente, è possibile ribadire che il diritto di precedenza si configura solo se il lavoratore manifesta per iscritto la sua intenzione, come si diceva, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro a termine superiore a sei mesi, tre per quelli stagionali.

Non si ravvisa nella norma che il diritto di precedenza debba durare solo 12 mesi come viene prospettato nel quesito, ma la legge si limita a disporre che il diritto di precedenza si estingue comunque entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto.

Questi sono i termini fissati dalla norma che invece non parla del termine iniziale dal quale il lavoratore può far valere per iscritto la sua manifestazione di interesse di esercitare l'opzione per il diritto di precedenza.

O meglio, la norma introduce una decadenza per cui se il lavoratore non si attiva entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto non potrà farlo più, ma non può escludersi che il lavoratore eserciti il suo diritto anche prima della cessazione del rapporto di lavoro a termine purché sia maturato il requisito temporale richiesto.

Si ricorda in ogni caso che la legge esige che le mansioni per cui si chiede il diritto di precedenza siano quelle "già espletate" dal lavoratore che esercita l'opzione, dovendosi escludere ogni possibile valutazione di "equivalenza" in caso di mansioni oggettivamente diverse.

Se manca questa manifestazione di interesse il datore di lavoro può procedere ad assumere altri lavoratori anche a tempo indeterminato pure per le mansioni già espletate dai lavoratori con contratto a termine.

Si ricorda anche che la norma fa salvo quanto eventualmente previsto nella contrattazione collettiva. Un'altra problematica viene innescata dall'INPS con le circolari 137/2012 e 131/2013 nel momento in cui l'istituto ritiene automatico il diritto di precedenza del lavoratore anche in assenza dell'opzione, mentre è evidente che questo necessita, come previsto dalla legge, una formale opzione da parte del lavoratore.

Sulla scorta di tale fuorviante interpretazione l'istituto tende a non riconoscere i benefici contributivi sulla scorta delle richiamate circolari che però non trovano fondamento alcuno nel testo legislativo.

Una difficoltà in più per i datori di lavoro in quanto dovranno attivarsi verso possibili verbali ispettivi di recupero contributivo onde far valere le proprie ragioni.

**quesiti****P. 28**

Trasferimento d'azienda da ente privato a Ente pubblico

Domanda

Fra i miei clienti vi è la Fondazione Centro ricerche marine (ente di riferimento nazionale per le biotossine marine) con soci pubblici e privati, che dal 2008 è stata inserita nel "Elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato, individuate ai sensi dell'art. 1, comma 5, della legge 30/12/2004, n. 311" il cosiddetto S13(G.U. 31/07/2008). La Fondazione da quella data assume il personale con bandi pubblici. Attualmente vi sono occupati 17 persone, tutte assunte in precedenza al 2009, quindi senza bando pubblico. Oggi la Regione Emilia-Romagna (socio di maggioranza) sta valutando se far confluire questa Fondazione nell'ARPA regionale. Tutto ciò succintamente premesso la domanda è questa: a vostro avviso, nel caso in esame (trasferimento della Fondazione ad ARPA) vale l'art. 2112 c.c. (come io sostengo) oppure si pone il problema per cui un ente pubblico (ARPA) deve obbligatoriamente assumere solo per il tramite di un bando pubblico?

Soluzione proposta

A mio avviso nel caso in sopra esposto si applica la normativa di cui all'art. 2112 del c.c.

Risponde Maria Teresa Ponti

Al caso in esame si applica senza ombra di dubbio la disciplina di tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento dell'azienda contenuta nell'art. 2112 c.c. e nell'art. 47 della legge 428 del 1990, tutto ciò desumibile anche dalla lettura dell'art. 31 del Dlgs. 165 del 2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Risarcimento del danno ex art. 18 SL; maturazione TFR

Domanda

Il Tribunale di Modena, con propria sentenza, annulla il licenziamento di una lavoratrice, condannando la società ex datrice di lavoro al pagamento di una indennità pari alla retribuzione globale di fatto dalla data del licenzia



quesiti

P. 29

mento (10/10/2011) fino alla effettiva reintegra della lavoratrice.

La stessa, con lettera raccomandata del 30/04/2016, ha comunicato, alla società soccombente, l'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità della retribuzione.

Considerato che il rapporto è cessato con la comunicazione da parte della lavoratrice della opzione per l'indennità sostitutiva della reintegra, avrà diritto anche al trattamento di fine rapporto per il periodo intercorrente tra il licenziamento (10/10/2011) e la comunicazione dell'opzione (30/04/2016)?

Soluzione proposta

Tenuto conto dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro e che oramai la giurisprudenza è orientata sul considerare la "retribuzione globale di fatto" come quella che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato, ad avviso dello scrivente la lavoratrice avrà diritto anche al T.F.R.

Risponde Giovambattista Vavalà

Per giurisprudenza consolidata e costante, l'indennità risarcitoria spettante al lavoratore per il periodo intercorrente fra la data del licenziamento illegittimo e la reintegra, ovvero la declaratoria di cessazione del rapporto a seguito di esercizio dell'opzione per l'indennità sostitutiva, va quantificata in base alla retribuzione "globale di fatto" che sarebbe spettata al lavoratore se avesse lavorato; pertanto, su tale retribuzione dovrà essere calcolato anche l'accantonamento del t.f.r. spettante per legge e per contratto.

Diverso potrebbe essere il caso dell'indennità sostitutiva della reintegra, pari a 15 mensilità, per la cui quantificazione la giurisprudenza di merito è stata piuttosto altalenante fra l'orientamento che la vuole calcolata in modo identico all'indennità risarcitoria e quello che la vuole calcolata in misura inferiore (senza includervi ratei ed elementi accessori), in quanto frutto della decisione del dipendente e chiamata ad assolvere a una funzione differente (quella della rinuncia al posto di lavoro). In realtà, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20844 del 15 ottobre 2015, dovrebbe aver riportato un po' di ordine sulla questione, facendo presente che l'art. 18 della legge n. 300 del 1970, nel testo risultante dalla novella introdotta con legge n. 108 del 1990, "fa riferimento, nei commi 4 e 5, al medesimo parametro - la " retribuzione globale di fatto" - sia per il risarcimento del danno che per la determinazione dell'indennità sostitutiva della reintegrazione, ancorché nel primo caso si risarcisca un danno provocato dal comportamento illegittimo del datore di lavoro, mentre nel secondo si quantifica un'indennità legata ad una scelta del lavoratore" (sul punto si vedano anche Cass. n. 1833 del 29/01/2007; Cass. n. 2262 del 02/02/2007). Pertanto, si ritiene che i ratei di mensilità supplementari, di t.f.r. e di ogni altro emolumento facente parte della retribuzione normale e continuativa del lavoratore debbano essere presi in considerazione anche ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva della reintegra.

**quesiti****P. 30**

Detassazione anno 2016

Domanda

La legge di stabilità 2016 prevede al comma 184 la possibilità di convertire, in tutto o in parte, le somme detassabili (premi di risultato) in servizi di welfare. In questo caso non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente gli importi convertiti a scelta del lavoratore in prestazioni di welfare secondo le regole previste dall'art. 51 TUIR (es: buoni spesa fino ad un limite di €. 258,23). Il dubbio che abbiamo è il seguente:

Il CCNL Industria Tessile Abbigliamento Moda SMI prevede al capitolo VI lettera B) la corresponsione di 'ulteriori importi' (€. 280,00 con la retribuzione del mese di Aprile 2016 e Aprile 2017) che vengono destinati alla contrattazione aziendale.

L'azienda ha già in essere un contratto aziendale triennale con la RSU aziendale per la corresponsione di un premio di risultato per il triennio 2014/2016.

Chiediamo se è possibile, con ulteriore accordo sindacale, sostituire gli importi di cui sopra (€. 280,00) in buoni spesa/voucher

Soluzione proposta

Per noi non è possibile la trasformazione degli importi in buoni spesa/voucher

Risponde Antonio Stella

Il vigente CCNL industria tessile abbigliamento sottoscritto il 4 febbraio 2014 prevede, al Capitolo VI, lettera B, l'individuazione di due importi, pari a 280,00 euro lordi per ciascuno degli anni 2014 e 2015, per complessivi 560,00 euro lordi, destinati alla contrattazione aziendale.

Il CCNL prevede, inoltre, che tali importi, fanno parte integrante dei costi del rinnovo del contratto nazionale e sono stati ricavati dalle parti contraenti tramite una corrispondente temporanea riduzione del valore degli incrementi dei minimi contrattuali.

Poiché tali importi sono destinati alla contrattazione aziendale, qualora essa non venga effettuata con specifico riferimento a tali importi, gli stessi saranno corrisposti a tutti i lavoratori in forza all'azienda alla data di erogazione, a titolo di elemento economico di garanzia.

Nel caso di specie l'azienda ha già in essere un contratto aziendale triennale con la RSU aziendale per la corresponsione del premio di risultato per gli anni 2014/2015.

La nota del 25/03/2015 di Confindustria Molise specifica che ai fini dell'utilizzo degli importi di cui sopra, la contrattazione aziendale deve tuttavia rispettare i seguenti requisiti:

- deve trattarsi di nuova contrattazione aziendale, successiva al 5 dicembre 2013 (data del rinnovo del CCNL);
- deve essere effettuata "con specifico riferimento agli importi" previsti dal Cap.VI, lettera B), preferibilmente con una clausola esplicita di collegamento tra il contratto aziendale e il CCNL;

quesiti

P. 31



- deve avere anche contenuti economici: il Premio di risultato o la disciplina di aspetti normativi aventi anche riflessi economici (ad es., orari e organizzazione del lavoro particolari, welfare aziendale, ...).

Nell'ipotesi in cui il contratto aziendale vigente contenga esplicito riferimento al Cap.VI, lettera B), ai lavoratori non spetta pertanto l'importo complessivo di 560 euro. In caso contrario, l'azienda per trasformare i suddetti importi in benefit (buoni spesa o voucher) deve sottoscrivere un ulteriore accordo sindacale, in cui si fa esplicito riferimento al Capitolo VI, lettera B. In tale eventualità l'importo complessivo di 560,00 euro può essere erogato in bonus denaro, oppure premio convertibili (a scelta del lavoratore) in benefit (elencati ex art. 51, comma 2 e 3 TUIR) oppure tramite concessione di beni e servizi.

Per poter usufruire dell'imposta sostitutiva è necessario sia che gli importi siano "erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del Decreto 81/2015 (ovvero sottoscritti dalle associ azioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) e che tali contratti vengano depositati presso la DTL entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto, sia che i premi di risultato siano legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, i cui criteri di misurazione sono demandati alla stessa contrattazione collettiva.

Inoltre, secondo la circolare 28/E dell'agenzia delle Entrate del 2015 "L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, come già chiarito in passato con la circolare n. 3/E del 2011."

Esonero biennale e recupero Naspi

Domanda

SRL socio unico ha in forza attualmente 4 dipendenti. La società cessa l'attività i 4 dipendenti (tutti a tempo indeterminato dal 2013) vengono licenziati e andranno in Naspi.

Uno dei 4 dipendenti costituisce un Srl (stesso settore - stessa attività della Srl che l'ha licenziato) e assume come dipendenti i suoi tre ex colleghi.

Chiedo se con questa situazione è possibile usufruire dell'esonero biennale e cumulativamente del recupero del 20% della Naspi?

il mio dubbio è che l'INPS possa considerare la chiusura e l'apertura della nuova società una manovra elusiva (pur non essendo società controllate - collegate - stessi assetti societari) vedermi recuperare gli sgravi e l'incentivo

Soluzione proposta

Io procederei con contratti di assunzione a termine per 6 mesi (per fare decorrere il lasso di tempo necessario per usufruire dell'esonero) trasformare i contratti a tempo indeterminato entro il 31.12.2016 ed applicare così l'esonero e il recupero del 20% della Naspi

Risponde Paola Maschietto

Tali assunzioni potrebbero usufruire dell'incentivo offerto dalla NASPI fin dall'inizio.

Per quanto riguarda l'esonero contributivo il legislatore con il suo intervento ha inteso promuovere "forme di occupazione stabile", esprimendo un concetto (prima riga del comma 118) che viene ripreso dalla circolare 17/2015 dell'INPS: vi è la possibilità che i benefici possano essere riconosciuti in presenza di una conversione o trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato (che, formalmente, non è una nuova assunzione), trattandosi della eliminazione di un termine dal contratto originario). Tali assunzioni agevolate non sarebbero possibili per quei lavoratori che, negli ultimi sei mesi (prima dell'assunzione), fossero stati titolari di un rapporto a tempo indeterminato.

Questo "paletto" serve ad evitare che si risolva fraudolentemente il rapporto di lavoro in corso essendo già a conoscenza degli incentivi previsti dal disegno di legge di stabilità per poi ricostituirlo con le agevolazioni previste ...

Retribuzioni convenzioni lavoro estero non corriposte

Domanda

Premesso che:

1) lavoratori italiani con contratto estero i valori contributivi e fiscali si calcolano sui valori convenzionali stabiliti con decreto ogni anno.

2) azienda operante in questo modo che non ha erogato in parte le retribuzioni per gli anni 2012 e 2013.

3) I Curatori fallimentari nel giugno 2016 dovrebbero fare un riparto e pagare queste retribuzioni arretrate,

Si domanda con quali valori si deve calcolare l'Irpef? Sui valori dell'anno di maturazione o sui valori dell'anno di pagamento?

Soluzione proposta

Secondo il principio di competenza in relazione all'anno di maturazione delle retribuzioni, come arretrati alla aliquota base non avendo la media degli ultimi due anni.

esempio: maggio 2012 - retribuzione lorda € 4.500

imponibile fiscale convenzionale INDUSTRIA EDILE -IMP VI = € 2789.50 al 23% (€ 3060.04 al netto dei contributi calcolati nel mese e correttamente già versati all'INPS € 270,50)

**quesiti****P. 33****Risponde Chiara Giovannini**

Gli arretrati retributivi, in quanto tali, devono essere sempre calcolati facendo riferimento ai parametri vigenti al momento della loro maturazione ma, trattandosi di crediti di lavoro, devono essere considerati al lordo della rivalutazione monetaria. Per quanto concerne la tassazione degli imponibili così determinati, essi devono essere assoggettati correttamente a tassazione separata così come previsto dall'art. 17 del TUIR.

Obbligo polizza assicurativa RC professionale

Domanda

Sono un consulente del lavoro, ho partita IVA e fatturo esclusivamente ad una società di elaborazione dati che poi fattura ai singoli clienti. Quindi non ho responsabilità diretta con i clienti e anche le varie deleghe agli Enti (INPS, INAIL, ecc.) non risultano al mio nome. L'assicurazione RC professionale obbligatoria per legge, riguarda anche il mio caso?

Risponde Rosario D'Aponte

Come è noto, è assolutamente pacifico e consolidato il principio in base al quale ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto sia di un rapporto di lavoro subordinato che di un rapporto di lavoro autonomo, e che la natura della fattispecie contrattuale deve essere apprezzata in concreto, con riferimento al caso singolo, astenendosi, per quanto possibile, da ogni tentativo di generalizzazione e avendo riferimento non solo alla specificità dell'incarico oggetto del contratto, ma anche, e soprattutto, alle modalità della sua attuazione. In buona sostanza, ciò che distingue – ai fini della disciplina giuridica applicabile – una tipologia di lavoratore dall'altra non va tanto ricercato nell'oggetto della prestazione, quanto nella maniera in cui la stessa viene resa, non essendo sempre possibile ritenere la struttura dell'obbligazione di lavoro subordinato diversa da quella di lavoro autonomo.

Ciò premesso, è evidente che nel caso specifico si siano fatte opportune valutazioni personali di carattere economico/amministrativo onde configurare il rapporto contrattuale con la società di elaborazione dati, come un rapporto di tipo autonomo professionale. La casualità, peraltro temporanea, di una monocommittenza, tuttavia, non esclude la "professionalità" della prestazione resa, né elimina in toto la possibilità di esercitare, anche non in via continuativa, ulteriori prestazioni professionali nei confronti di ulteriori soggetti.

E' evidente, pertanto, che l'obbligo assicurativo scaturente dalla riforma degli ordinamenti professionali e precisamente dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, con modificazioni, dalla legge 14



quesiti

P. 34

settembre 2011, n. 148, entrato in vigore il 15 Agosto 2013, trova applicazione anche nell'ipotesi di monocommittenza.

D'altronde, anche un ragionamento prettamente logico, oltre a quello giuridico, porta a considerare legittimo l'obbligo di stipula di una polizza assicurativa di responsabilità civile a copertura dei rischi derivanti dall'esercizio dell'attività professionale. Infatti, in generale, l'assicurazione andrà a coprire le responsabilità in caso di inadempienza, negligenza, imprudenza o imperizia quali, ad esempio, lo smarrimento, il danneggiamento o la distruzione di documenti, denaro o titoli ricevuti in custodia dal cliente oppure errori nella tenuta dei registri contabili. Ipotesi che non possono escludersi anche nella situazione di monocommittenza o di inesistenza di rapporti con gli Enti Pubblici assicurativi/assistenziali.

Tutele crescenti e trasferimento in azienda

Domanda

Chiedo un parere in merito all'applicazione delle tutele crescenti in caso di acquisizione di ramo d'azienda. Nella fattispecie viene trasferito un ramo aziendale con 10 dipendenti presso il cessionario che ne occupa 10 ante trasferimento (20 in totale).

Il c.3 dell'art. 1 D.lgs 23/2015 fa riferimento a datori di lavoro che in conseguenza di "assunzioni a tempo indeterminato" integrino il requisito art. 18 L.300/70 per i quali si applica il nuovo regime.

Possiamo equiparare il personale acquisito a "nuove assunzioni" e dunque applicare il regime delle tutele crescenti a tutto il personale in forza a trasferimento ultimato?

Chiedo in alternativa quale tutela è applicabile ai licenziamenti operati dopo l'acquisizione del ramo aziendale.

Da interpretazione letterale non sembra applicabile il regime delle tutele crescenti alla cessionaria.

Risponde l'Avvocato Francesco Stolfa

Il quesito proposto non appare di agevole soluzione. Occorre preliminarmente rilevare che, in occasione di un trasferimento d'azienda totale o parziale, i rapporti di lavoro in corso con il datore di lavoro cedente non si interrompono ma continuano con l'acquirente senza alcuna soluzione di continuità, secondo quanto espressamente disposto dall'art. 2112, primo comma, cod. civ.. Si configura, infatti, nella fattispecie una sorta di cessione del contratto di lavoro che tuttavia, per disposizione di legge, non richiede il consenso del lavoratore. Ne consegue che i rapporti di lavoro tra acquirente e lavoratori addetti al ramo d'azienda ceduto non dovrebbero considerarsi "nuovi". La conseguenza è che, se l'azienda acquirente rientra già nel campo di applicazione dell'art. 18, L. 300/70



quesiti

P. 35

a tali lavoratori acquisiti col ramo d'azienda non si applica la disciplina cd. a tutele crescenti di cui al D. Lgs. 23/2015 bensì la tutela reale ex art. 18, L. 300/70.

Laddove invece, come nel caso di specie, l'azienda acquirente non rientri già nel campo di applicazione della tutela reale (non raggiungendo i requisiti occupazionali previsti dall'art. 18), queste nuove assunzioni, ove facciano superare tale limite occupazionale, non potranno comportare l'applicazione dell'art. 18 a tutti i dipendenti dell'acquirente (vecchi e nuovi), atteso il chiaro disposto dell'art. 1, co. 3, D. Lgs. 23/2015. Esse, però, non potranno neanche essere considerate del tutto irrilevanti consentendo di continuare ad applicare a tutto il personale la cd. tutela meramente obbligatoria prevista per le piccole imprese dalla L. 604/1966; dovranno quindi considerarsi comunque come manodopera aggiuntiva (pur non essendo tecnicamente definibili come vere e proprie "nuove assunzioni") che comporterà l'applicazione delle tutele crescenti a tutti i dipendenti (vecchi e nuovi) dell'acquirente.

Sul tema non constano precedenti giurisprudenziali nè risulta che la questione sia stata considerata dalla dottrina.

Ancora su diritto di precedenza e interpello 7/2016

Domanda

In risposta al mio quesito Prot. n. 187/CSN/2016 Voi dite che "il presupposto perché il lavoratore possa manifestare per iscritto le sue intenzioni non pare essere la cessazione del rapporto ma il superamento dei sei mesi di contratto a termine (tre per il lavoro stagionale) stabilendo espressamente l'art. 24 del D. Lgs. n. 81 che tale manifestazione espressa deve essere resa "entro" sei mesi dalla cessazione del contratto, non essendo previsto un termine iniziale salvo il requisito della maturazione del periodo di lavoro previsto."

A me pare proprio che invece il presupposto sia la cessazione del rapporto. In caso contrario, seguendo il vostro ragionamento dovremmo concludere che un lavoratore a termine che abbia prestato la sua attività per più di 18 mesi non ha il diritto di precedenza una volta cessato il rapporto. Infatti questo lavoratore, superati i 6 mesi, matura un diritto di precedenza che però riguarda solo le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nei 12 mesi successivi, cioè fino al 18°. Se il contratto durasse, per ipotesi, 24 mesi, il lavoratore al termine del contratto non avrebbe più alcun diritto di precedenza, visto che questo si è esaurito al compimento del 18° mese. E' vero che il comma 4 dice che il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto, quindi, nel nostro esempio, dopo un anno dalla scadenza dei 24 mesi. Ma è altrettanto vero che, se i 12 mesi del diritto di precedenza decorrono dal compimento dei sei mesi come dite voi, tale diritto si esaurisce al compimento del 18° mese. L'unico modo di evitare questa contraddizione è di interpretare i 12 mesi del comma 1 come successivi alla cessazione.



quesiti

P. 36

Soluzione proposta

Ne consegue a mio parere che, finchè il rapporto non cessa, non c'è alcun diritto di precedenza esercitabile dal lavoratore: la cessazione è il termine iniziale dal quale esercitare il diritto, che va esercitato entro sei mesi dalla stessa e scade entro dodici mesi dalla stessa.

Risponde Giovanni Cruciani

Facendo seguito alla risposta al quesito del 7 marzo 2016, prot. 187/CSN/2016 cui si rinvia integralmente, è possibile ribadire che il diritto di precedenza si configura solo se il lavoratore manifesta per iscritto la sua intenzione, come si diceva, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro a termine superiore a sei mesi, tre per quelli stagionali.

Non si ravvisa nella norma che il diritto di precedenza debba durare solo 12 mesi come viene prospettato nel quesito, ma la legge si limita a disporre che il diritto di precedenza si estingue comunque entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto.

Questi sono i termini fissati dalla norma che invece non parla del termine iniziale dal quale il lavoratore può far valere per iscritto la sua manifestazione di interesse di esercitare l'opzione per il diritto di precedenza.

O meglio, la norma introduce una decadenza per cui se il lavoratore non si attiva entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto non potrà farlo più, ma non può escludersi che il lavoratore eserciti il suo diritto anche prima della cessazione del rapporto di lavoro a termine purché sia maturato il requisito temporale richiesto.

Si ricorda in ogni caso che la legge esige che le mansioni per cui si chiede il diritto di precedenza siano quelle "già espletate" dal lavoratore che esercita l'opzione, dovendosi escludere ogni possibile valutazione di "equivalenza" in caso di mansioni oggettivamente diverse.

Se manca questa manifestazione di interesse il datore di lavoro può procedere ad assumere altri lavoratori anche a tempo indeterminato pure per le mansioni già espletate dai lavoratori con contratto a termine.

Si ricorda anche che la norma fa salvo quanto eventualmente previsto nella contrattazione collettiva.

Un'altra problematica viene innescata dall'INPS con le circolari 137/2012 e 131/2013 nel momento in cui l'istituto ritiene automatico il diritto di precedenza del lavoratore anche in assenza dell'opzione, mentre è evidente che questo necessita, come previsto dalla legge, una formale opzione da parte del lavoratore.

Sulla scorta di tale fuorviante interpretazione l'istituto tende a non riconoscere i benefici contributivi sulla scorta delle richiamate circolari che però non trovano fondamento alcuno nel testo legislativo.

Una difficoltà in più per i datori di lavoro in quanto dovranno attivarsi verso possibili verbali ispettivi di recupero contributivo onde far valere le proprie ragioni.

Benefit

Domanda

L'accollo da parte del datore di lavoro del costo (ad esempio di € 50,00 mensili) del parcheggio dell'autovettura del dipendente - non per ragioni di servizio, ma semplicemente per agevolarlo - costituisce a mio avviso e senza dubbio benefit (si pensi al dipendente di uno studio professionale in una città).

Se un dipendente parcheggiasse negli spazi di proprietà dell'azienda (si pensi alle migliaia di dipendenti che parcheggiano la loro autovettura all'interno degli stabilimenti), ciò non ha mai costituito benefit, nè mai si è pensato



quesiti

P. 37

di far pagar loro alcunchè, con la conseguenza che ambedue questi dipendenti hanno ricevuto il medesimo servizio (parcheggio gratuito), ma per il primo viene considerato benefit, mentre per il secondo no. Gradirei un Vostro parere.

Risponde Paola Cogo

Con "Fringe benefits" si identificano tutti quei benefici accessori o compensi in natura erogati dal datore di lavoro al dipendente o al collaboratore.

Si possono distinguere in due gruppi:

- Generali: corrisposti alla generalità o a determinate categorie di lavoratori;
- Speciali: se attribuiti ad alcuni lavoratori.

Tali compensi costituiscono elementi aggiuntivi alla normale retribuzione corrisposti al fine di integrare il normale compenso o incentivare le motivazioni ad una maggiore produttività o per venire incontro ad alcune necessità del dipendente.

Questa dinamica è regolata dall'articolo 2099 del codice civile che stabilisce come "il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura".

Anche i benefit aziendali, in quanto elementi complementari alla retribuzione principale, sono soggetti a imposizione, ossia a ritenute fiscali e contributive, in quanto confluiscono in busta paga e quindi concorrono pienamente alla formazione del reddito. Le modalità di calcolo dei benefit e del conseguente regime fiscale cui sono sottoposti è determinata dal Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir).

L'articolo 51 del TUIR stabilisce il principio di base per cui «il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro». Essi però non sempre concorrono a formare il reddito dipendente (e quindi non sono tassati), restando esclusi se nell'arco dell'anno non superano i 258,23 euro.

Una caratteristica dei fringe benefits è la loro suscettibilità a valutazione economica.

Al fine di quantificare con precisione il valore dei benefit, la normativa prescrive che si applichino "le disposizioni relative al valore normale di beni e servizi". Il valore normale – come stabilisce l'articolo 9 del Tuir – è rappresentato dal "prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi".

Alla luce di quanto appena evidenziato, con riferimento allo specifico quesito posto, le due situazioni prese in considerazione non sono in alcun modo assimilabili: il caso del datore di lavoro che eroga mensilmente una somma al lavoratore perché quest'ultimo possa pagare il parcheggio, rientra pienamente nella definizione di fringe benefits, il valore viene mensilmente evidenziato nel cedolino paga ed è considerato retribuzione a tutti gli effetti.

Al contrario, nel secondo caso, la concessione gratuita del parcheggio aziendale al lavoratore non è valutabile economicamente, data la sola presenza di uno spazio messo volontariamente a disposizione dal datore di lavoro, fruibile dal lavoratore per libera scelta e senza obbligo di occupazione, in quanto potrebbe anche venire con un mezzo pubblico o a piedi a seconda delle sue necessità; senza alcun vero trasferimento di beni o servizi, trattandosi solamente di un'occupazione di suolo, non misurabile data la tendenziale non assegnazione di posti prefissati o di spazi predefiniti e neppure quantificabile economicamente (valore) con dati catastali.

**quesiti****P. 38**

Credito dl 66/2014. Incapienza F24 per compensazione

Domanda

Un datore di lavoro si trova costantemente a credito nei confronti dell'erario per l'erogazione del bonus Renzi. Ha già un importo elevato di credito IVA che utilizza in compensazione, un unico dipendente con familiari a carico con detrazioni tali da azzerare mensilmente le ritenute fiscali e modello Uniemens a credito per sgravio triennale (legge stabilità 2015) e ANF di importo elevato.

Il datore di lavoro è obbligato ad erogare il bonus Renzi al dipendente, ma impossibilitato a recuperarlo in F24. Non ho trovato alcun riferimento alla possibilità di chiedere rimborsi all'Erario per queste situazioni.

Risponde Paola Maschietto

I datori di lavoro, in qualità di sostituti d'imposta, come precisato dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 8/E del 28 aprile 2014, "al ricorrere delle condizioni previste dal comma 1-bis dell'art. 13 del TUIR, sono tenuti a riconoscere il credito "in via automatica". Ciò comporta che i sostituti d'imposta, che erogano le tipologie di redditi che conferiscono ai beneficiari il diritto al credito, devono riconoscere il credito spettante, in aggiunta alle retribuzioni erogate, senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei beneficiari".

Il riconoscimento del credito avviene nel rispetto di tre condizioni: tipologia reddituale, esistenza di un debito di imposta e livello di reddito. I redditi che fanno sorgere il diritto al bonus sono quelli di lavoro dipendente e assimilato (escluse le pensioni). Altra condizione è l'esistenza di un debito di imposta a favore dell'Erario. Sul punto va sottolineato che l'Irpef a debito del percipiente deve residuare dopo aver applicato la sola detrazione fiscale prevista per il reddito di lavoro dipendente. Ne consegue che tutti coloro che possiedono redditi sino a 8.000 euro, non riceveranno alcun aiuto, essendo considerati incapienti; poichè l'imposta prodotta dal reddito è tutta assorbita dalla detrazione per lavoro dipendente spettante.

Si può comunque verificare anche il caso in cui un soggetto non paga imposta e percepisce, comunque, il bonus. Questo può accadere quando l'incapienza non è determinata dall'applicazione della detrazione per reddito di lavoro dipendente ma dall'aggiunta di un'altra qualsiasi detrazione per i familiari a carico. Secondo quanto previsto dal decreto, il credito dovrebbe transitare nella busta paga dei dipendenti.

Può capitare che un datore di lavoro (si pensi alle piccole realtà) non riesca ad erogare il bonus perché non c'è capienza. In tal caso il lavoratore può recuperarli direttamente all'Agenzia delle Entrate, infatti vi è "La possibilità di richiedere il credito nella dichiarazione dei redditi si applica anche ai contribuenti per i quali il credito, spettante per l'anno d'imposta, non sia stato riconosciuto, in tutto o in parte, dai sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica n. 600 del 1973".

Se il datore di lavoro non eroga il bonus o lo eroga parzialmente, il lavoratore lo può richiedere con i due modelli di dichiarazione dei redditi, il 730 e l'Unico, che dispongono di una area dove mettere a posto questa situazione, e sono rispettivamente il quadro C e quello RC, nel rigo: casi particolari.

Riferimento: pagina 14 della Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 18/E del 6 maggio 2016.



quesiti

P. 39

Telelavoro e contribuzione inps

Domanda

Con la presente chiedo se VARIA la percentuale della contribuzione INPS in caso di telelavoro , rispetto agli altri lavoratori dipendenti sempre della stessa azienda.

Risponde Antonio Stella

Il telelavoro costituisce un utile strumento per modulare in maniera flessibile i tempi e gli orari di lavoro nell'interesse dei lavoratori e delle imprese. In altri termini il telelavoro costituisce una particolare modalità della prestazione lavorativa caratterizzata dal fatto che l'attività lavorativa:

- è eseguita mediante l'ausilio di strumenti telematici ed informatici, che gli permettono di riprodurre l'ambiente lavorativo
- è prestata in un luogo diverso dalla sede dell'impresa.

Pertanto rappresentando una tipologia di svolgimento della prestazione lavorativa, esso soggiace alla normativa contributiva ordinaria secondo la quale per determinare l'importo della retribuzione dovuta, come base per il computo dei contributi previdenziali, si dovrà fare riferimento alla retribuzione prevista dai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Voucher Lavoro Accessorio

Domanda

Desidero chiarimenti circa la procedura da seguire per l'utilizzo dei voucher per lavoro accessorio da parte di un'impresa (ditta individuale) il cui titolare voglia acquistarli telematicamente presso le tabaccherie. Occorre presentare preventivamente una domanda all'Inps e come? Qual è la procedura corretta da seguire sul sito Inps per la registrazione delle parti e la comunicazione della prestazione? Trattandosi di lavori di pulizia ufficio che vengono effettuati per poche ore una volta a settimana o ogni due settimane per qualche mese, va comunicato ogni volta l'inizio della prestazione e la fine all' Inps?



quesiti

P. 40

Risponde Silvia Manzati

Il titolare di una ditta individuale che desidera acquistare telematicamente i voucher presso la tabaccheria non deve effettuare alcun adempimento preventivo all'INPS, come invece accade per i committenti persone giuridiche, che devono preventivamente presentare il modello SR53 all'Ente. Il titolare si recherà direttamente al tabaccaio abilitato, con la propria Tessera Sanitaria oppure il tesserino del codice fiscale rilasciato dall'Agenzia delle Entrate o la carta d'identità elettronica, per l'acquisto dei buoni lavoro.

Il lavoratore, da parte sua, se non l'ha già fatto in precedenza, deve registrarsi presso l'INPS, telefonando al Contact Center INPS-INAIL n. 803164 gratuito da rete fissa o al numero 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico, oppure collegandosi al sito www.inps.it, nella sezione Lavoro Accessorio – registrazione Prestatore/Lavoratore e inserendo i propri dati.

Una volta in possesso dei voucher, prima dell'inizio della prestazione di lavoro (anche il giorno stesso purché prima dell'inizio dell'attività lavorativa), il titolare deve comunicare all'INPS l'attivazione del buono lavoro. I canali da utilizzare sono quelli sopra indicati, quindi il Contact Center oppure il sito www.inps.it, nella sezione Lavoro Accessorio – sezione Servizi per i possessori di voucher acquistati dai tabaccai – committenti. Sul sito web, per proseguire con la comunicazione, il titolare indicherà il proprio codice fiscale e il codice di controllo indicato sulla matrice dei buoni lavoro acquistati.

I dati richiesti, da entrambe le procedure, sono il codice fiscale del committente, la tipologia di committente/tipologia di attività, i dati del prestatore (nome, cognome, codice fiscale), il luogo di lavoro, la data d'inizio e fine della prestazione, l'importo lordo della prestazione. Entrambe le modalità sono valide ai fini della dichiarazione di inizio prestazione all'INAIL.

Per quanto riguarda i giorni da comunicare, devono essere indicati i periodi di effettiva prestazione e non l'arco temporale in cui le prestazioni si collocano. Pertanto, non sono possibili comunicazioni multi-periodali comprensive di giorni di non lavoro, e va comunicato ogni volta l'inizio e la fine della prestazione. Inoltre, qualora avvenisse una variazione del periodo di lavoro preventivamente comunicato (prestazione non effettuata o modifica del periodo) ne va fatta comunicazione all'INPS sempre con i canali sopra indicati.

Fondi interprofessionali e applicazione del CCNL

Risponde Silvia Manzati

L'art. 97 del CCNL Commercio recita: "Le Parti individuano in For.Te. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese del Terziario) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua."

Quel "faranno riferimento" come va interpretato? Come un obbligo? Ne consegue che le aziende che applicano il CCNL Commercio e aderiscono a un diverso fondo interprofessionale non applicano integralmente il contratto collettivo (con tutte le conseguenze in tema di agevolazioni) oppure tale norma va considerata come appartenente alla parte obbligatoria del CCNL?

**Risponde Roberto Sartore**

Nell'ambito applicativo dell'art. 118 della Legge 388/2000, non sono mai sorti dubbi e non potevano sorgere, sulla libera adesione da parte dell'Azienda a qualsiasi Fondo Paritetico Interprofessionale, già autorizzato dal Ministero competente, attraverso la scelta della destinazione dello "0,30" effettuata tramite il modello UNIEMENS. Ancor più, tale scelta può essere nel tempo modificata.

La contrattualistica, di solito, inserisce il Fondo Paritetico di riferimento nell'ambito degli articoli previgenti la "bilateralità" e in questo vi è una giusta logica di adesione settoriale, infatti il fondo categoriale di riferimento sicuramente prevederà interventi formativi più consoni alla categoria che lo ha costituito e nel cui CCNL viene applicato.

Comunque, se pur inserito nel tema della bilateralità contrattuale, il Fondo Paritetico ben si differenzia nella sua applicabilità; ciò è altresì evidente se verifichiamo, restando nella fattispecie, l'art. 95 ove l'obbligatorietà applicativa degli elementi bilaterali resta ben evidenziata.

Attività di traslochi, utilizzo lavoratori con voucher

Domande

Una ditta di "traslochi", che opera sia per privati cittadini sia per aziende, può utilizzare lavoratori con "voucher" ?

Risponde Roberto Sartore

Premesso che il tema "voucher" è stato molto attenzionato nel Veneto, sia da ConfProfessioni che dall'ANCLSU, al punto da affermare che non è un caso il fatto che il Presidente dell'INPS Tito Boeri, sia sceso proprio nel Veneto per presentare il dettagliato studio da cui risulta evidente l'abuso di questo "strumento", tanto da far intervenire il Ministro Poletti restrittivamente sul tema.

Nello specifico, ricordiamo che i voucher fanno riferimento al "lavoro accessorio" previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 la cui definizione può risolversi in: una particolare modalità di prestazione lavorativa la cui finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni lavorative, definite appunto "accessorie", che non sono riconducibili ai contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario e tutelare situazioni non regolamentate (INPS). Ora vista anche l'indeterminatezza del quesito posto si ritiene che la risposta al medesimo si possa trovare proprio nell'assunto suindicato.

quesiti**P. 42**

Decesso del datore di lavoro

Domande

Causa decesso dell'unico titolare di una ditta individuale, gli eredi legittimi provvedono al licenziamento dell'unico dipendente occupato a tempo indeterminato in quanto non intenzionati a proseguire l'attività svolta dal decessus. Domando se a seguito di tale licenziamento sia dovuto dagli eredi la contribuzione Inps per le interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato previsto dalla L. 92/2012 posto che la circolare Inps n. 44/2013 tra i casi di esclusione prevede tra le altre il solo decesso del lavoratore e non del datore di lavoro.

Soluzione proposta

Trattandosi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ritengo che sia dovuta la contribuzione di cui al quesito.

Risponde Giovanni Cruciani

Il contributo Aspi, ticket sui licenziamenti, è dovuto dal datore di lavoro privato in caso di licenziamento del lavoratore. Tale contributo è stato introdotto dall'articolo 2 della legge 92/2012 per arginare il fenomeno dei licenziamenti di favore che consentivano ai lavoratori l'accesso "facile" alla disoccupazione e per garantire una contribuzione aggiuntiva alla gestione INPS a carico delle aziende che dovevano procedere alla riduzione del personale ponendo a loro carico una parte degli oneri sociali che l'istituto previdenziale doveva sostenere in questi casi. Nella ipotesi in esame, del decesso del datore di lavoro, gli effetti per il lavoratore e per l'INPS che deve erogare la NASPI sono gli stessi di un normale licenziamento per riduzione del personale e non si ravvisano eccezioni per questo caso particolare né nel testo della norma di legge né all'interno della prassi. Il contributo, per l'anno 2016, è pari a 489,95 euro per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni. Tale contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale e senza operare alcuna distinzione tra tempo pieno e part-time, come prevede la circolare INPS n. 44 del 22 marzo 2016 ed i mesi con più di 15 giorni di lavoro vanno considerati come mese intero. In effetti vi sarebbe molto da dire circa gli effetti prodotti dalla circolare n. 44 nei casi di rapporti di lavoro ad orario ridotto e primo fra tutti che tale asserzione non trova riscontro nel testo della norma ma l'istituto non ha, fino ad ora, rivisto la sua posizione.

Concludendo se la motivazione del licenziamento è per giustificato motivo oggettivo legato alla cessazione dell'attività il contributo sul licenziamento è dovuto. Viceversa, dal momento che l'attività aziendale potrebbe essere proseguita dagli eredi, se il licenziamento intervenisse per la interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere il ticket non sarebbe dovuto. Infatti la legge 21/2016 di conversione del D.L. n. 210/2016 ha disposto la proroga per l'anno 2016 dell'esonero dal versamento del contributo di licenziamento in questi casi: Licenziamenti effettuati in conseguenza di cambio di appalto nel caso siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro secondo quanto previsto in questi casi nelle disposizioni contrattuali e nel caso di licenziamenti per fine cantiere o fine della fase lavorativa in edilizia.

La proroga per il momento è prevista fino al 31 dicembre 2016 ed è stata necessaria dal momento che nel testo originario della legge 92/2012 tale regime transitorio avrebbe dovuto cessare al 31 dicembre 2015.

Contributo malattia lavoratori autonomi dello spettacolo

Domande

Una nostra azienda inquadrata nel terziario svolge anche attività per conto di vari committenti di effettuazione di spot pubblicitari con impiego di registi, coordinatori, ecc.ecc., quindi per i soggetti sia dipendenti che lavoratori autonomi addetti a quel reparto versano la contribuzione Ivs del 33% all'Inps Ex Enpals e fin qui tutto chiaro, in questi mesi stanno arrivando delle note di rettifica in cui ci richiedono un contributo di malattia del 1,28% riguardo ai lavoratori autonomi intendendo soggetti professionisti che emettono fattura di lavoro autonomo con iva e la loro quota parte del 9,19% di Ivs Inps Ex Enpals, sinceramente non sono riuscito a trovare nessuna normativa e/o circolare che spieghi con esattezza tale obbligo e direi che non mi trova d'accordo in quanto non capisco come un lavoratore autonomo possa soggiacere a tale tipo di contributo e se così fosse e come possa essere altresì assistito dall'Istituto con un indennizzo in caso di evento morboso, nel senso che sono soggetti che saltuariamente prestano la loro opera professionale nei confronti del singolo committente e nel caso in cui si ammalino (come tutti i lavoratori autonomi) molto semplicemente tale prestazione viene rimandata, poi qualora vi fosse effettivamente tale obbligo cosa dovrebbero fare nel caso in cui dovessero ammalarsi? Si recano dal loro medico e inviano in via telematica (come fanno i dipendenti) il certificato di malattia all'Inps? E quindi in che modo potrebbero percepire tale indennità?

Risponde Silvia Manzati

I lavoratori dello spettacolo che svolgono la loro opera presso le aziende senza vincolo di subordinazione sono iscritti all'E.N.P.A.L.S. ai fini pensionistici e all'I.N.P.S. per tutte le altre prestazioni assicurative obbligatorie. Per tali rapporti di lavoro autonomo, l'onere contributivo è pari al 33% della base contributiva e pensionabile, di cui 2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del lavoratore, e le imprese sono tenute al versamento della contribuzione per l'indennità economica di maternità (dal 01/01/2006 tale contribuzione risulta azzerata, per il combinato disposto delle leggi n. 388/2000 e n. 266/2005).

A decorrere dal 01/01/2012, l'E.N.P.A.L.S. è soppresso e le relative funzioni sono attribuite all'I.N.P.S., che è succeduto in tutti i rapporti attivi e passivi all'Ente stesso (art. 21 del D.L. n. 201/2011, convertito con modifiche nella L. 214/2011), seppur nulla mutando né in termini di comunicazioni né in termini contributivi.

Dal 01/01/2015 sono state estese ai datori di lavoro del settore dello spettacolo e dello sport professionistico le modalità di presentazione della denuncia contributiva in vigore per le aziende con dipendenti, mediante il flusso uniemens (I.N.P.S. Circ. n. 154/2014 e messaggio n. 5327/2015). Con questa unificazione, risultano dovuti i contributi di malattia, pari al 1,28%, anche per i lavoratori per i quali le aziende non erano tenute al versamento fino al 31/12/2014 (lavoratori ai quali non spetta l'indennità di malattia INPS).

Il riferimento normativo dell'Istituto di Previdenza è l'art. 20, c. 1-bis del D.L. 112/2008, come modificato dall'art. 18, c. 16 del D.L. n. 98/2011, conv. in L. n. 111/2011. Per effetto delle modifiche, infatti, il testo della norma risulta il seguente: "a decorrere dal 1° maggio 2011, i datori di lavoro di cui al comma 1 sono comunque tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dell'indennità economica di malattia in base all'articolo 31 della legge



quesiti

P. 44



28 febbraio 1986, n. 41, per le categorie di lavoratori cui la suddetta assicurazione è applicabile ai sensi della normativa vigente”.

Come specificato nel punto 5 della Circolare I.N.P.S. n. 122/2011, il novellato comma 1-bis dell'articolo 20, dispone che a decorrere dal 01/05/2011 tutti i datori di lavoro indicati nella tabella G di cui alla L. 41/86 sono obbligati a versare la contribuzione di malattia. La circolare, inoltre, chiarisce che “la norma non estende il campo di operatività della normativa in materia di trattamento economico di malattia, bensì si limita a ripristinare l'obbligo di contribuzione [...]; essa è infatti tesa unicamente a rimuovere l'eventuale possibilità di esonero legata all'obbligo per il datore di lavoro (derivante da norma di legge o da contrattazione collettiva) di corrispondere nei casi di malattia una prestazione di valore non inferiore a quella prevista dalla legge”.

Da quanto sopra esposto si ritiene che, per i periodi dal 01/05/2011 in poi, sia dovuto il versamento del contributo di malattia del 1,28%, sebbene per il lavoratore non ne consegua un diritto alla prestazione. Ad oggi, tuttavia, non si rilevano indicazioni sul versamento dei periodi ante 01/01/2015, e si attendono chiarimenti per i possibili arretrati.

Esonero contributivo L 190/2014

Domande

Un'azienda alberghiera stagionale ha assunto nell'anno 2015 alcuni dipendenti che avevano i requisiti previsti per l'esonero contributivo di cui alla L.19/2014. Sono stati rispettati quindi tutti i paletti previsti dalla circolare Inps n.17 del 29/01/2015 sia in capo al lavoratore che l'azienda. Alla fine del periodo produttivo, indicativamente il 30/09/2015, l'azienda ha licenziato i lavoratori per giustificato motivo oggettivo.

Preciso che a monte l'azienda ha richiesto ed ottenuto il codice autorizzazione 6Y per usufruire del beneficio contributivo.

In data 07/06/2016 l'Inps richiede all'azienda il versamento del beneficio indebitamente usufruito con la seguente motivazione: “I dipendenti... assunti con la suddetta agevolazione, sono stati licenziati nel medesimo anno. Tale comportamento è incompatibile con le finalità della legge e cioè con un aumento reale della base occupazionale mediante l'assunzione di personale a tempo indeterminato in quanto l'attività svolta da codesta azienda è di natura stagionale”.

Soluzione proposta

Ritengo che l'interpretazione data dall'Inps sia errata in quanto nè la legge nè le varie circolari esplicative hanno escluso le aziende con apertura e/o a carattere stagionale. Preciso che in passato l'Inps non ha mai fatto obiezione per la stessa azienda per assunzioni a tempo indeterminato ai quali venivano applicati gli sgravi della L. 407/90 (assunzioni controllate per le quali l'Inps comunicava annualmente per gli stessi lavoratori i periodi residui dei 36 mesi di cui l'azienda poteva ancora usufruire). La legge non fa alcun riferimento all'aula in quanto trattasi di esonero e non sgravio. Riguardo la stabile occupazione l'azienda ha con i lavoratori assunti una conti-



quesiti

P. 45

nuità pluriennale.

Trattasi di una grave discriminazione nei confronti di aziende del settore turismo che annualmente assumono dai 30/35 dipendenti nei confronti di altre aziende anche piccole che sicuramente nell'anno 2015 avranno assunto con l'esonero e licenziato in corso d'anno.

Risponde Antonio Stella

Dalla lettura della norma e delle circolari esplicative INPS in materia, non emergono, come evidenziato, divieti espressi per la fruizione dello sgravio contributivo previsto dalla Legge di Stabilità per l'assunzione di lavoratori nei settori stagionali, posto peraltro il riferimento esplicito al "contratto a tempo indeterminato".

Appare infatti del tutto coerente con il dettato normativo la prassi seguita da alcune realtà aziendali che hanno attivato, per la gestione stagionale dell'attività, la tipologia dei contratti a part-time verticali a tempo indeterminato, con prestazione lavorativa concentrata sui periodi oggetto della stagionalità aziendale annuale.

Diverso appare il caso di un'eventuale utilizzo di contratto a tempo pieno e indeterminato in attività che per sua natura sono soggette a cicli stagionali. In tal caso le "ragioni oggettive" del licenziamento a fine stagione possono essere già di fatto sottese in sede di attivazione del contratto.

Tale prassi potrebbe evidenziarne la fruizione in frode alla legge posto che lo sgravio, ha lo "scopo di promuovere forme di occupazione stabile" (Circ. 57/2016) e pertanto verrebbe utilizzato per una diversa finalità ovvero quella di soddisfare esigenze temporanee legate all'apertura degli esercizi pubblici nei mesi estivi.

Nonostante l'interruzione del rapporto di lavoro sia avvenuta per giustificato motivo oggettivo, in caso di contestazione sull'uso degli incentivi, l'onere della prova sarà a carico dell'Azienda, che dovrà essere in grado di provare la sua buona fede.

Indennità di licenziamento apprendista non qualificato

Domanda

Una commessa di un negozio assunta come apprendista a NOVEMBRE 2013 a NOVEMBRE 2016 scadrà l'apprendistato e il titolare non ha intenzione di confermare la lavoratrice. A novembre 2016 che la commessa a fine apprendistato non verrà confermata la ditta sarà obbligata a erogarle l'indennità di licenziamento?

**Risponde Giovanni Cruciani**

Il contratto di apprendistato, come disposto dalle ultime disposizioni normative, è un contratto a tempo indeterminato a contenuto formativo. Ciò vuol dire che durante il periodo di apprendistato il datore di lavoro deve garantire al lavoratore una adeguata formazione così come è stato previsto al momento dell'assunzione nel libretto formativo.

Come previsto dall'articolo 42 quarto comma del D. Lgs. n. 81/2015 al termine del periodo di apprendistato (leggi: al termine del periodo formativo) le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Le locuzioni periodo di apprendistato e periodo di formazione sono equivalenti.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Quindi, prima di tutto non vi può essere una risoluzione automatica del contratto che, anzi, se nessuna delle parti comunica all'altra alcunché, prosegue automaticamente a tempo indeterminato, ma soprattutto chi intende recedere deve comunicarlo nei termini di preavviso previsti dal CCNL di riferimento.

Durante il rapporto di lavoro di apprendistato maturano tutti gli oneri differiti previsti dal contratto collettivo che, ovviamente, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro dovranno essere erogati al lavoratore.

Infine, va detto che il ticket licenziamento va corrisposto anche in caso di risoluzione, da parte del datore di lavoro, durante o al termine del periodo formativo.

Infatti, l'Inps, con la circolare n. 40/2013 stabilisce che: "i datori di lavoro saranno tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto alla nuova indennità, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa". Inoltre, sempre la circolare specifica che "il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi compreso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione".

Permessi per grave infermità

Domanda

Con la presente sono a chiedere quanto segue:

Ai fini della concessione dei tre giorni di permessi per grave infermità (artt. 1 e 3 DM 21 luglio 2000 n. 278) può essere ritenuta valida la documentazione di un dipendente che presenta, a seguito di un intervento chirurgico del figlio, la lettera di dimissioni da cui si evince la diagnosi e la certificazione di presenza rilasciata dall'ospedale in cui si riscontra che il dipendente assisteva/accompagnava il figlio, nonostante non vi sia indicazione della grave infermità e/o della necessità dell'assistenza?

Risponde Silvia Manzati

Il Decreto Ministeriale n. 278 del 21/07/2000 stabilisce, all'articolo 1, che "la lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi" e, all'articolo 3, che i lavoratori, per usufruire di tale permesso, "devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico".

Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, con Interpello n. 16 del 10/06/2008, fornendo chiarimenti in merito all'espressione "grave infermità", prevede che, in assenza di riferimenti legislativi che forniscano un elenco esaustivo delle patologie ad essa riconducibili, il richiedente debba fornire una attestazione ufficiale di "grave infermità" rilasciata dalla competente struttura medico-legale.

Lo stesso Ministero, con successiva Nota del 25/11/2008 Prot. 25/1/0016754, riesaminando la problematica, riconduce il concetto di grave infermità ad "una species del più ampio genus dei gravi motivi indicati nell'art 2, comma 1 lett. d) del D.M. n. 278/2000. [...] Le patologie elencate nel citato D.M. (lett. d, nn. 1-4), possono dunque essere considerate figure sintomatiche della grave infermità cui fa specifico riferimento la norma di cui all'art. 1 del medesimo Decreto". Passando poi alle concrete modalità di fruizione del permesso in analisi, la Nota ministeriale considera idoneo ad attestare il diritto "il certificato redatto dallo specialista dal quale sia possibile riscontrare sia la descrizione degli elementi costituenti la diagnosi clinica che la qualificazione medico legale in termini di grave infermità", sottolineando come "tale soluzione trova, peraltro, riscontro nella circolare INPS n. 32 del 3/03/2006 sulle certificazioni per la fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992, nel punto in cui afferma che il medico specialista, in virtù della facoltà allo stesso ascritta ex D.L. n. 324/1993, non può esimersi dall'attribuire alla mera diagnosi clinica la qualificazione di natura anche medico legale".

Analizzando, infine, il CCNL Metalmeccanica Industria, avendo il Legislatore lasciato alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire previsioni più favorevoli (art. 4, c. 1 D.M. n. 278/2000), non si riscontrano condizioni diverse, poiché l'articolo 10 ribadisce quanto previsto dal precitato Decreto.

Pertanto, sebbene dalla lettera di dimissioni ospedaliere si evinca la diagnosi del figlio e si riscontri l'effettiva presenza del genitore nella struttura, per la fruizione dei permessi in oggetto, si ritiene necessaria documentazione che attesti specificatamente la qualificazione di grave infermità rilasciata dalla competente struttura medico-legale.

Finanziamento fondo metasalute

Domanda

Un'azienda applica il CCNL Metalmeccanica Industria (Federmeccanica) ma non aderisce a Federmeccanica: deve versare le tranche di 24 euro per l'avvio del Fondo Metasalute?. Ritengo di no, perché trattasi di norma della parte obbligatoria del contratto. Oltretutto, a differenza di fondi analoghi come Fondo EST o SanArti, il fondo Metasalute opera solo su volontaria adesione del lavoratore



Risponde Roberto Sartore

Già nell'ipotesi di accordo: "Per il rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti" alla sezione quarta – titolo IV all'art. 16–: Assistenza Sanitaria Integrativa, si citava:

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, al superamento del periodo di prova possono volontariamente iscriversi al Fondo di assistenza sanitaria integrativa -metaSalute -costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale...omissis

Anche successivamente tale volontarietà resta indefessa pertanto la risposta al quesito diviene puramente pleonastica.

Diversa valutazione dovrebbe essere posta riflettendo sulla questione che il Welfare é di fatto un'esigenza di moltissimi lavoratori, i quali antepongono misure alternative alla mera monetizzazione della prestazione.

Ciò è vero quanto è vero se si vanno ad analizzare le piattaforme Sindacali per il rinnovo del CCNL in questione, si vedrà come prevedano specificatamente il rafforzamento del Welfare in generale e di metaSalute in particolare o in forma diretta piuttosto che nella contrattazione decentrata.

Personalmente valuto che si debba superare il concetto di obbligatorietà o meno del Welfare, concetto che resterà un retaggio del passato all'affacciarsi di nuove forme retributive legate a prestazioni diverse della monetizzazione della prestazione.

Lavoro intermittente a tempo determinato e la maternità

Domanda

La presente per chiedere un vostro riscontro in merito alla fattispecie di una lavoratrice assunta con contratto intermittente a tempo determinato, senza indennità di disponibilità, a cui è stata richiesta l'ultima prestazione il giorno 18.06.2016 (scadenza contratto 31.12.2016). In data 05.07.2016 l'azienda ha ricevuto da tale lavoratrice il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro per complicanze nella gestazione, dell'azienda Ulss di competenza che ne prescrive l'astensione a decorrere dal 22.06.2016. Quali oneri insorgono in capo all'azienda? è tenuta a corrispondere in busta paga l'indennità di maternità sino alla conclusione della maternità obbligatoria e/o al raggiungimento del termine del contratto di lavoro se precedente? Esiste una proporzione da rispettare, tra le giornate lavorative prestate e le giornate indennizzabili dall'azienda (come previsto per la malattia nei rapporti a termine)?

Ritengo che essendo l'evento iniziato entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato (18.6.2016), dovrà essere indennizzato attraverso il datore di lavoro sino alla fine del congedo di maternità (e/o sino al termine pattuito dal contratto di lavoro se precedente) come da circolare Inps n. 41/2006.

Risponde Paola Maschietto

Il contratto intermittente può essere visto come una serie di mini-contratti a termine che cessano al termine di ogni singola fase di lavoro e si riattivano alla successiva chiamata. Solo per effetto della chiamata, e della positiva risposta del lavoratore, il rapporto di lavoro subordinato è costituito e, soltanto da quel momento, possono richiamarsi le tutele tipiche previste dall'ordinamento, tra cui il diritto all'indennità di maternità. Nei contratti a chiamata senza obbligo di risposta il rapporto di lavoro durante i periodi tra una chiamata e l'altra non si considera costituito. Allo spirare del termine di chiamata ne consegue che il diritto alle prestazioni si estingue, fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto 151/2001 secondo il quale l'indennità di maternità può essere chiesta entro sessanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; pertanto, la lavoratrice avrà diritto all'indennità di maternità qualora l'evento inizi durante una fase di attività lavorativa ovvero entro sessanta (60) giorni dal termine della stessa. Nel caso in esame, con contratto intermittente a tempo determinato, senza indennità di disponibilità, sono da indennizzare solo le giornate che si collocano nel periodo di prevista attività lavorativa fino alla scadenza del contratto (31/12/2016). I parametri e gli elementi utilizzare, nonché le istruzioni per il calcolo dell'indennità, rimando alla Circolare INPS n. 41 del 13 Marzo 2006, come da Lei correttamente indicata, ai punti 4 - lavoro intermittente / 4-2 indennità di maternità, di malattia e TBC/B) seconda tipologia (mera facoltà di risposta alla chiamata del datore di lavoro) e punto 6 - lavoro a tempo parziale (per le istruzioni relative alle particolari modalità di calcolo dell'indennità giornaliera).

Indennità sostitutiva di preavviso dovuta nel caso di Decesso dipendente in aspettativa sindacale ai sensi dell'art.31 L.300/70

Domanda

Ho il seguente caso:

- dipendente della Feneal-Uil, assunto in data 02/04/1979 e retribuito secondo il ccnl edili industria
- dall'01.10.2012 la C.S.P. UIL chiede alla Feneal Uil, che accetta, l'aspettativa sindacale ai sensi dell'art.31 della Legge 300/70 a tempo indeterminato del suddetto lavoratore
- dal 1/10/2012 quindi il dipendente é retribuito dalla CSP UIL pur restando in forza della Feneal Uil senza maturazione di alcun istituto

Purtroppo in data 28/03/2015 si verifica il decesso del lavoratore.

I quesito riguarda l'indennità sostitutiva di preavviso dovuta agli eredi in quanto:

- Feneal Uil non ha pagato nulla a tale titolo, sebbene il ccnl edili industria per anzianità superiore a 10 anni e 7° livello preveda 4 mesi di preavviso
- CSP UIL ha pagato il preavviso previsto dal loro ccnl pari a 30 giorni.



quesiti

P. 50

Considerato che presso Feneal Uil era in forza, sebbene sospeso in aspettativa sindacale L.300/70, si chiede

- 1) Se sia corretto che non vi sia alcuna corresponsione di indennità sostitutiva preavviso da parte loro, penalizzando notevolmente gli eredi che si vedono corrispondere 1 mese di preavviso invece di 4 mesi
- 2) Se sia possibile l'aspettativa sindacale a tempo indeterminato (che senso ha? Solo per non liquidare il tfr al lavoratore?)

Soluzione proposta

A mio parere, premesso che non comprendo la logica dell'aspettativa a tempo indeterminato, l'indennità di preavviso dovrebbe essere suddivisa tra la Feneal Uil considerata l'anzianità del lavoratore dall'assunzione alla data della sospensione in aspettativa, e Csp Uil considerando l'anzianità presso di loro. In pratica risulterebbero 4 mesi dovuti dalla Feneal Uil e 1 mese dalla Csp Uil, oppure a carico Feneal Uil si potrebbe decurtare il mese indennizzato dalla Csp Uil. Viceversa gli eredi perderebbero ben 3 mesi di preavviso.

Risponde Alessandra Nava

L'aspettativa non retribuita riconosciuta dall'Art.31 L.300/70, non è definibile a tempo indeterminato ma subordinata alla durata del mandato, per cui legata al verificarsi di un determinato evento. Il 28 marzo 2015 il lavoratore muore, l'aspettativa cessa ed il dipendente ritorna ad essere in forza alla Feneal - Uil. Si concorda pertanto con il richiedente quando suggerisce di riconoscere agli eredi i 4 mesi di preavviso previsti contrattualmente dal Ccnl Edili Industria per anzianità superiori a 10 anni oltre a tutti gli istituti maturati nei 33 anni di dipendenza di precedenza dalla Feneal Uil e non ancora liquidati.

Contratto di solidarietà difensivo

Domanda

Vorrei il Vs. parere in merito al seguente quesito: nel 2015 ho stipulato in contratto di solidarietà difensivo, per dodici mesi, per un numero di 11 dipendenti su 30 totali. Vorrei sapere volendo prorogare detto contratto per altri sei mesi posso aggiungere altri dipendenti agli undici iniziali?



Risponde Silvia Manzati

Il Legislatore non ha regolamentato specificatamente l'ipotesi oggetto del presente quesito. Dall'analisi delle norme generali, tuttavia, si possono trarre alcune indicazioni.

Innanzitutto, la norma prevede che nel contratto di solidarietà le parti individuino e quantifichino l'esubero di personale. L'articolo 21 comma 5 del D.Lgs. n. 148/2015, prevede che "la riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato".

Tale limite viene inteso quale media tra tutti i lavoratori interessati dalla riduzione di orario di lavoro e, pertanto, una volta determinata, sulla base degli esuberi previsti nel contratto, la percentuale di tale riduzione, le aziende distribuiscono le ore di solidarietà tra i lavoratori interessati dall'ammortizzatore sociale.

Sempre secondo il precitato articolo, "l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto", secondo modalità da indicare nell'accordo sottoscritto.

Qualora, invece, vi sia la necessità di procedere con una ulteriore riduzione dell'orario di lavoro, aumentando le ore di intervento dell'integrazione salariale, rispetto a quanto stabilito dalle parti nel contratto siglato, è necessario stipulare un ulteriore accordo e presentare una nuova domanda.

Si ritiene, pertanto, che, dovendo aggiungere altri lavoratori all'originario contratto di solidarietà, non sia possibile fare una proroga di quanto già stipulato, aumentando solo il numero degli interessati, ma sia necessario stipulare un nuovo contratto, che spieghi le motivazioni dei nuovi esuberi e preveda una maggiore riduzione dell'orario di lavoro.



Crea un nuovo quesito

Titolo Quesito

CONL

MIRRO

Seleziona

Testo del quesito

Sottoponi il tuo quesito all'attenzione degli esperti del Centro Studi Nazionale

Soluzione proposta

Proporri la tua personale soluzione al quesito

CHI SIAMO DIRIGENTI E SEDI ANCL - SINDACATO UNITARIO

ANCL SEGRETERIA NAZIONALE

via Cristoforo Colombo, 456 - Scala B, I piano
00145 Roma - tel. 06 5415742

PRESIDENTE NAZIONALE

Dario Montanaro

CONSIGLIO NAZIONALE SINDACI REVISORI

Pezzotti Domenico
Solaro Giorgio
Sabatini Luigi

CONSIGLIO NAZIONALE PROBIVIRI

D'Alessandro Nestore
Fedeli Luca
Ognissanti Luciano

CONSIGLIO NAZIONALE

Da chi è composto il Consiglio

Consiglieri di estrazione congressuale

Maffiotti Manuela, Via Fabiola, Biscarini Paolo, Fagiotto Claudio, Manca Fabrizio, Bonati Luca, Peterlini Antonella, Nalini Augusto, Bertagnin Alessio, Stella Antonio, Lavecchia Oriana, Camassa Stefano, Tinonin Marinella, Cappa Giuseppe, Burali Bianca Maria, Vannicola Errico, Barella Omar, Marchioni Paola, Crimi Stella, Bravi Bruno, Besio Giovanni, Borghi Annalisa, Gasperini Annarita, Bravi Francesca, Entilli Roberto, Furlan Debora, Romagnoli Laura, Parlagreco Andrea, Colaone Daniele, Corti Michele, Blasini Francesco, Rama Valeria Silvana, Locatelli Carolina, Paderi Alberto, Mazzocchi Daniele, Sante Pierpaolo, Manzati Silvia, Braggion Giovan Battista, Continisio Filippo, Pascazio Leonardo, Frati Furio Faimo, Spalletti Antonella, Izzo Alfonso, Pellicci Stefano, Marziali Elisabetta, Buonocore Maurizio, Feroce Umberto, Perone Mauro, Germani Mariarita, Venanzi Sergio, Giromini Gianluca, Paone Vittoria Rosa, D'Elia Eliana, Grossi Michele, Casagrande Fabrizio.

Ex presidenti ed ex segretari generali nazionali - consiglieri nazionali di diritto

Giancarlo Bottaro, Roberto De Lorenzis, Franco Dolli, Giuseppe Innocenti, Francesco Longobardi, Gabriella Perini, Benito Pesenato,

PRESIDENTI CONSIGLI REGIONALI ANCL

I presidenti dei Consigli Regionali dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

Pasquale Arteritano (Molise), Crocifisso Baldari (Puglia), Elisabetta Battistella (Bolzano), Maria Paola Cogotti (Sardegna), Marco Degan (Veneto), Anna Maria Ermacora (Friuli Venezia Giulia), Luca Fedeli (Toscana), Nicola Filippi (Piemonte), Andrea Fortuna (Lombardia), Anna Maria Granata (Campania), Giuseppe Gaetano (Calabria), Fabio Licari (Marche), Fabrizio Marti (Liguria), Claudia Paoli (Umbria), Fabiano Paoli (Trento), Andrea Parlagreco (Lazio), Luca Piscaglia (Emilia Romagna), Lucia Scarpone (Abruzzo), Stefania Scoglio (Sicilia)