

Legittimo il licenziamento disciplinare per il dipendente negligente

Per la Cassazione, è possibile licenziare il lavoratore in caso di evidente violazione della diligente collaborazione

Con la sentenza n. [24361](#), 1° dicembre 2010, la Corte di Cassazione ha stabilito che si può **legittimamente licenziare** il lavoratore responsabile di una serie di inadempienze riconducibili alla nozione di **violazione degli obblighi di diligenza** nell'adempimento della prestazione lavorativa e di scarso rendimento.

Nel caso di specie, un impiegato addetto al laboratorio del servizio qualità di un'azienda si è reso responsabile di una serie di ritardi, omissioni e violazioni relative alla sua attività – per le quali è incorso in una ammonizione scritta e altre semplicemente verbali – ed è stato licenziato a seguito di contestazione disciplinare. Per il datore di lavoro, nell'**insieme dei fatti contestati** si evidenziava una grave violazione degli obblighi di diligenza del lavoratore e doveva quindi ritenersi legittimo il licenziamento per giusta causa, o in subordine, per giustificato motivo soggettivo. A seguito di ricorso del dipendente, il giudice di primo grado ha ritenuto **illegittima** la scelta del datore di lavoro di non contestare immediatamente volta per volta i singoli fatti – singolarmente non sufficienti per condurre al licenziamento – per consentire al lavoratore di difendersi; l'azienda è stata quindi condannata al ripristino del rapporto di lavoro e al risarcimento del danno.

Tuttavia, le sorti si rovesciano in Corte d'appello, dove il giudice di merito, dopo avere elencato una serie di inadempienze ed **escluso** una **violazione del principio di immediatezza** della contestazione, ha ritenuto la loro sussistenza, tutte da ricomprendersi nella nozione di violazione degli obblighi di diligenza nell'adempimento della prestazione e di scarso rendimento. Per il giudice di secondo grado, anche se queste inadempienze non arrecavano propriamente un danno economico, era evidente che non potevano essere ulteriormente tollerate, anche in ragione del crescente malumore tra i colleghi ripetutamente costretti a terminare il lavoro lasciato in sospeso. A conforto di questa posizione, c'è anche una previsione della contrattazione collettiva, che prevede il licenziamento per giusta causa per il lavoratore autore di gravi infrazioni alla disciplina o alla negligenza nel lavoro.

Nel ricorso in Cassazione, i giudici di legittimità hanno confermato la correttezza delle interpretazioni della Corte d'Appello, mettendone in rilievo alcuni aspetti importanti. In primo luogo, in relazione alla presunta violazione del principio dell'immediatezza, la Suprema Corte ribadisce che il requisito dell'immediatezza deve essere inteso **in modo ampio e non restrittivo**, essendo compatibile con l'intervallo di tempo necessario al datore di lavoro per un preciso accertamento delle infrazioni commesse dal lavoratore. In secondo luogo, il comportamento del dipendente, oggetto della contestazione

disciplinare, era fonte di malumore per i colleghi che rimediavano sistematicamente alle sue mancanze, e pur non cagionando danni per il datore di lavoro, era comunque identificabile come sintomo di un **rendimento lavorativo insufficiente** ed espressione di **inadempimento costante** della propria prestazione lavorativa.

Inoltre, trattandosi di comportamenti plurimi concentrati in un breve periodo di tempo, è corretta l'interpretazione del giudice della Corte d'Appello, secondo la quale non vi era l'obbligo per il datore di lavoro di contestare e sanzionare volta per volta i singoli episodi; anzi, il lavoratore dipendente avrebbe potuto prendere atto degli errori commessi per ricostruire il vincolo fiduciario che si stava progressivamente incrinando.

La sproporzione tra obiettivi e risultati è indice di scarso rendimento

Detto tutto ciò, la Corte di Cassazione ribadisce, ai sensi di un suo consolidato orientamento, che è legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento, qualora sia provata una **evidente violazione della diligente collaborazione** dovuta dal dipendente, e a lui imputabile, in conseguenza di una enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente da lui realizzato in un dato periodo di riferimento.

Infine, i giudici di legittimità evidenziano una corretta applicazione delle norme del contratto collettivo. Per il ricorrente, il datore di lavoro avrebbe dovuto ottemperare alle previsioni dell'art. 53 del CCNL, che prevede una gradualità del provvedimento disciplinare (rimprovero verbale, multa, sospensione del lavoro e solo da ultimo il licenziamento) e non all'art. 54 che invece dispone l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di negligenza sul lavoro. Anche in questo caso, la Cassazione evidenzia la correttezza dell'interpretazione della Corte d'Appello, la quale ha osservato che l'art. 53 del CCNL, a differenza dell'art. 54, fa riferimento ad una serie di provvedimenti o meglio di condotte del lavoratore che non comportano l'espulsione dall'azienda, ma tutte sanzioni finalizzate comunque al **mantenimento** del rapporto di lavoro.

RISCOSSIONE

Pronti i codici tributo per i contributi

INPGI

Li ha istituiti l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 127. Versamenti all'Istituto di previdenza dei giornalisti tramite il modello «F24 accise»
Con la ris. n. [127](#) di ieri, 9 dicembre 2010, l'Agenzia delle Entrate ha istituito i **codici tributo** per il **versamento**, tramite il modello "F24 Accise", dei **contributi** di spettanza dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (**INPGI**).

In particolare, al fine di consentire il versamento, tramite il modello "F24 Accise" dei contributi dovuti all'INPGI, sono stati istituiti i seguenti codici tributo:
- "RL29" denominato "Contributi ricongiunzione legge 29/79- Gestione previdenziale

sostitutiva dell'AGO”;

- “**CVL1**” denominato “Contributi volontari gestione principale-Gestione previdenziale sostitutiva dell'AGO”;

- “**RC21**” denominato “ Contributi riscatto artt. 19 e 21 del Regolamento - Gestione previdenziale sostitutiva dell'AGO”;

- “**CRL1**” denominato “Contributi riscatto laurea gestione principale - Gestione previdenziale sostitutiva dell'AGO”;

- “**CRL2**” denominato “Contributi riscatto laurea gestione separata - Gestione previdenziale separata ex DLgs n. 103/96”;

- “**CVL2**” denominato “ Contributi volontari gestione parasubordinati - Gestione previdenziale separata ex DLgs n. 103/96”;

- “**RC15**” denominato “Contributi riscatto art. 15 del Regolamento G.S. - Gestione previdenziale separata ex DLgs. n. 103/96”.

L'istituzione di tali codici tributo si è resa necessaria ai fini dell'applicazione del DM 18 luglio 2005. Tale decreto, infatti, dispone che i versamenti unitari e le compensazioni di cui all'art. 17 del DLgs. 9 luglio 1997 n. 241 si applicano anche ai contributi dovuti all'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani – INPGI.

La risoluzione contiene anche le istruzioni per la compilazione

Con riferimento alle **modalità di compilazione**, la risoluzione precisa che in sede di compilazione del modello di versamento “F24 Accise”, i suddetti codici tributo sono esposti nella sezione “**Accise/Monopoli ed altri versamenti non ammessi in compensazione**”, in corrispondenza degli “importi a debito versati”.

Inoltre, nella stessa sezione:

- nel campo “Ente” è indicata la lettera “P”;

- il campo “codice identificativo” è valorizzato con il “codice azienda”;

- nei campi “mese” e “anno di riferimento”, espressi nella forma “MM” e “AAAA”, sono evidenziati il mese e l'anno **per cui si effettua il versamento**.

Il modello “F24 Accise” è reperibile esclusivamente in formato elettronico sul [sito](#) dell'Agenzia delle Entrate (www.agenziaentrate.gov.it).

LAVORO SUBORDINATO

Lavoro «nero» e sanzioni civili: il punto dell'INPS

La circolare 38 Del 08/12/2010 dell'Istituto esamina le novità introdotte dal «collegato lavoro»

Dopo il Ministero del Lavoro (circolare n. [38/2010](#)) e l'INAIL (nota n. [8513/2010](#)), anche l'INPS, con la circolare n. [157](#), 7 dicembre 2010, interviene sul nuovo **regime sanzionatorio** previsto dalla L. 183/2010 (il celeberrimo “collegato lavoro”) per l'utilizzo di **lavoro irregolare**. Tale legge ha, infatti, inciso profondamente sulla disciplina

previgente, ridefinendone l'ambito di applicazione, ora limitato ai datori di lavoro privati non domestici che impieghino lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione al Centro per l'impiego, rimodulando gli **importi** delle sanzioni connesse all'impiego di manodopera "in nero" ed estendendo la competenza all'irrogazione della **maxisanzione** a tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza (compresi gli ispettori INPS).

L'INPS si sofferma sulle novità concernenti le **sanzioni civili**. In base alle nuove disposizioni, infatti, l'importo di tali sanzioni connesse all'evasione di contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare va "aumentato del **50 per cento**". Ferma restando la disciplina dettata dall'art. 116, comma 8, lett. b) della L. 388/2000, è stata, dunque, eliminata la previsione che stabiliva che l'importo delle suddette sanzioni non potesse essere inferiore a 3.000 euro per ciascun lavoratore, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata; ciò con evidente vantaggio per il trasgressore, per lo meno nel caso di violazioni di breve periodo.

In caso di lavoro irregolare – spiega l'INPS – le sanzioni civili continueranno ad essere calcolate, in ragione d'anno, nella misura del **30%** della contribuzione evasa, fino ad un massimo del **60%**, come previsto dal citato art. 116, comma 8, lett. b) della L. 388/2000 per l'ipotesi di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, ossia l'ipotesi in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi, occulti rapporti di lavoro in essere. L'importo così determinato dovrà essere maggiorato del **50%**. La nuova modalità di calcolo si applica per gli accertamenti iniziati **dopo** l'entrata in vigore della L. 183/2010 (24 novembre 2010), ancorché le connesse evasioni si riferiscano a periodi di lavoro irregolare antecedenti alla riformulazione della norma. Anche le sanzioni civili "maggiorate" di cui si tratta, peraltro, potranno essere applicate solo per i contributi per i quali, al momento dell'accesso ispettivo, siano già scaduti i termini di versamento.

Il fatto che il collegato lavoro abbia modificato il presupposto stesso di individuazione del lavoro sommerso – ora costituito, come accennato, dall'impiego di lavoratori dipendenti in assenza di **preventiva comunicazione** di assunzione – comporta inoltre che, al pari delle sanzioni amministrative, anche la nuova misura delle sanzioni civili **non** possa essere applicata a rapporti di lavoro **diversi dal lavoro subordinato**, quali rapporti di lavoro autonomi e parasubordinati (es. collaborazioni a progetto). Restano esclusi anche i rapporti di lavoro domestico. Come chiarito nella circolare del Ministero del Lavoro, la nuova misura delle sanzioni civili può, invece, essere applicata nel caso in cui il datore di lavoro dichiari di aver attivato una prestazione di lavoro autonomo, in assenza di documentazione atta a consentire di verificare la pretesa autonomia del rapporto.

Sempre sulla base della circolare ministeriale, l'Istituto afferma, inoltre, l'applicabilità delle nuove sanzioni nell'ipotesi di prestazione di lavoro **occasionale accessorio** per la quale non siano state effettuate le previste comunicazioni all'INAIL o all'INPS. Al riguardo, va ricordato come, con riferimento alle prestazioni occasionali accessorie, così come alle prestazioni rese da soci e coadiuvanti familiari *ex art. 4, comma 1, n. 6 e 7 del DPR 1124/65*, la predetta circolare avesse effettivamente statuito che, in caso di mancata

effettuazione degli adempimenti “formalizzanti” previsti nei confronti della P.A., “il requisito della subordinazione è dato per accertato” e, quindi, “troverà applicazione la maxisanzione”. Tale affermazione aveva, tuttavia, sollevato **perplexità**, a fronte delle quali, nel corso del “Forum Collegato Lavoro” del 17 novembre 2010, si era specificato che la circolare n. 38/2010 non aveva inteso stabilire, per le suddette tipologie di rapporti, una “presunzione di subordinazione” nei casi di mancata denuncia preventiva, ma solo indicare una “**metodologia ispettiva**” ai funzionari di vigilanza. Ciò significa che – e in tal senso si è espresso anche l’INAIL nella nota n. 8513/2010 – per tali tipologie lavorative, gli ispettori devono acquisire **tutte le prove utili** a dimostrare, con certezza e in modo inconfutabile, la qualificazione del rapporto di lavoro, con la conseguenza che la maxisanzione potrà essere applicata soltanto nei casi in cui risulti **accertato** che il rapporto di lavoro ha le caratteristiche del lavoro subordinato. L’INPS, riguardo al lavoro accessorio non denunciato, sembrerebbe, invece, riproporre una sorta di “presunzione di subordinazione”, ritenendo estensibile a tale fattispecie, sulla base del solo presupposto della mancata comunicazione, la nuova misura delle sanzioni per il lavoro nero.

focale la formazione

Campania, un'intesa per l'apprendistato professionalizzante

Parti sociali e Regione Campania hanno firmato un accordo per il rilancio dell'apprendistato professionalizzante.

In data 15 dicembre u.s. le parti sociali e la Regione Campania hanno firmato un accordo per il rilancio dell'apprendistato professionalizzante sulla scorta del Piano di Azione per il Lavoro (“Campania al Lavoro!”) approvato dalla Giunta regionale l'8 ottobre 2010, laddove è stato individuato nel sostegno all'occupazione giovanile e femminile uno dei principali obiettivi delle politiche del lavoro campane ed è stato selezionato il contratto di apprendistato professionale - in considerazione della sua natura di rapporto di lavoro a carattere anche formativo - quale strumento privilegiato per favorire un inserimento qualificato nel mondo del lavoro dei giovani in età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

L'Accordo-Quadro riveste natura provvisoria e sperimentale e le parti si incontreranno per una verifica sui contenuti decorsi 12 mesi dalla sottoscrizione. In particolare, con tale intesa, si è stabilito di dare nel Paese nuovo impulso all'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 D.lgs. n. 276/2003 con specifico riferimento alla funzione surrogatoria esercitata dalla contrattazione collettiva e dagli accordi interconfederali e alla necessità di valorizzare la formazione aziendale di tipo formale, la risorsa della bilateralità, il ruolo dei fondi interprofessionali e la tracciabilità sul libretto formativo delle esperienze.

Le parti hanno così concordato sulla opportunità di lavorare nel senso della semplificazione, dello snellimento del procedimento amministrativo e della definizione del piano formativo dell'apprendista, per consentire una adeguata diffusione di questo strumento contrattuale anche nella Campania e nei settori ad oggi privi di questa specifica regolamentazione contrattuale.

Pertanto, si intende:

- sviluppare una nuova procedura informatizzata e nuovi format sia per la comunicazione delle assunzioni e l'individuazione della relativa attività formativa dei giovani assunti con contratto di lavoro di apprendistato professionalizzante sia per la certificazione delle competenze e la definizione dei profili e delle competenze acquisiti, prevedendosi il successivo inserimento delle relative risultanze nel libretto formativo di ciascun giovane;

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

- realizzare un sistema, in via sperimentale, che consenta l'avvio del percorso di costruzione di un catalogo formativo - in linea con le direttive in materia di mobilità dei cittadini negli Stati membri dell'Unione Europea - certificato anche attraverso la condivisione con le Parti sociali e gli enti bilaterali.

L'Accordo sviluppa, nello specifico, i seguenti temi:

- Individuazione dei criteri e requisiti per l'erogazione della formazione interna ed esterna. Sul punto, in attesa dell'adozione di una compiuta regolamentazione normativa, nazionale e regionale, verrà messo a disposizione delle imprese e dei datori di lavoro il Repertorio formativo dell'apprendistato professionalizzante della Regione Campania per selezionare il percorso di formazione formale e le attività di affiancamento nella formazione non formale del giovane in relazione a ciascuna qualifica da conseguire: esso sarà composto dai profili professionali e dai relativi piani formativi individuali standard allegati all'Accordo-quadro. In relazione ai profili professionali non ancora disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale o regionale, il Repertorio formativo si intende integrato dai profili contenuti nel Repertorio delle Professioni realizzato dall'ISFOL;

- individuazione dei criteri per l'individuazione della capacità formativa interna delle aziende, laddove, in particolare, si sottolinea che le ore di formazione formale, interne ed esterne all'azienda, non possono essere complessivamente inferiori a 120 l'anno e devono essere erogate nel corso del normale orario di lavoro;

- unificazione della procedura di accesso al contratto di apprendistato professionalizzante attraverso l'utilizzo di un sistema informatizzato unico;

- semplificazione della procedura di validazione del contratto di apprendistato professionalizzante attraverso la predisposizione di una modulistica negoziale applicabile a ciascun profilo e percorso formativo individuale contenuto nel Repertorio formativo o comunque validato;

- annotazione delle competenze acquisite nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante nel Libretto formativo personale di cui all'art. 40 L.R. n. 14/2009;

- individuazione dei requisiti formativi del tutor aziendale.

Inoltre, compatibilmente con le risorse disponibili, la Regione Campania valuterà la possibilità di sostenere con interventi economici la formazione degli apprendisti.

(Accordo quadro Ministero dell'Interno e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 05/12/2010)
Per la salvaguardia dei diritti dei lavoratori

Distacco comunitario, il vademecum

Pubblicata il vademecum al distacco dei lavoratori nell'Unione europea ad uso degli ispettori del lavoro e delle imprese

L'iniziativa rientra nell'ambito del progetto "EMPOWER - Exchange of Experiences and Implementation of actions for POsted WorkERS", di cui è stato aggiudicatario l'Istituto Guglielmo Tagliacarne e che ha visto la partecipazione in qualità di partner del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Ispettorato del Lavoro (Labour Inspection) della Romania.

Tale progetto ha realizzato un insieme di azioni di sensibilizzazione e di informazione per accrescere la conoscenza e l'applicazione della Direttiva 96/71/CE, relativamente ai lavoratori distaccati in Italia e in Romania, anche con lo scopo di rilevare le criticità che il personale ispettivo incontra

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

nell'applicazione della normativa comunitaria e di offrire strumenti condivisi in un contesto di cooperazione.

Il Vademecum si propone come strumento per gli ispettori del lavoro che sono chiamati ad affrontare le problematiche legate alla posizione di un lavoratore distaccato in Italia da un Paese appartenente all'Unione Europea, nonché una interessante opportunità per il datore di lavoro che voglia conoscere la normativa comunitaria in materia di distacco.

Il è suddiviso in due sezioni:

- Sezione 1: la disciplina sul distacco in Italia alla luce del recepimento della Direttiva 96/71/CE;
- Sezione 2: quadro informativo sintetico sui principali aspetti normativi relativi alla materia del distacco in Romania.

La guida tiene conto delle delle nuove disposizioni in materia di legislazione applicabile ai lavoratori che si spostano all'interno dell'Unione europea, contenute nel Regolamento (CE) n. 883/2004 e nel Regolamento di applicazione n. 987/2009, in vigore dal 1° maggio 2010.

Chiarimenti dal Ministero del lavoro

Impresa familiare, quali gli obblighi di sicurezza?

Il Ministero del Lavoro fornisce chiarimenti in merito agli obblighi di sicurezza che gravano sull'impresa familiare ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il Ministero del Lavoro fornisce chiarimenti in merito agli obblighi di sicurezza che gravano sull'impresa familiare ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008 .

All'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c., si applica quanto previsto dall'art. 21 del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tuttavia, qualora i componenti dell'impresa dovessero assumere la veste di lavoratori subordinati, il titolare dell'impresa familiare - quale datore di lavoro - ha l'obbligo di adottare tutte le misure di tutela della salute e sicurezza di cui al T.U., fra cui l'obbligo di valutazione dei rischi, della redazione del DVR o dell'autocertificazione, della nomina del medico competente, della formazione ed informazione, della sorveglianza sanitaria, ecc.

(Risposta Ministero lavoro e politiche sociali 29/11/2010)

Edilizia, quando si applica la retribuzione virtuale nel part time?

Al contratto di lavoro part-time, stipulato superando i limiti contrattuali, si applica l'istituto della contribuzione virtuale, la retribuzione imponibile ai fini contributivi ed assicurativi sarà calcolata come se il rapporto fosse a tempo pieno.

L'INAIL riepiloga la disciplina in materia di retribuzione virtuale nel settore edile con specifico riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale.

I datori di lavoro esercenti attività edile anche se in economia sul territorio nazionale sono tenuti ad assolvere la contribuzione previdenziale ed assistenziale su di una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione, retribuzione c.d. virtuale.

L'obbligo del ragguglio della retribuzione imponibile all'orario contrattuale dà luogo al versamento di una contribuzione "virtuale" ove non si verifichi l'impiego del lavoratore per tutto l'orario contrattualmente previsto e tale minore prestazione lavorativa non sia dovuta ad eventi ben determinati. Più precisamente, ai fini del computo dell'orario contrattuale, l'imponibile contributivo può essere abbassato solo in presenza di assenze giustificate espressamente indicate dalla legge o da decreti ministeriali.

La normativa sopra indicata si applica:

- ai datori di lavoro esercenti attività edile
- alle cooperative di produzione e lavoro esercenti attività edile, anche per i soci lavoratori delle stesse.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale nel settore edile, la contribuzione va assolta rispetto all'orario ridotto contrattualmente praticato, senza dar luogo alla "contribuzione virtuale".

L'art.78 del CCNL del settore Edilizia - Industria stabilisce che:

- un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato - resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa. Qualora sia raggiunta la percentuale del 3% di rapporti a tempo parziale sul totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'impresa, o sia raggiunto il limite del 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa, ogni ulteriore contratto a tempo parziale stipulato successivamente all'entrata in vigore del CCNL del 18.6.2008 è adottato in violazione delle regole contrattuali.

Sono esenti i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate". "

Al contratto di lavoro part-time, stipulato superando i limiti come sopra determinati, è applicato l'istituto della "contribuzione virtuale" e, quindi, la retribuzione imponibile ai fini contributivi ed assicurativi sarà calcolata come se il rapporto fosse a tempo pieno. Qualora il personale ispettivo accerti che il numero dei contratti di lavoro a tempo parziale stipulati dalla ditta successivamente all'entrata in vigore del CCNL del settore Edilizia - Industria del 18.6.2008, ecceda i limiti sopra indicati, per ogni contratto stipulato in violazione del CCNL, nel verbale di accertamento devono essere indicati:

- la retribuzione denunciata dal datore di lavoro per il lavoratore a tempo parziale
- gli eventuali benefici contributivi fruiti per il medesimo lavoratore

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

- la retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno stabilito dal vigente contratto collettivo.

In fase di liquidazione dei verbali ispettivi si procede alla richiesta dei premi assicurativi dovuti e delle relative sanzioni civili, calcolati sulla differenza retributiva tra "contribuzione virtuale" e retribuzione denunciata.

(Circolare INAIL 15/12/2010, n. 51)

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

Conguagli di fine anno: le istruzioni per chi opera con il flusso UNIEMENS

La circolare n. 162 dell'INPS fornisce chiarimenti ai datori di lavoro per pervenire a una precisa quantificazione dell'imponibile contributivo

Con la circolare [n. 162](#) pubblicata in data di ieri, 27 dicembre 2010, l'INPS ha fornito significativi chiarimenti e precisazioni sulle operazioni di **conguaglio di fine anno**, riferite ai contributi previdenziali e assistenziali, per i datori di lavoro che operano con il flusso **UNIMENS**.

Per l'Istituto previdenziale, i chiarimenti presenti nella circolare sono necessari per pervenire a una **precisa quantificazione** dell'imponibile contributivo, applicare con esattezza le **aliquote** previste e imputare, all'anno di competenza, gli elementi variabili della retribuzione imponibile per i quali gli adempimenti contributivi vengono assolti con la successiva denuncia del mese di gennaio 2011.

Nel documento, l'INPS elenca diverse fattispecie a suo giudizio meritevoli di precisazioni, nello specifico:

- **elementi variabili** della retribuzione (DM 7 ottobre 1993);
- **massimale** contributivo e pensionabile *ex lege* n. 335/ 1995;
- contributo aggiuntivo **IVS 1%** previsto dalla legge n. 438/1992;
- **conguagli** sui contributi versati sui compensi ferie a seguito fruizione delle stesse;
- **fringe benefits** esenti non superiori al limite di 258,23 euro nel periodo d'imposta (art. 51, comma 3 del TUIR);
- **auto aziendali**;
- **prestiti** ai dipendenti;
- conguagli per versamenti di **quote TFR** al Fondo di Tesoreria;
- **rivalutazione** annuale del TFR conferito al Fondo di Tesoreria;
- **operazioni societarie**;
- recupero del contributo di **solidarietà del 10%** *ex lege* n. 166/1991 su contributi e somme accantonate a favore dei dipendenti per le finalità di previdenza complementare.

Per quanto riguarda i termini per ottemperare a dette operazioni, l'INPS ricorda che i datori di lavoro potranno effettuare le operazioni di conguaglio in argomento, oltre che con la

denuncia di competenza del mese di dicembre 2010 (scadenza **17 gennaio 2011**), anche con quella di competenza del mese di gennaio 2011 (scadenza **16 febbraio 2011**), attenendosi alle modalità indicate con riferimento alle singole fattispecie. Per le operazioni di conguaglio che riguardano il TFR al Fondo di Tesoreria e le misure compensative, le stesse potranno avvenire anche con la denuncia di febbraio 2011 (scadenza **16 marzo 2011**) senza aggravio di oneri accessori.

Tra i chiarimenti contenuti nella circolare, uno riguarda gli **elementi variabili della retribuzione**. A tal riguardo, l'INPS precisa che gli eventi o gli elementi che hanno determinato variazioni delle retribuzioni imponibili, di competenza del mese di dicembre 2010, i cui adempimenti contributivi sono assolti nel mese di gennaio 2011, vanno evidenziati nel flusso UNIFORMI valorizzando l'elemento <VarRetributive> di <DenunciaIndividuale>, allo scopo integrato, per gestire le variabili retributive e contributive in aumento ed in diminuzione ed anche gli **imponibili negativi** con il conseguente recupero delle contribuzioni non dovute.

In riferimento, invece, alla **monetizzazione delle ferie e imposizione contributiva**, per l'INPS il momento impositivo e la collocazione temporale dei contributi dovuti sul compenso delle ferie non godute coincidono con il diciottesimo mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle stesse o con il più ampio termine previsto dalla contrattazione collettiva.

Ai soli fini previdenziali, inoltre, in caso di superamento del limite di 258,23 euro, il datore di lavoro che opera il conguaglio provvederà al versamento dei contributi **solo sul valore dei fringe benefits da lui erogati**.

Per quanto riguarda il **regime contributivo delle stock option**, per le modalità di recupero della contribuzione versata, ma non dovuta sulle azioni assegnate dal 25 giugno 2008, ove le operazioni di recupero si riferiscono a lavoratori non più in forza al 1° gennaio 2010, i datori di lavoro dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive – DM10/V – e, contestualmente riproporre il flusso UNIFORMI del mese nel quale hanno provveduto al versamento della contribuzione, valorizzando il corretto imponibile.

Ricordiamo infine che, in allegato alla stessa circolare, sono pubblicate le tabelle delle aliquote contributive aggiornate con i nuovi valori in vigore dal 1° gennaio 2011.