

### Normativa

#### **Modello Dmag - Indicazione del Codice identificativo denuncia aziendale**

Inps - Circ. n. 46 del 10 marzo 2011

*Notizia* ..... 597

#### **Iscrizione e cancellazione dall'albo delle imprese artigiane: chiarimenti**

Inps - Circ. n. 47 dell'11 marzo 2011

*Notizia* ..... 598

#### **Lavoratori domestici - Nuove modalità per le comunicazioni obbligatorie**

Inps - Circ. n. 49 dell'11 marzo 2011

*Notizia* ..... 598

#### **Trasmissione del certificato medico di malattia per zone non raggiunte da adsl**

Inps - Msg. n. 6143 del 10 marzo 2011

*Notizia* ..... 601

#### **Part-time in edilizia: chiarimenti sul rilascio del Durc**

Min. lavoro - Interpello n. 8 del 3 marzo 2011

*Notizia* ..... 602

#### **Doppia attività dell'agrotecnico - Regime previdenziale applicabile**

Min. lavoro - Interpello n. 9 dell'8 marzo 2011

*Notizia* ..... 603

#### **Mobilità per gli studi professionali individuali: chiarimenti**

Min. lavoro - Interpello n. 10 dell'8 marzo 2011

*Notizia* ..... 603

#### **Assunzione di lavoratori in mobilità - Cumulabilità dei benefici contributivi**

Min. lavoro - Interpello n. 11 dell'8 marzo 2011

*Notizia* ..... 605

#### **Addizionale su bonus e stock options - Istituzione codice tributo**

Ag. Entrate - Ris. n. 29/E del 9 marzo 2011

*Notizia* ..... 605

#### **Brevi dalle Regioni**

*Rassegna* ..... 607

#### **Adempimenti dal 19 marzo al 2 aprile 2011**

*Scadenario* ..... 611

### Inserto

#### **Assicurazioni - Agenzie in gestione libera (UNAPASS)**

*Archivio*

### Contrattazione

#### **Pesca marittima - Imprese cooperative**

Verbale di accordo 9 marzo 2011

*Notizia* ..... 615

#### **Cemento - Aziende industriali**

Verbale di accordo 9 marzo 2011

*Notizia* ..... 616

<b>Scuole private - Laiche</b> Ccnl 3 marzo 2011	
<i>Notizia</i> .....	617
<b>Autotrasporto merci e logistica</b> Comunicato 11 marzo 2011	
<i>Notizia</i> .....	617
<b>Gas-acqua</b> Comunicati 10 marzo 2011	
<i>Notizia</i> .....	618
<b>Giurisprudenza</b>	
<b>Licenziamento del dirigente appartenente ad associazione religiosa: non è discriminatorio</b> Cass. sez. lav. n. 3821 del 16 febbraio 2011	
<i>Notizia</i> .....	619
<b>Riposi e lavoro straordinario dei dirigenti: non sono esclusi a priori</b> Cass. sez. lav. n. 3607 del 14 febbraio 2011	
<i>Notizia</i> .....	623
<b>Dati tabellari</b>	
<b>Trattamento di fine rapporto</b> ISTAT - Comunicato 16 marzo 2011 .....	626
<b>Crediti di lavoro</b> ISTAT - Comunicato 16 marzo 2011 .....	626

## PraticaLavoro

Settimanale operativo di aggiornamento per l'amministrazione del personale

### Editoria

Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
Strada 1, Palazzo F6  
20090 Milanofiori Assago (MI)  
<http://www.ipsoa.it>

### Direttore responsabile

Giulietta Lemmi

### Redazione

Roberta Antonelli, Annamaria Barzaghi, Valentina Basile,  
Anna M. De Luca, Silvia Greco, Stefano Minardi,  
Elvira Parisella, Evelina Pisu, Francesca Procesi,  
Stefania Sabatini, Barbara Settimi, Alessandra Tedeschi,  
Barbara Trillò, Roberta Valenti, Alessandra Vitelli

### Realizzazione grafica

Ipsosa - Gruppo Wolters Kluwer

### Fotocomposizione

ABCompos s.r.l.  
via Pavese 1/3  
20089 Rozzano (MI)  
Tel. 02.57789422

### Stampa

GECA Spa - via Magellano, 11  
20090 Cesano Boscone (MI)

Autorizzazione del Tribunale di Milano n. 607  
del 18 settembre 2000

Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento  
Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27 febbraio 2004, n. 46)  
art. 1, comma 1, DCB Milano  
Iscritta nel Registro nazionale della stampa con il n. 3353  
vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991.  
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

### Contributi redazionali

Per informazioni in merito  
a contributi, articoli, ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:

### Indicitalia Redazione

Viale Maresciallo Pilsudski 124 - 00197 Roma  
Tel. 06.203815.78 (legale-amministrativa)  
Tel. 06.203815.79 (contratti collettivi)  
Tel. 06.203815.75 (giurisprudenza)  
Fax 06.203815.54  
e-mail: [normativalegale@indicitalia.it](mailto:normativalegale@indicitalia.it)  
[contratticollettivi@indicitalia.it](mailto:contratticollettivi@indicitalia.it)

### Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri, arretrati,  
cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o telefonare a:

- Ipsosa Servizio Clienti  
Casella postale 12055 - 20120 Milano  
Tel. 02.82476.1  
Fax 02.82476.799  
Servizio risposta automatica:  
Tel. 02.82476.999  
e-mail: [servizio.clienti@ipsoa.it](mailto:servizio.clienti@ipsoa.it)  
- Indicitalia Servizio Clienti  
Viale Maresciallo Pilsudski 124 - 00197 Roma  
Tel. 06.20381238  
Fax 06.203815.45  
e-mail: [assistenza.clienti@indicitalia.it](mailto:assistenza.clienti@indicitalia.it)

### Abbonamenti

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:  
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di sottoscrizione,  
e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi  
entro 30 gg. prima della data di scadenza a mezzo  
raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
Strada 1 Pal. F6 Milanofiori 20090 Assago (MI).  
Servizio Clienti: tel. 02 824761 - e-mail: [servizio.clienti@ipsoa.it](mailto:servizio.clienti@ipsoa.it) -  
[www.ipsoa.it/servizioclienti](http://www.ipsoa.it/servizioclienti)

### Indirizzo internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione  
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo [www.ipsoa.it](http://www.ipsoa.it)

Italia: Euro 175,00  
Estero: Euro 350,00  
Prezzo copia: Euro 6,00

### Arretrati

Prezzo dell'anno in corso all'atto della richiesta

### Distribuzione

Vendita esclusiva per abbonamento.  
Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è  
comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti  
del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 20/10/1972,  
n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni  
e integrazioni.

### Pubblicità:

  
db Consulting srl Event & Advertising  
via Leopoldo Gasparotto 168 - 21100 Varese  
tel. 0332/282160 - fax 0332/282483  
e-mail: [info@db-consult.it](mailto:info@db-consult.it)  
[www.db-consult.it](http://www.db-consult.it)

Egregio abbonato,  
**ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196,**  
La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su  
database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l.,  
con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6,  
20090 Assago (MI), titolare del trattamento e sono trattati da  
quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e  
contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta  
elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4,  
del D.Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di  
prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente  
vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui  
all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai  
Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per  
violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai  
fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e  
comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato  
dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione  
scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY -  
Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090  
Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

# Modello Dmag - Indicazione del Codice identificativo denuncia aziendale

*INPS, circ. 10 marzo 2011, n. 46*

Il decreto-legge n. 2/2006 recante «interventi urgenti per i settori dell'agricoltura, dell'agroindustria, della pesca, nonché in materia di fiscalità d'impresa» ha introdotto numerose innovazioni in materia di adempimenti a cui sono tenute ad ottemperare le aziende agricole.

Successivamente con circolare n. 88/2006, l'Inps ha disciplinato le novità introdotte dal decreto-legge n. 2/2006 prevedendo, tra l'altro, l'introduzione del Cida (Codice identificativo denuncia aziendale) che, attribuito direttamente dalla procedura a seguito dell'approvazione della denuncia aziendale trasmessa telematicamente dal contribuente, costituisce l'identificativo univoco dell'azienda in linea con i criteri di efficienza e snellezza amministrativa a cui si deve uniformare la gestione degli adempimenti contributivi aziendali.

L'Inps ha avviato un processo di revisione dell'intero sistema che gestisce attualmente le dichiarazioni di manodopera occupata dalle aziende agricole, la tariffazione e il versamento dei contributi, nonché l'estratto conto aziendale.

Scopo di tale processo è un cambiamento radicale delle modalità di gestione delle modifiche dei dati dichiarati dalle aziende e dai loro intermediari che consentirà la gestione degli importi contributivi a credito dell'azienda dopo il processo di calcolo della contribuzione da parte dell'Istituto e l'adeguamento alle novità normative introdotte negli ultimi anni. La revisione del sistema Dmag è finalizzata al miglioramento della qualità dei dati della manodopera dipendente, necessaria per il corretto aggiornamento del conto assicurativo e la conseguente liquidazione tempestiva delle prestazioni ad essa spettanti. Il miglioramento consentirà la gestione telematica di tutte le tipologie di dichiarazioni, sia principali che di variazione, anche di tipo passivo e l'avvio di un processo strutturato di controlli sui dati dichiarati con l'emissione automatizzata dei provvedimenti amministrativi conseguenti.

## Codice identificativo denuncia aziendale (Cida)

L'Inps, con **circolare 10 marzo 2011, n. 46**, fornisce chiarimenti in merito al codice identificativo della denuncia aziendale sopra citato (c.d. Cida). Si tratta di un codice numerico attribuito direttamente dalla procedura a seguito dell'approvazione della denuncia aziendale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 375/1993.

La revisione del sistema Dmag rende necessaria l'introduzione del Cida come codice obbligatorio identificativo unico dell'azienda anche nelle denunce trimestrali.

Tale codice consente di reperire in modo automatizzato dall'archivio delle aziende agricole, implementato dalle strutture territoriali con i dati delle denunce aziendali presentate ed approvate, molte delle informazioni attualmente presenti nel modello Dmag Unico necessarie alle operazioni di calcolo della contribuzione con la conseguente semplificazione degli adempimenti a carico delle aziende.

Infatti il Cida è l'identificativo univoco dell'azienda, sia dal punto di vista formale, individuando l'esatta corrispondenza con l'azienda, sia sostanziale, individuando anche l'esatta corrispondenza di talune caratteristiche aziendali, ad es. il codice aziendale e/o i fondi, il tipo ditta.

## Indicazione del Cida nel Dmag

L'indicazione del Cida nel modello Dmag diviene obbligatoria, a decorrere dal periodo di trasmissione telematica delle dichiarazioni trimestrali della manodopera agricola relative al primo trimestre 2011, ivi comprese quelle per periodi pregressi.

Pertanto, tutte le denunce Dmag inviate nel termine previsto per il primo trimestre 2011 (aprile 2011) saranno sottoposte, oltre ai consueti controlli normativi, alla propedeutica fase di validazione del codice Cida relativamente alla sola sua corretta formalità, con le modalità di seguito indicate.

Denunce trasmesse nell'esercizio I/2011

Controllo di esistenza del Cida:

- in caso di Cida assente o non numerico la denuncia verrà scartata;
- controllo di validità del Cida: il valore del Cida sarà sottoposto ad un controllo di congruità, consistente nel verificare che, sull'archivio delle aziende agricole, sia collegato al codice fiscale dell'azienda.

Nel caso ciò non sia vero, la denuncia verrà comunque registrata ed elaborata (con gli esiti consueti).

L'anomalia riscontrata sarà segnalata mediante:

- apposita dicitura nella ricevuta provvisoria in .pdf;
- apposito simbolo nella colonna «Stato» lato denuncia come anche ambito file. Per questi ultimi verrà prodotta la visualizzazione dell'apposito simbolo quando almeno una delle denunce contenute nel file non supererà il con-

trollo semantico. Tale denuncia sarà individuabile accedendo alla lista delle denunce attraverso il link «Visualizza l'esito del file» posto nella colonna «Esito».

Denunce trasmesse dall'esercizio II/2011

Se il Cida non risulterà associato, nell'archivio delle aziende

agricole, al codice fiscale dell'azienda, la denuncia sarà scartata (come nel caso di Cida assente o non numerico).

L'Inps impartirà le istruzioni necessarie alla trasmissione telematica delle denunce Dmag mediante la pubblicazione della nuova versione delle relative specifiche tecniche.

## Iscrizione e cancellazione dall'albo delle imprese artigiane: chiarimenti

*INPS, circ. 11 marzo 2011, n. 47*

Con la **circolare 11 marzo 2011, n. 47**, l'Inps fornisce chiarimenti sul disposto dell'art. 43 della legge n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro) (cfr. **Pratica Lavoro** n. 46/2010, pag. 1861), in base al quale dal 1° gennaio 2010 gli atti e i provvedimenti emessi in relazione alla modifica di uno stato di fatto o di diritto dei soggetti iscritti all'albo delle imprese artigiane, diventano inopponibili all'Istituto decorsi tre anni dal verificarsi dei relativi presupposti.

La norma si riferisce, in particolare, alle delibere adottate dalle commissioni provinciali per l'artigianato ovvero dagli altri soggetti obbligati alla tenuta dell'albo in base alla legislazione regionale.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2010 tali modifiche potranno essere fatte valere nei confronti dell'Istituto esclusivamente qualora la delibera stessa sia comunicata entro i tre anni dal verificarsi dei relativi presupposti; mentre, una volta decorso tale termine, le determinazioni delle commissioni provinciali per l'artigianato non potranno avere valore vincolante nei riguardi dell'Istituto relativamente alla sussistenza dell'obbligo contributivo alla gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani.

L'Inps provvederà a comunicare le ragioni dell'inopponibilità riscontrata alla commissione o ente che abbia adottato un atto che risulti tale ai sensi della disposizione normativa in esame.

Trattandosi peraltro di provvedimenti qualificati dalla norma come meramente inopponibili, l'Istituto ritiene di dover dare comunque seguito, nei limiti della prescrizione quinquennale, ai provvedimenti di iscrizione o di variazione che determinino la retroattività della data di iscrizione alla predetta gestione, in considerazione della necessità di salvaguardare il diritto alla posizione assicurativa dei lavoratori.

Per tale motivo l'Inps provvederà comunque a valutare eventuali, ulteriori evidenze documentali comprovanti la situazione di fatto o di diritto e, in caso di valutazione positiva, procederà comunque ad applicare la delibera (es. cancellazione retroattiva a seguito del decesso del titolare, svolgimento di altra attività lavorativa con carattere di abitudine e prevalenza, ecc.).

## Lavoratori domestici - Nuove modalità per le comunicazioni obbligatorie

*INPS, circ. 11 marzo 2011, n. 49*

L'Inps, con la **circolare n. 49 dell'11 marzo 2011**, comunica che, a partire dal 1° aprile 2011, la presentazione delle comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione per lavoro domestico dovrà avvenire esclusivamente attraverso uno dei seguenti canali:

- WEB - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite Pin attraverso il portale dell'Istituto;
- Contact Center Multicanale - numero verde 803164;
- Intermediari dell'Istituto - attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

Pertanto, i modelli cartacei SC38 COLD ASS, e SC39 COLD VAR solo fino al 31 marzo 2011 potranno essere presentati direttamente o inviati per posta (a tal fine fa fede il timbro a data dell'ufficio postale accettante o del servizio corriere utilizzato) ed essere acquisiti dalle Sedi con la procedura presente in Intranet per la «Gestione Lavoratori Domestici». Sono stati previsti nella fase di acquisizione un insieme di controlli sulla correttezza e coerenza dei dati inseriti in modo da facilitare l'utente nella predisposizione della comunicazione telematica.

In proposito, l'Inps fornisce con la circolare in esame le istruzioni sui servizi telematizzati al cittadino in materia di iscrizione e variazione di rapporto di lavoro domestico.

### **Presentazione delle comunicazioni obbligatorie direttamente dal cittadino tramite WEB**

Il servizio è disponibile sul sito internet dell'Istituto [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione Servizi Online attraverso il seguente percorso: Al servizio del cittadino - Autenticazione con Pin/ Autenticazione con CNS - Servizi rapporto di lavoro domestico - Iscrizione rapporto di lavoro/Variatione rapporto.

Secondo le norme vigenti, i termini di presentazione sono:

- per la comunicazione di assunzione, entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro (art. 9-bis, comma 2, D.L. n. 510/1996, convertito con modificazioni dalla L. n. 608/1996, come modificato dall'art. 1, comma 1180, L. n. 296/2006);
- per la comunicazione di trasformazione, proroga e cessazione, entro 5 giorni dall'evento (art. 4-bis, D.Lgs. n. 181/2000 e art. 21, L. n. 264/1949, come modificato dall'art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 297/2002).

Nel caso di omessa o ritardata presentazione della comunicazione sono previste sanzioni amministrative, da € 100,00 a € 500,00 per ciascun lavoratore interessato (art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).

### **Iscrizione rapporto di lavoro**

La sezione permette di compilare la denuncia di iscrizione di rapporto di lavoro domestico e di inviarla.

Dopo aver inviato la domanda si potrà stampare la ricevuta di presentazione, dove sono indicati tutti i dati inseriti dal cittadino, il numero attribuito dall'Istituto quale codice del rapporto e la data di invio.

Trattandosi di modello telematico non dovrà essere presentato all'Istituto.

Le informazioni richieste riguardano i dati anagrafici e di residenza del datore di lavoro e del lavoratore nonché elementi costitutivi del rapporto di lavoro. Al termine del corretto inserimento dei dati il rapporto di lavoro viene direttamente inserito negli archivi di gestione dell'Inps, viene trasmessa la comunicazione ai Servizi per l'Impiego, all'Inail

ed alla prefettura-ufficio territoriale del Governo e viene spedita la lettera di accoglimento al datore di lavoro con le istruzioni relative al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

In base alle norme vigenti, la procedura informatica, dandone apposito avviso, non accetta comunicazioni di rapporto di lavoro tra coniugi, tranne il caso di invalidità riconosciuta con indennità di accompagnamento al coniuge datore di lavoro. Inoltre, il rapporto di lavoro tra parenti o affini entro il terzo grado è soggetto all'onere della prova (art. 1, comma 3, D.P.R. n. 1403/1971) non dovuto nel caso in cui al datore di lavoro, parente o affine, sia stato riconosciuto il diritto all'indennità di accompagnamento.

L'Inps precisa che l'annullamento di una denuncia di assunzione è consentito entro 5 giorni dalla data indicata quale inizio del rapporto di lavoro; oltre tale termine, dovrà essere comunicata la cessazione.

### **Variatione del rapporto di lavoro**

Le variazioni che sono strettamente oggetto di obbligo di comunicazione sono:

- la proroga del termine del rapporto di lavoro inizialmente dichiarato nella dichiarazione di iscrizione;
- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;
- la cessazione del rapporto di lavoro.

È onere del datore di lavoro comunicare le variazioni di orario di lavoro e/o di retribuzione. L'aggiornamento di tali dati è indispensabile anche per il calcolo corretto dei contributi da versare.

Tutte le variazioni comunicate sono definitivamente acquisite nell'archivio dell'Inps.

Per facilitare l'utente nella predisposizione della comunicazione, ne è stata prevista la precompilazione in base ai dati già in possesso dell'Istituto.

Effettuata l'autenticazione, il servizio on line propone l'elenco dei rapporti di lavoro attivi per la selezione del rapporto da variare.

Successivamente, vengono proposti percorsi alternativi guidati in relazione alla variazione che si intende effettuare tra le seguenti:

- variazione di indirizzi;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;
- proroga della scadenza di un rapporto di lavoro a tempo determinato;
- cessazione del rapporto di lavoro;
- annullamento di un rapporto di lavoro non istaurato entro 5 giorni dalla data di assunzione precedentemente comunicata;

— variazioni di altri dati dichiarati al momento dell'assunzione.

Il servizio on line provvede alla precompilazione dei campi (nel caso in cui le informazioni siano già in possesso dell'Istituto) e alla convalida dei dati relativi ai codici fiscali immessi.

Alla fine dell'operazione il servizio on line rende disponibile un'agevole modalità per la produzione della copia della comunicazione effettuata e per la sua conservazione.

Tutte le variazioni hanno effetto dalla conclusione con esito positivo del servizio on line, tranne le variazioni relative ad orario e retribuzione per le quali deve essere indicata una data di decorrenza.

Le variazioni riguardanti orario e retribuzione sono soggette ad un limite massimo complessivo di 2 comunicazioni al trimestre, mentre non vi sono limiti per tutte le altre comunicazioni che non hanno effetto sul calcolo dei contributi da versare.

È, comunque, sempre possibile al momento del pagamento variare senza limitazioni i dati relativi ad orario e retribuzione per ottenere il conseguente calcolo dei contributi dovuti. Dette variazioni non saranno però acquisite stabilmente nell'archivio Inps.

### **Presentazione delle comunicazioni obbligatorie direttamente dal cittadino tramite intermediari**

Il servizio è disponibile anche per il richiedente intermediario abilitato ai sensi dell'art. 1, L. n. 12/1979 e per le associazioni sindacali abilitate ai sensi dell'art. 4-bis, comma 8, D.Lgs. n. 181/2000, con le funzioni che consentono la trasmissione telematica delle domande.

I consulenti e i liberi professionisti abilitati possono accedere seguendo il percorso: Servizi on line/Per tipologia di utente/Aziende, consulenti e professionisti/Lavoratori domestici.

I rappresentanti delle associazioni sindacali dei datori di lavoro domestico possono accedere seguendo il percorso: Servizi on line/Per tipologia di utente/Associazioni datori di lavoro domestico.

Per l'accesso al servizio è sempre richiesta l'autenticazione tramite Pin, rilasciato dall'Istituto, CNS (Carta Nazionale dei Servizi), rilasciata da una Pubblica Amministrazione ai sensi del D.P.R. n. 117/2004 o mediante altro dispositivo (smart card, chiavetta USB) contenente «certificato digitale di autenticazione personale» rilasciato da apposito ente certificatore rispondente agli standard definiti per la CNS.

Dopo l'autenticazione, l'intermediario potrà procedere alla comunicazione di assunzione oppure dovrà indicare il codice del rapporto di lavoro sul quale intende intervenire per le variazioni.

Successivamente il servizio telematico propone percorsi al-

ternativi guidati a seconda del tipo di variazione che si intende effettuare.

### **Presentazione delle comunicazioni obbligatorie tramite Contact Center**

Per garantire l'accesso al servizio a tutti i soggetti, compresi quelli che non hanno possibilità o facilità di utilizzo di strumenti informatici, è sempre prevista in alternativa la possibilità della comunicazione telefonica, rivolgendosi al Contact Center Multicanale Inps-Inail, numero verde 803.164, che provvederà all'acquisizione della comunicazione, previa identificazione del soggetto dichiarante tramite Pin e codice fiscale.

Per un periodo transitorio, fino al 30 settembre 2011, saranno acquisite anche le comunicazioni di soggetti sprovvisti di Pin, ma al momento dell'accettazione della comunicazione, l'operatore del Contact Center attiverà il percorso per l'assegnazione del Pin al soggetto. Pertanto, dal 1° ottobre 2011 non saranno più accettate comunicazioni da soggetti sprovvisti di Pin.

Le variazioni del codice fiscale del datore di lavoro e/o del lavoratore e le variazioni dello stato di parentela/affinità, coniugio e di invalidità possono essere comunicate solo tramite il Contact Center.

### **Modalità di pagamento dei contributi**

Dal 1° aprile 2011 i contributi potranno essere versati esclusivamente secondo le seguenti modalità:

1) rivolgendosi ai soggetti aderenti al circuito «Reti Amiche».

In base alle adesioni finora perfezionate alla convenzione «Reti Amiche», il pagamento è disponibile (senza necessità di supporto cartaceo):

- presso le tabaccherie che aderiscono al circuito Reti Amiche ed espongono il logo «Servizi Inps»;
- presso gli sportelli bancari di Unicredit S.p.a.;
- tramite il sito internet Unicredit S.p.a. per i clienti titolari del servizio di Banca online;

2) online sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it) nella sezione Servizi Online - Per tipologia di utente - Cittadino - Pagamento contributi lavoratori domestici, utilizzando la carta di credito per perfezionare il pagamento;

3) utilizzando il bollettino MAV - Pagamento mediante avviso - che, a partire dal 28 marzo 2011, sarà possibile richiedere e stampare attraverso il sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione Servizi Online - Per tipologia di utente - Cittadino - Pagamento contributi lavoratori domestici;

4) telefonando al Contact Center numero verde gratuito 803.164, utilizzando la carta di credito.

Qualunque sia la modalità scelta, utilizzando il codice fiscale del datore di lavoro e il codice rapporto di lavoro, è

proposto l'importo complessivo per il trimestre in scadenza, calcolato in base ai dati comunicati all'assunzione o successivamente variati con l'apposita comunicazione. Prima di confermare l'importo è possibile modificare gli elementi che determinano il calcolo (ore, retribuzione, trimestre) e automaticamente sarà rideterminato il nuovo importo complessivo da versare.

Oltre alle modalità di pagamento indicate, anche per i contributi da lavoro domestico l'Inps renderà disponibile l'attivazione del sistema di pagamento attraverso il servizio di addebito diretto sul conto corrente bancario tramite RID, già utilizzato per riscatti, ricongiunzioni, rendite vitalizie e contributi volontari.

### Attestazione di pagamento per il lavoratore domestico

Per tutte le modalità di pagamento è prevista la possibilità di doppia copia della ricevuta, per consentirne la consegna da parte del datore di lavoro al lavoratore; nel caso di pagamento tramite MAV, che non consente doppia quietanza,

è prevista un'attestazione, posta nella parte superiore del modulo, che il datore di lavoro, sotto la propria responsabilità, dovrà completare con la data del pagamento, firmare e consegnare al lavoratore. Il lavoratore potrà avere puntuale riscontro di quanto attestato verificando l'estratto contributivo a sua disposizione, accedendo personalmente al sito internet e seguendo il percorso Servizi on line/ per tipologia di utente /cittadino/ servizi per il cittadino/ fascicolo previdenziale oppure rivolgendosi ad un Patronato.

Nel caso di pagamento al Contact Center con carta di credito, sarà inviata una doppia ricevuta all'indirizzo indicato per le comunicazioni dal datore di lavoro risultante negli archivi Inps.

### Chiusura dei conti correnti postali

Per evitare equivoci presso l'utenza, Poste Italiane S.p.a. dovrà provvedere alla chiusura del conto corrente postale, appositamente acceso per la riscossione dei contributi LA-DO, entro il mese di aprile 2011.

## Trasmissione del certificato medico di malattia per zone non raggiunte da adsl

*INPS, msg. 10 marzo 2011, n. 6143*

L'Inps, con il **messaggio n. 6143 del 10 marzo 2011**, fornisce chiarimenti in merito alla trasmissione telematica del certificato medico di malattia da parte dei medici di famiglia.

In particolare, l'Istituto comunica il rilascio di un'applicazione idonea all'invio dei certificati medici mediante canale alternativo ad internet, la quale deve essere utilizzata dai medici che si trovano in zone non ancora raggiunte da adsl (internet a banda larga).

Tale applicazione è di tipo client-server, auto-installante sul personal computer del medico e permette di acquisire i dati qualificanti il certificato e di inoltrarli, usando una pen-drive con modem Gsm, mediante un flusso di messaggi sms verso archivi centrali dell'Istituto.

Inoltre, la stessa applicazione integra totalmente quella utile alla trasmissione del certificato medico introduttivo di Invalidità civile, semplificando l'uso dei servizi da parte dei medici che svolgono entrambe le funzioni.

L'Istituto rende noto che l'applicazione, denominata Send-MedClient, ed il relativo manuale d'uso, sono disponibili sul

sito internet dell'Inps ([www.inps.it](http://www.inps.it)), sezione «Software», area «Per i medici certificatori e medici di famiglia»; nonché nell'area ftp della intranet, nella sezione «Applicazioni Inps», cartella «CertificatoMalattia» con percorso esplicito: <ftp://ftp.inps.it/Applicazioni%20INPS/CertificatoMalattia/>.

Le Sedi Inps si occuperanno di consegnare, previa richiesta dei medici interessati, il software de quo unitamente al manuale d'uso; conseguentemente il medico potrà inviare, tramite codice Pin, i certificati medici al sistema centrale. Per utilizzare l'applicazione de quo il medico dovrà:

- dotarsi di una propria pen-drive, con modem Gsm ed interfaccia Usb;
- installare il software dopo aver collegato la pen-drive;
- accreditarsi presso l'Istituto secondo le modalità proprie che consentono l'attribuzione di un codice Pin.

Per ogni invio viene rilasciata dal sistema una ricevuta di «effettuata trasmissione» in duplice copia, una per il medico ed una per il cittadino.

Il certificato medico, al quale nel momento dell'invio viene assegnato un codice identificativo, deve essere poi stampa-

to dal medico, firmato e consegnato all'interessato come ricevuta di avvenuta trasmissione.

Infine, l'Inps fa presente che per qualsiasi problema o chiarimento è possibile rivolgersi al contact-center.

## Part-time in edilizia: chiarimenti sul rilascio del Durc

*Min. lavoro, interpello 3 marzo 2011, n. 8*

Con l'**interpello n. 8 del 3 marzo 2011**, il Ministero del lavoro risponde ad un quesito inerente la corretta interpretazione dell'art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 61/2000, per sapere se il superamento del numero massimo di lavoratori part-time contrattualmente previsto, ai sensi del richiamato articolo, possa determinare il mancato rilascio del Documento unico di regolarità contributiva (Durc).

In base all'articolo citato, i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro.

In applicazione di tale norma, l'art. 78 del vigente Ccnl edilizia-industria, firmato il 18 giugno 2008, dopo aver previsto per il lavoro a tempo parziale le tre modalità, orizzontale, verticale e misto, stabilisce che «fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse edili le parti stabiliscono 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»; inoltre, «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».

Pertanto, una volta raggiunta l'indicata percentuale del 3% del totale dei lavoratori a tempo indeterminato nell'impresa, o superato il limite pari al 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa, ogni ulteriore contratto a tempo parziale stipulato deve considerarsi adottato in violazione delle regole contrattuali.

Al riguardo, il Ministero tiene a precisare che il predetto limite del 3% è riferibile soltanto alle assunzioni a tempo parziale effettuate dopo l'entrata in vigore del nuovo Ccnl,

rimanendo esclusi dal calcolo i contratti part-time stipulati anteriormente a tale data.

Inoltre, il Ministero ricorda che in materia di trattamento previdenziale per i lavoratori del settore edile, istituto caratteristico è quello della contribuzione virtuale che trova applicazione 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 e che, in base a quanto chiarito dall'Inps e dall'Inail relativamente al disposto dell'art. 29, comma 1, D.L. n. 244/1995 (cfr. **Pratica Lavoro** n. 3/2011, pag. 133), la contribuzione virtuale deve essere applicata anche al part-time in edilizia nel caso in cui la stipula di tale tipologia di rapporto sia avvenuta in violazione del limite contrattualmente stabilito. Pertanto, per ogni rapporto stipulato in violazione di tale limite, la carenza di legittimazione contrattuale alla stipula comporta l'applicazione della contribuzione virtuale, come se il rapporto non fosse a tempo parziale.

Ne consegue che l'omissione contributiva che si verifichi in conseguenza del mancato versamento contributivo - sia pur della c.d. contribuzione virtuale - determinerà il mancato rilascio del Documento unico di regolarità contributiva (Durc).

Peraltro, l'omissione contributiva in questione è riferibile anche a quanto dovuto alle Casse edili, atteso che l'art. 29, D.L. n. 244/1995, stabilisce espressamente che «nella retribuzione imponibile rientrano anche gli accantonamenti e le contribuzioni alle Casse edili».

Infine, il Ministero specifica che, ai fini della regolarità contributiva di quanto dovuto alle Casse edili e sulla base di quanto demandato dalle parti sociali con il rinnovo del Ccnl 19 aprile 2010, la Commissione nazionale paritetica per le Casse edili (CNCE), ha disposto il rilascio del Durc irregolare, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2011, per i contratti di lavoro part-time stipulati successivamente a tale data e in eccedenza dei predetti limiti.

## Doppia attività dell'agrotecnico - Regime previdenziale applicabile

*Min. lavoro, interpello 8 marzo 2011, n. 9*

Il Ministero del lavoro, con l'**interpello 8 marzo 2011, n. 9**, fornisce chiarimenti in merito al regime previdenziale applicabile alla figura professionale dell'agrotecnico laureato che svolga, oltre alla attività libero professionale, in via prevalente, un'altra attività di tipo autonomo.

In particolare il Collegio Nazionale degli Agrotecnici e degli Agrotecnici laureati, relativamente all'inquadramento normativo della fattispecie esaminata, chiede se i redditi derivanti dall'attività svolta in via secondaria debbano essere assoggettati alla contribuzione prevista per la gestione separata presso l'Enpaia ovvero presso la gestione separata presso l'Inps.

A decorrere dal 1° gennaio 1996 la categoria professionale richiamata ha l'obbligo di iscriversi presso l'apposita gestione previdenziale costituita presso l'Enpaia, secondo il disposto dell'art. 2, comma 25, L. n. 335/1995 e del D.Lgs. n. 103/1996, a cui ha fatto seguito il regolamento dell'Enpaia che ha istituito l'apposita gestione separata presso l'Ente medesimo.

Le norme richiamate hanno avuto il fine di estendere la tutela previdenziale a quelle categorie per le quali l'esercizio della relativa attività professionale era già subordinata

all'iscrizione in appositi albi o elenchi e per le quali non era prevista copertura previdenziale.

Per gli agrotecnici, l'iscrizione all'apposito albo è regolata dalla L. n. 251/1986 che all'art. 11 elenca le attività per il cui esercizio è richiesto l'obbligo di iscrizione all'albo.

Lo svolgimento da parte dell'agrotecnico di un'attività secondaria rispetto a quella principale può comportare l'obbligo d'iscrizione presso la gestione separata Inps, ovvero l'imputazione del reddito nell'ambito della gestione separata presso l'Enpaia secondo il regolamento in vigore dal 1° gennaio 2009.

Tuttavia il Ministero del lavoro precisa che l'elemento che discrimina l'iscrizione presso l'una o l'altra gestione separata è il tipo di attività che viene svolta in via secondaria: se riguarda un'attività per il cui esercizio è prevista l'iscrizione presso l'apposito albo degli agrotecnici di cui all'art. 11 sopra richiamato, ovvero se concerne un'attività diversa per la quale non è richiesto l'obbligo di iscrizione presso il suddetto albo.

Se il reddito deriva dallo svolgimento di una attività che rientra nel citato articolo 11, il medesimo andrà a confluire nella gestione separata presso l'Enpaia, con aumento del relativo montante contributivo ai fini previdenziali.

## Mobilità per gli studi professionali individuali: chiarimenti

*Min. lavoro, interpello 8 marzo 2011, n. 10*

Il Ministero del lavoro, con l'**interpello 8 marzo 2011, n. 10**, fornisce chiarimenti in merito alla possibilità di iscrivere nelle liste di mobilità i lavoratori subordinati licenziati da studi professionali individuali.

Preliminarmente, si deve evidenziare che gli artt. 4 e ss. della L. n. 223/1991, stabiliscono i presupposti necessari per l'iscrizione dei lavoratori sospesi o licenziati nella lista di mobilità, considerano i requisiti idonei alla fruizione della

relativa indennità, nonché indicano i limiti di applicabilità in relazione al caso di specie.

Inoltre, l'art. 4, L. n. 236/1993 disciplina la procedura di mobilità relativa alle aziende con base occupazionale al di sotto dei quindici dipendenti per le quali non sussistono invece i requisiti tassativamente richiesti dagli artt. 4 e ss. della L. n. 223/1991.

Tale norma, infatti, dispone che nella lista di cui all'art. 6, comma 1, L. n. 223/1991, possono essere iscritti i lavoratori

licenziati da imprese, anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro, che occupano anche meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro; inoltre possono essere iscritti lavoratori licenziati per riduzione di personale che non fruiscano dell'indennità di cui all'art. 7 della L. 23 luglio 1991, n. 223. L'iscrizione nella lista sopramenzionata, la quale non costituisce titolo ai fini della fruizione dell'indennità di mobilità, deve essere richiesta entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove non contestuale.

Gli artt. 7 e ss., L. n. 223/1991 stabiliscono che tale indennità, quale misura di sostegno del reddito riconosciuta ai lavoratori licenziati a seguito di una procedura di licenziamento collettivo è destinata alle imprese non edili e non esercenti attività stagionali, con più di 15 dipendenti, ovvero alle imprese commerciali rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale.

In base alla disciplina citata, i datori di lavoro qualificabili come studi professionali non sembrano rientrare nelle categorie di imprese destinatarie della procedura di mobilità di cui alle norme della L. n. 223/1991 e del disposto di cui all'art. 4 comma 1, L. n. 236/1993.

Tuttavia, il Ministero fa presente che la Corte di Giustizia delle comunità europee in data 16 ottobre 2003 (causa C/32/02) ha affermato che bisogna interpretare in senso ampio la nozione di datore di lavoro e considerare imprenditore qualunque soggetto che svolga attività economica e che sia attivo su un determinato mercato.

Pertanto, alla luce di questa interpretazione, si deve ritenere che anche i datori di lavoro qualificabili come studi professionali possano farsi rientrare nell'ambito della previsione di cui all'art. 4, comma 1, L. n. 236/1993, sebbene la norma si riferisca espressamente alle sole «imprese», e di conseguenza che i lavoratori da questi dipendenti, licenziati per riduzione di personale, abbiano diritto ad iscriversi nelle liste di mobilità c.d. non indennizzata.

Per quanto riguarda, invece, la possibile fruizione anche per i lavoratori di studi professionali della indennità di mobilità in deroga, il Ministero evidenzia che la L. n. 191/2009 (Finanziaria 2010) introduce disposizioni che, con effetto dal 1° gennaio, da un lato rafforzano gli strumenti di sostegno del reddito già esistenti e dall'altro favoriscono il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori disoccupati.

Inoltre, le norme che disciplinano gli ammortizzatori in deroga (l'art. 2, comma 36, L. n. 203/2008, l'art. 19, D.L. n. 185/2008, l'art. 7-ter, L. n. 33/2009), dispongono l'estensione delle misure di sostegno del reddito a categorie di lavoratori normalmente escluse dal campo di applicazione a

causa del settore di riferimento, della dimensione aziendale o del tipo di contratto di lavoro, trattandosi di datori di lavoro, anche non imprenditori, non aventi diritto alla Cigs, ovvero di aziende che pur avendo diritto alla Cigs o alla mobilità ne hanno già fruito superando i limiti di durata.

Tali trattamenti, ex art. 19, comma 8, D.L. n. 185/2008, possono essere concessi con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, con anzianità lavorativa presso lo stesso datore di lavoro di almeno novanta giorni, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione.

Il comma 10-bis, del medesimo art. 19, dispone che ai lavoratori non destinatari dei trattamenti di cui all'art. 7, L. n. 223/1991, in caso di licenziamento può essere erogato un trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità nell'ambito delle risorse finanziarie destinate per l'anno 2009 agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa.

Inoltre, allo scopo di garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito, anche ai lavoratori destinatari della Cigs e della mobilità in deroga si applicano le norme relative ai requisiti soggettivi di accesso stabiliti per le medesime prestazioni concesse in via ordinaria.

Conseguentemente, per beneficiare dell'erogazione dell'indennità di mobilità in deroga, bisogna avere, ai sensi dell'art. 16, comma 1, L. n. 223/1991, un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività ed infortuni, nell'ambito di rapporti non a termine, individuando quale parametro di riferimento per l'erogazione dell'indennità la data del licenziamento. Inoltre, il lavoratore per la fruizione della indennità de quo, deve, ai sensi dell'art. 19, comma 10, D.L. n. 185/2008, fornire una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale.

Pertanto, alla luce di quanto detto, il Ministero ritiene che abbiano diritto all'indennità di mobilità in deroga anche i lavoratori subordinati licenziati per motivi di riduzione di personale da parte di studi professionali individuali, in presenza di anzianità lavorativa presso lo stesso studio di almeno dodici mesi (di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato), a nulla rilevando la forma giuridica individuale o associata del soggetto datoriale.

## Assunzione di lavoratori in mobilità - Cumulabilità dei benefici contributivi

*Min. lavoro, interpello 8 marzo 2011, n. 11*

Con l'**interpello 8 marzo 2011, n. 11**, il Ministero del lavoro risponde al quesito posto dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro in ordine alla cumulabilità dei benefici riconosciuti dalle disposizioni di cui all'art. 8, comma 2, e all'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991, in relazione alla diversa durata del periodo totale di godimento degli stessi.

Il beneficio contributivo di cui all'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991 consiste nella riduzione del contributo, pari a quello previsto per gli apprendisti, per un periodo massimo di 12 mesi in caso di assunzione a termine di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità e nel prolungamento del medesimo beneficio per ulteriori 12 mesi in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Il beneficio contributivo di cui all'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 consiste, invece, nella riduzione del contributo, pari a quello previsto per gli apprendisti, per un periodo di 18 mesi in caso di immediata assunzione a tempo indeterminato.

L'Inps, dal canto suo, si è già pronunciata sulla questione ritenendo tali benefici non cumulabili, nel senso che un datore di lavoro non può godere di entrambi nei confronti di un medesimo lavoratore preventivamente assunto a tem-

po determinato (con fruizione del beneficio di cui all'art. 8) e poi riassunto in una fase successiva a tempo indeterminato (con eventuale fruizione del beneficio di cui all'art. 25).

L'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, tuttavia, chiede se tale interpretazione possa essere superata nell'ipotesi in cui il primo contratto a termine sia stato di breve durata e quindi il beneficio contributivo goduto dal datore di lavoro sia stato ben al di sotto del periodo massimo di 12 mesi.

Al riguardo, il Ministero del lavoro ritiene di poter condividere l'interpretazione fornita dall'Inps in merito all'alternatività dei due benefici, evidenziando la difficoltà di individuare, in mancanza di qualsiasi riferimento normativo, un contratto a termine di breve durata che possa consentire il cumulo dei benefici.

Pertanto, spetta esclusivamente all'imprenditore la scelta se fruire delle agevolazioni di cui all'art. 25 o di cui all'art. 8 della legge n. 223/1991, con eventuale impossibilità, una volta effettuata la scelta, di fruire nuovamente dei benefici in questione in caso di una successiva nuova assunzione del medesimo lavoratore direttamente a tempo indeterminato.

## Addizionale su bonus e stock options - Istituzione codice tributo

*Ag. Entrate, ris. 9 marzo 2011, n. 29/E*

L'Agenzia delle Entrate, con la **risoluzione 9 marzo 2011, n. 29/E**, ha istituito un nuovo codice tributo per il versamento, mediante modello F24, dell'addizionale sui compensi a titolo di bonus e stock options.

Infatti, l'art. 33, comma 1, del D.L. n. 78/2010 stabilisce che sui compensi erogati a titolo di bonus e stock options, che eccedono il triplo della parte fissa della retribuzione, attribuiti ai dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti nel

settore finanziario nonché ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nello stesso settore è applicata una aliquota addizionale del 10%.

Con la risoluzione n. 1/E/2011, l'Agenzia delle Entrate ha comunicato i codici tributo per il versamento dell'addizionale trattenuta dal sostituto d'imposta ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 78/2010. Con la circolare n. 4/E/2011, ha chiarito, però, che nell'ipotesi in cui il datore di lavoro sia

## Notizie

un soggetto estero, non tenuto agli obblighi di sostituzione in Italia, è il lavoratore dipendente residente che deve determinare e versare la maggiore imposta con le medesime modalità di versamento dell'Irpef.

Al tal fine, l'Agenzia delle Entrate ha istituito il seguente codice tributo:

- «1684» denominato «Addizionale su compensi erogati a titolo di bonus e stock options di cui all'articolo 33 del D.L. n. 78/2010, versamento in autotassazione».

In sede di compilazione del modello F24 il suddetto codice

tributo è esposto nella sezione «Erario», in corrispondenza delle somme indicate nella colonna «Importi a debito versati» con indicazione nel campo «Anno di riferimento» dell'anno cui l'addizionale si riferisce nel formato «AAAA». In caso di versamento rateale, nel campo «rateazione/regione/prov./mese rif.» è riportato il numero della rata nel formato «NNRR» dove «NN» rappresenta il numero della rata in pagamento e «RR» indica il numero complessivo delle rate. In caso di pagamento in un'unica soluzione il suddetto campo è valorizzato con «0101».

## Brevi dalle Regioni

### Abruzzo

#### **Programma «Obiettivo Giovani Abruzzo»**

In data 4 marzo è stato presentato dall'Assessore al Lavoro e alle Politiche giovanili, dal Presidente nazionale di Italia Lavoro e dal Presidente della IV Commissione del Consiglio Regionale (Industria, Commercio e Turismo), il Programma «*Obiettivo Giovani Abruzzo*» che stanziava 6,6 milioni di euro di risorse governative per sostenere la crescita dell'occupazione giovanile in Regione. Il programma prevede tre aree di intervento e sei linee di finanziamento con altrettanti specifici progetti. Le tre aree riguardano il «placement», ovvero azioni mirate alla comprensione delle attitudini dei giovani studenti rispetto ai propri talenti e competenze. Con 2,5 milioni di euro si sosterranno 140 laureati/dottorandi, 350 diplomanti e gli studenti di 8 Istituti tecnici professionali abruzzesi. La seconda area di intervento prevede 950 mila euro per progetti tesi a favorire la creazione di impresa, attraverso percorsi di autoimprenditorialità e riguarderà 130 tra diplomati e laureati. La terza area insisterà sull'aspetto dell'occupabilità e con 2,6 milioni di euro si sosterranno 350 giovani inoccupati o disoccupati attraverso percorsi di tirocinio.

#### **Progetto «Sicurformando»**

In data 3 marzo è stato pubblicato l'avviso del progetto «*Sicurformando*» per la selezione a corsi di formazione finalizzati all'innalzamento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro delle micro, piccole e medie imprese abruzzesi. L'iniziativa è finanziata con 1,3 milioni di euro di risorse programmate nel Piano Operativo 2009/10/11 del Fondo Sociale Europeo 2007/2013. Si vuole sostenere, così, le aziende impegnate nello sforzo di formare i propri dipendenti sui corretti comportamenti da osservare durante i processi produttivi per ridurre gli errori che causano morti, infortuni e incidenti sul lavoro. Una riserva di 300 mila euro è stata destinata alle imprese operanti nei settori edile e dell'agricoltura, che risultano essere, sulla base delle rilevazioni effettuate dall'INAIL, gli ambiti di attività economica a più elevata intensità di rischio.

#### **Progetto «Imprenditori in formazione»**

In data 1° marzo è stato pubblicato l'avviso per il progetto speciale «*Imprenditori in formazione*» finanziato con un milione di euro del Piano Operativo 2009/10/11 del Fondo Sociale Europeo 2007/2013. Il progetto si propone di rafforzare e consolidare le competenze manageriali dei «piccoli imprenditori» e rendere le strutture organizzative interne alle aziende abruzzesi più competitive. L'avviso si rivolge a gruppi di imprenditori che operano in ambiti omogenei di attività economiche o tra loro collegate. Saranno finanziati corsi per una spesa massima di 125.000 euro ciascuno. Sono 12 le tipologie di interventi finanziabili: gestione di impresa, strategie di mercato, sviluppo dell'innovazione di processo, prodotto/servizio, gestione della qualità dei problemi ambientali, consumo e risparmio energetico, valorizzazione delle risorse umane, sistemi di gestione della sicurezza, alleanze economiche e commerciali, commercio estero e processi di internazionalizzazione, accesso al credito e aiuti di Stato da parte delle imprese, politiche statali, regionali di sviluppo dei sistemi produttivi, altri aspetti di particolare rilevanza imprenditoriale.

### Calabria

#### **D.d.l. sicurezza sul lavoro e contrasto al lavoro sommerso**

In data 3 marzo è stata presentata la proposta di legge recante «*Disposizioni dirette alla tutela della sicurezza e alla qualità del lavoro, al contrasto e all'emersione del lavoro non regolare*» licenziata dalla Giunta lo scorso 10 febbraio. La proposta, all'esame del Consiglio regionale per

l'approvazione, è formata da 12 articoli e si pone l'obiettivo di ridurre drasticamente l'economia sommersa e il lavoro non regolare puntando sul recupero di ingenti risorse erariali anche a livello regionale ed a combattere l'illegalità diffusa. Tra gli strumenti previsti dalle nuove disposizioni normative vi sarà l'introduzione della Centrale Allarme Emersione (C.A.E.), una banca dati dove confluiranno tutte quelle imprese presso cui sono state definitivamente accertate infrazioni in materia di lavoro sommerso e non regolare e in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

### **Piano per l'occupazione**

In data 21 febbraio il Presidente della Regione e l'Assessore al lavoro hanno presentato i risultati della prima iniziativa del piano per l'occupazione che prevede aiuti alle imprese attraverso borse lavoro ed incentivi occupazionali sotto forma di integrazione salariale e formazione continua. La misura prevede la realizzazione di 3119 posti di lavoro, ammettendo agli aiuti 998 imprese così suddivise per Province: a Catanzaro 189 imprese e 1.137 occupati, a Cosenza 580 (1.361), a Reggio Calabria 130 (384), a Vibo Valentia 49 (124) ed a Crotone 40 (113). Il programma è articolato in tre linee di azioni da attivare in fasi sequenziali: la prima fase prevede sostegno al reddito sotto forma di erogazione di una borsa di lavoro, finalizzata allo svolgimento di esperienze lavorative presso l'impresa con obbligo di assunzione successivo; nella seconda fase aiuti all'assunzione con contratto a tempo indeterminato; l'ultima fase prevede formazione continua, destinata ai dipendenti delle imprese che hanno avuto accesso alle agevolazioni.

### **Campania**

#### **Proroga concessione trattamento di mobilità in deroga**

Sul Bollettino Ufficiale n. 10 del 14 febbraio sono stati pubblicati i decreti dirigenziali nn. 9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 che autorizzano la proroga della concessione del trattamento di mobilità in deroga alle aziende per affrontare le crisi occupazionali che hanno colpito il territorio negli ultimi anni. La Regione Campania, con L.R. n. 1/2009, ha già previsto specifici provvedimenti per contrastare gli effetti della crisi economica e del conseguente disagio sociale. Per l'anno 2011 le politiche attive destinate ai beneficiari dei trattamenti in deroga saranno strettamente connesse alle politiche di sostegno al reddito, anche in riferimento a quanto previsto dal Piano di Azione per il Lavoro «Campania al Lavoro!» (Avviso «CIG Più») mediante l'utilizzo dei fondi della Programmazione POR 2007-2013 (quota del 30%) e con l'utilizzo di una quota analoga per dette politiche attive, secondo l'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009.

### **Emilia-Romagna**

#### **Proroga ammortizzatori in deroga**

In data 21 febbraio la Giunta regionale ha deciso la proroga, per tutto il 2011, degli ammortizzatori in deroga. La delibera n. 223 recante «Disposizioni regionali per attuazione ammortizzatori sociali in deroga nel 2011 - modifiche e integrazioni alla delibera di Giunta Regionale n. 692/09 e s.m.» contiene, nell'allegato 1, 8 disposizioni integrative per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga nel 2011 rispetto a quanto già contenuto nella delibera n. 692/2009. Nello specifico, tra le integrazioni più importanti, vi è la possibilità di accedere per l'anno 2011 alla Cassa Integrazione in deroga (sia ordinaria che straordinaria) anche se si è già utilizzata la CIG nel biennio 2009/2010. Inoltre non si svolgeranno più gli esami congiunti presso la Regione per le richieste di CIGO in deroga per le quali si sia raggiunto l'accordo in sede aziendale. I lavoratori che sono stati licenziati da datori di lavoro che abbiano cessato l'attività (es. liquidazione o procedure concorsuali), infine, potranno beneficiare del trattamento di mobilità in deroga senza aver beneficiato in precedenza della Cassa Integrazione Straordinaria in deroga.

### **Friuli-Venezia Giulia**

#### **Pianificazione 2011 per l'occupazione**

In data 11 febbraio la Giunta regionale ha approvato in via definitiva la pianificazione 2011 per

favorire l'occupazione. Ammontano complessivamente a circa 88 milioni di euro, di cui 57 da destinare ad iniziative di formazione per favorire l'occupazione e 31 per azioni rivolte ai lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga, le risorse che la Regione, con il sostegno del Fondo Sociale Europeo (FSE), potrà mettere in campo nel 2011. Il programma di pianificazione delle attività da attuare nel corso dell'anno si articola su nove diverse direttrici, suddivise in un totale di 55 diversi programmi specifici. Allo scopo di meglio fronteggiare l'attuale congiuntura economica la maggiore quantità di risorse, per un totale di 21 milioni di euro, è stata concentrata sul progetto «Occupabilità», suddiviso in 14 programmi che prevedono, tra l'altro, la realizzazione di percorsi formativi e di tirocini, il rafforzamento delle competenze dei disoccupati, incentivi per la creazione di imprese, interventi di inserimento lavorativo dei disoccupati, soluzioni per la conciliazione famiglia-lavoro.

### Sardegna

#### **Apprendistato professionalizzante**

In data 1° marzo Regione, associazioni datoriali ed organizzazioni sindacali hanno dato il via alla realizzazione del nuovo sistema dell'apprendistato professionalizzante in Sardegna. Sono stati infatti discussi e concordati i punti qualificanti dell'attuazione operativa della nuova regolamentazione dell'apprendistato, assegnando un ruolo centrale alle organizzazioni bilaterali. Tali organizzazioni diventano veri e propri centri regolatori, assolvendo sia alla funzione di validazione del progetto formativo dell'apprendista, sia al monitoraggio e valutazione delle stesse azioni formative. Nel corso della riunione sono stati anche illustrati gli indirizzi regionali relativi alla programmazione dell'offerta formativa regionale e dei servizi di supporto alle imprese che assumeranno apprendisti. I macrosettori produttivi prioritari sono stati individuati nel commercio, nell'artigianato, nell'edilizia, nell'industria, nel turismo e nei servizi. I soggetti attuatori, che saranno selezionati con due bandi successivi (il primo entro il primo trimestre 2011, il secondo dieci mesi dopo), saranno inseriti nel Catalogo regionale dell'offerta dei servizi per l'apprendistato professionalizzante. Il finanziamento totale è di poco inferiore agli 8 milioni di euro.

#### **Progetto «Welfare to Work»**

In data 21 febbraio la Regione informa della pubblicazione dell'avviso del progetto «Welfare to Work» che prevede la concessione di contributi alle imprese operanti nel settore dell'informatica e delle telecomunicazioni, che svolgono attività di call center, per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori svantaggiati. L'intervento è articolato in due linee di attività:

— la linea 1 è attivabile dalle imprese che hanno effettuato assunzioni di soggetti svantaggiati dal 1° settembre 2010 o che intendano assumerli entro il 15 marzo 2011. Ogni azienda, fino all'esaurimento dei fondi disponibili, potrà chiedere un contributo di 3.500 euro per lavoratore assunto;

— la linea 2 è attivabile da parte dei lavoratori che intendano promuovere la propria ricollocazione nel mercato del lavoro con meccanismi di ricerca attiva. L'agevolazione consiste in una «dote» che i destinatari avranno la possibilità di spendere presso le imprese entro 60 giorni dalla comunicazione di ammissione al beneficio, promuovendo la propria offerta di lavoro anche nella prospettiva di una riduzione dei costi per l'impresa.

### Toscana

#### **Protocollo Regione - Consulenti del lavoro**

In data 3 marzo è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa firmato dall'Assessore alle attività produttive, lavoro e formazione e dal Presidente della consulta toscana dell'Ordine dei consulenti del lavoro. Obiettivo del protocollo è quello di dare più efficacia e tempestività alle politiche per migliorare le competenze del capitale umano, mantenere o riportare i lavoratori nel sistema produttivo, fronteggiare meglio la crisi e costruire le condizioni per una solida ripresa. L'intesa stabilisce forme di collaborazione fra la Regione e i professionisti specializzati nella gestione del mercato del lavoro. L'intesa prevede inoltre forme di consultazione nella fase

di elaborazione delle politiche. In particolare, si prevede la partecipazione dell'Ordine dei consulenti del lavoro nelle fasi di pianificazione delle linee di intervento delle politiche regionali e il supporto operativo dei consulenti alla definizione degli interventi messi in cantiere a favore dell'occupazione. Per realizzare questi obiettivi la Regione si impegna a coinvolgere di volta in volta l'Ordine dei consulenti nei vari luoghi di coordinamento o concertazione delle politiche. Da parte sua la consulta si impegna a diffondere la conoscenza e a promuovere nei confronti dei consulenti del lavoro e dei datori di lavoro i benefici, gli incentivi, gli strumenti contrattuali, le opportunità formative e le modalità gestionali messe in campo a livello regionale per l'inserimento lavorativo di disoccupati o di giovani.

# Adempimenti dal 19 marzo al 2 aprile 2011

N.B.: Qualora la scadenza indicata cada di sabato o di giorno festivo è possibile lo slittamento al primo giorno lavorativo successivo.

## 21 marzo

Scadenza	Soggetti obbligati	Adempimento	Modalità
<b>Casagit</b> Denuncia e versamento contributi	Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti e praticanti giornalisti	Versamento dei contributi relativi al mese precedente e contestuale presentazione della documentazione relativa alla denuncia mensile delle retribuzioni dei dipendenti predisposta in formato elettronico o in formato cartaceo	Mediante apposito modello di versamento presso qualsiasi sportello della Banca di Roma. La documentazione relativa alla denuncia delle contribuzioni dovrà essere spedita direttamente alla Direzione Generale della Casagit Dalla denuncia relativa a gennaio 2011 le aziende iscritte all'INPGI, possono elaborare con la procedura DASM anche la denuncia contributiva mensile per la Casagit
<b>Denuncia e versamento contributi FPI</b>	Imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl del settore merci	Versamento dei contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati e trasmissione al fondo della distinta nominativa dei lavoratori e dei contributi versati	Presso la banca Monte dei Paschi di Siena - Filiale di Milano - Via S. Margherita, 11 su c/c bancario n. 80900.01 intestato al Fondo nazionale di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione e delle agenzie marittime - Contributi aziendali. Per la presentazione della denuncia tramite supporto magnetico o via modem le aziende devono attenersi al prospetto appositamente predisposto dallo stesso fondo

## 25 marzo

Scadenza	Soggetti obbligati	Adempimento	Modalità
<b>Enpals</b> Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende dei settori dello spettacolo e dello sport	Presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate relative al mese precedente, dei lavoratori occupati, del periodo lavorativo e della retribuzione percepita da ognuno di essi	L'inoltro dei dati relativi alla denuncia contributiva mensile unificata può essere effettuato in due modalità: – attraverso la procedura on-line fruibile dal portale dell'Enpals; – attraverso la trasmissione telematica dei flussi contributivi in formato XML Le imprese che non fossero in condizione di utilizzare le procedure informatiche, possono rivolgersi agli Uffici della SIAE presentando i modelli cartacei debitamente compilati

Scadenza	Soggetti obbligati	Adempimento	Modalità
<b>Inps</b> Richiesta di autorizzazione per Cig/Cigs	Aziende industriali	Presentazione della richiesta di autorizzazione al trattamento Cig/Cigs per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenute nel mese precedente. La presentazione deve avvenire entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro	La richiesta va inoltrata: – all'Inps con mod. Igi15 per Cig ordinaria; – al Ministero del lavoro e della previdenza sociale con mod. Cigs/Solid-1 per Cig straordinaria
<b>Enpaia</b> Denuncia e versamento contributi	Aziende agricole	Denuncia delle retribuzioni effettive corrisposte nel mese precedente e contestuale versamento dei relativi contributi previdenziali per gli impiegati agricoli	Da febbraio 2011, con riferimento alla denuncia di gennaio 2011, il pagamento dei contributi mensili può avvenire unicamente con M.Av. bancario Dalla procedura on line, dopo la conferma della denuncia mensile mediante il tasto «conferma dati ad enpaia», il bollettino M.Av. può essere stampato dal proprio computer utilizzando il tasto di «collegamento alla Banca», oppure aprendo il file PDF che arriva sulla posta elettronica dell'azienda, indipendentemente dall'utente che gestisce la denuncia. A tal fine occorre tenere sempre aggiornato l'indirizzo e-mail aziendale attraverso il tasto «modifica dati azienda» della procedura on line. Il bollettino M.Av. è pagabile presso qualsiasi sportello della rete interbancaria, è di immediata riconciliazione con l'estratto conto contabile aziendale ed è privo di costi per l'utente È possibile il pagamento del M.Av. anche a mezzo Internet Banking digitando il numero del bollettino come indicato nella procedura informatica della propria banca: il versamento con tale mezzo esonera dall'obbligo di registrare on line gli estremi di pagamento

## 31 marzo

Scadenza	Soggetti obbligati	Adempimento	Modalità
<b>Inps</b> Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale)	Datori di lavoro già tenuti a presentare la denuncia contributiva mod. DM10/2 e/o la denuncia mensile dei dati retributivi EMENS. Sono, quindi, obbligati ad adempiere i datori di lavoro tenuti alla compilazione della parte C, dati previdenziali ed assistenziali INPS, del modello 770 Semplificato, nonché i committenti e gli associanti in partecipazione per i lavoratori iscritti alla Gestione separata. La denuncia UNIEMENS Individuale deve essere presentata anche	Comunicazione dei dati retributivi e contributivi, nonché delle informazioni necessarie per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni	Trasmissione diretta o attraverso uno degli intermediari abilitati (consulente del lavoro, associazione di categoria, dottore commercialista, ecc.) entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di competenza. Per i lavoratori dipendenti il mese di competenza è quello cui si riferisce la busta paga (criterio di competenza), per i lavoratori parasubordinati il mese in cui è stato erogato il compenso (criterio di cassa) <b>Decorrenza dell'obbligo:</b> Invio obbligatorio a partire dal periodo di paga «gennaio 2010»

Scadenza	Soggetti obbligati	Adempimento	Modalità
	per i lavoratori per i quali sono dovute solo le contribuzioni minori (es. i lavoratori iscritti all'ENPALS; i giornalisti iscritti all'INPGI; gli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti delle cooperative disciplinate dalla L. n. 240/1984, per i quali i contributi C.i.g., C.i.g.s., mobilità e ANF venivano versati con il sistema DM), nonché dai soggetti che non rivestono la qualifica di sostituti d'imposta (Ambasciate, Organismi internazionali, aziende straniere che occupano lavoratori italiani all'estero assicurati in Italia)		
<b>Enasarco/Firr</b> Versamento contributi	Datori di lavoro preponenti nel rapporto di agenzia	Versamento dei contributi al Firr (Fondo indennità risoluzione rapporto di agenti e rappresentanti) commisurati all'ammontare globale delle provvigioni liquidate nel corso dell'anno precedente, con gli scaglionamenti previsti dalle norme contrattuali	Il versamento al Firr viene effettuato utilizzando esclusivamente il sistema on-line
<b>Termine per l'adozione delle misure minime di sicurezza per la protezione dei dati personali</b>	Soggetti che effettuano il trattamento dei dati sensibili o giudiziari, sia con strumenti elettronici che cartacei	Sono tenuti all'adempimento i soggetti che effettuano il trattamento dei dati sensibili o giudiziari, sia con strumenti elettronici che cartacei Il Codice della Privacy (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196) dispone le «misure minime» da osservare per la protezione dei dati personali le cui modalità di applicazione sulla base di alcune prescrizioni di ordine generale (artt. 33-35 del Codice della Privacy), sono indicate analiticamente nelle regole incluse nell'allegato B del Codice stesso. Le misure minime sono diverse a seconda che il trattamento sia effettuato o meno con strumenti elettronici	Con l'art. 29 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in L. 6 agosto 2008, n. 113 sono state introdotte misure di semplificazione destinate ai soggetti che trattano, oltretutto <b>dati personali non sensibili, dati sensibili limitatamente a quelli relativi allo stato di salute o di malattia dei propri dipendenti o collaboratori, senza indicazione della relativa diagnosi, oppure all'adesione ad organizzazioni sindacali o a carattere sindacale</b> . Queste misure sono state inserite in un nuovo comma 1-bis dell'art. 34 del Codice della Privacy (D.Lgs. n. 196/2003) La principale novità è data dall' <b>abolizione dell'obbligo di tenere un aggiornato documento programmatico della sicurezza</b> e della sua sostituzione con una <b>autocertificazione</b> , resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 con la quale il titolare dovrà dichiarare di: – trattare generalmente solo dati personali non sensibili; – essere in possesso dei soli dati sensibili previsti; – trattare, comunque, questi ultimi nell'osservanza delle misure di sicurezza previste dal Codice della Privacy e dall'allegato B
<b>Comunicazione mensile ritenute e contributi</b>	I soggetti di cui al comma 9 dell'articolo 44 della L. n. 269/2003	Al fine di semplificare la dichiarazione annuale presentata dai sostituti d'imposta tenuti al rilascio della certificazione di cui all'articolo 4, commi 6-ter e 6-quater, del regolamento di cui al D.P.R. n. 322/1998, a partire dalle retribuzioni corrisposte con riferimento al mese di	Con apposito decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, verranno definite le suddette modalità attuative, nonché le modalità di condivisione dei dati tra l'Istituto nazionale della previdenza sociale

Scadenza	Soggetti obbligati	Adempimento	Modalità
		gennaio 2011, i soggetti di cui al comma 9 dell'articolo 44 della L. n. 269/2003 comunicano mensilmente in via telematica, direttamente o tramite gli incaricati abilitati, i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo delle ritenute fiscali e dei relativi conguagli, per il calcolo dei contributi, per la rilevazione della misura della retribuzione e dei versamenti eseguiti, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni, mediante una dichiarazione mensile da presentare entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di riferimento	(INPS), l'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP) e l'Agenzia delle Entrate

# Assicurazioni - Agenzie in gestione libera (UNAPASS)

## Istituti retributivi dal 1990 ad oggi

Riportiamo di seguito un quadro riepilogativo delle variazioni economiche intervenute dal 1990 ad oggi, con riferimento agli istituti retributivi di maggior rilievo. Si fa presente che i dati riportati per il periodo Gennaio 1990/ Dicembre 2000 fanno riferimento ai Ccnl già siglati dall'Unione nazionale agenti professionisti di assicurazione (UNAPASS). A decorrere dal 1° gennaio 2001 le agenzie di assicurazione aderenti all'UNAPASS, unitamente a quelle aderenti allo SNA (precedentemente firmatarie di un distinto contratto collettivo di categoria), fanno riferimento al Ccnl unico di categoria per le agenzie di assicurazione in gestione libera.

### RETRIBUZIONE DIRETTA

#### Tablelle retributive

(importi in Lire)

#### Dal 1° Gennaio 1990

Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione
Quadro	602.901	799.586	49.704
Capo ufficio	602.901	799.586	—
1	531.187	795.875	—
2	495.110	794.968	—
3	430.575	792.209	—

#### Dal 1° Maggio 1990

Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione
Quadro	602.901	831.046	49.704
Capo ufficio	602.901	831.046	—
1	531.187	826.709	—
2	495.110	825.649	—
3	430.575	822.425	—

#### Dal 1° Novembre 1990

Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione
Quadro	602.901	861.921	49.704

Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione
Capo ufficio	602.901	861.921	—
1	531.187	856.947	—
2	495.110	855.576	—
3	430.575	851.784	—

#### Dal 1° Gennaio 1991

Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione
Quadro	624.486	861.921	50.000
Capo ufficio	624.486	861.921	—
1	551.779	856.947	—
2	512.861	855.576	—
3	445.983	851.784	—

#### Dal 1° Maggio 1991

Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione
Quadro	624.486	903.308	50.000
Capo ufficio	624.486	903.308	—
1	551.779	897.491	—
2	512.861	895.683	—
3	445.983	891.124	—

#### Dal 1° Novembre 1991

Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione
Quadro	624.486	938.030	50.000
Capo ufficio	624.486	938.030	—
1	551.779	931.524	—
2	512.861	929.358	—
3	445.983	924.172	—

#### Dal 1° Gennaio 1993

Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r.	Indennità di funzione
Quadro	624.486	938.030	20.000	50.000
Capo ufficio	624.486	938.030	20.000	—

## Istituti retributivi

Livello	Minimo	Contingenza	E.d.r.	Indennità di funzione
1	551.779	931.524	20.000	—
2	512.861	929.358	20.000	—
3	445.983	924.172	20.000	—

Dal 1° Gennaio 1995

Livello	Minimo	Parte fissa	Indennità di funzione
Quadro	675.304	1.065.143	60.714
Capo ufficio	675.304	1.065.143	—
1	596.680	1.057.610	—
2	554.595	1.054.421	—
3	482.275	1.048.004	—

Dal 1° Gennaio 1996

Livello	Minimo	Parte fissa	Indennità di funzione
Quadro	692.187	1.091.772	60.714
Capo ufficio	692.187	1.091.772	—
1	611.597	1.084.051	—
2	568.460	1.080.782	—
3	494.332	1.074.204	—

Dal 1° Gennaio 1997

Livello	Minimo	Parte fissa	Indennità di funzione
Quadro	722.196	1.139.104	60.714
Capo ufficio	722.196	1.139.104	—
1	638.112	1.131.048	—
2	593.105	1.127.637	—
3	515.763	1.120.774	—

Dal 1° Gennaio 1998

Livello	Minimo	Parte fissa	Indennità di funzione
Quadro	736.885	1.162.273	60.714
Capo ufficio	736.885	1.162.273	—
1	651.091	1.154.054	—
2	605.169	1.150.573	—
3	526.254	1.143.571	—

Dal 1° Giugno 1999

Livello	Minimo	Parte fissa	Indennità di funzione
Quadro	747.938	1.179.709	60.714
Capo ufficio	747.938	1.179.709	—

Livello	Minimo	Parte fissa	Indennità di funzione
1	660.857	1.171.365	—
2	614.245	1.167.831	—
3	534.147	1.160.724	—

Dal 1° Gennaio 2000

Livello	Minimo	Parte fissa	Indennità di funzione
Quadro	759.157	1.197.405	60.714
Capo ufficio	759.157	1.197.405	—
1	670.770	1.188.935	—
2	623.459	1.185.350	—
3	542.159	1.178.136	—

Dal 1° Gennaio 2001

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	2.045.123	64.286
Capo ufficio	2.045.123	—
1	1.944.947	—
2	1.875.103	—
3	1.779.255	—

A decorrere dal 1° gennaio 2001 il minimo di retribuzione e la parte fissa sono conglobati nella voce «stipendio».

(importi in Euro)

Dal 1° Gennaio 2002

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.089,31	33,20
Capo ufficio	1.089,31	—
1	1.036,49	—
2	990,96	—
3	938,24	—

A decorrere dal 1° gennaio 2002 l'importo dello stipendio comprende le somme derivanti dall'abolizione della maggiorazione dell'8,333% precedentemente prevista sulla tredicesima mensilità.

Dal 1° Gennaio 2003

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.139,26	33,20
Capo ufficio	1.139,26	—
1	1.084,52	—
2	1.029,09	—
3	972,40	—

## Dal 1° Gennaio 2004

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.165,30	33,20
Capo ufficio	1.165,30	—
1	1.109,82	—
2	1.045,12	—
3	985,52	—

## Dal 1° Gennaio 2005

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.199,68	42,86
Capo ufficio	1.199,68	—
1	1.142,56	—
2	1.075,95	—
3	1.014,59	—

Gli aumenti retributivi di cui sopra, disposti in via retroattiva dal Ccnl 5 luglio 2007, sono corrisposti al solo personale in forza al 12 aprile 2007 sotto forma di importo forfettario una tantum, da corrispondere ad aprile e agosto 2007 (vedi *infra* alla voce «Importo forfettario una tantum Aprile-Agosto 2007»).

## Dal 1° Gennaio 2006

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.224,87	42,86
Capo ufficio	1.224,87	—
1	1.166,55	—
2	1.098,54	—
3	1.035,90	—

Gli aumenti retributivi di cui sopra, disposti in via retroattiva dal Ccnl 5 luglio 2007, sono corrisposti al solo personale in forza al 12 aprile 2007 sotto forma di importo forfettario una tantum, da corrispondere ad aprile e agosto 2007 (vedi *infra* alla voce «Importo forfettario una tantum - Aprile-Agosto 2007»).

## Dal 1° Gennaio 2007

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.249,37	42,86
Capo ufficio	1.249,37	—
1	1.189,88	—
2	1.120,51	—
3	1.056,62	—

## Dal 1° Marzo 2007

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.267,37	42,86
Capo ufficio	1.267,37	—
1	1.206,88	—
2	1.124,01	—
3	1.056,62	—

## Dal 1° Ottobre 2007

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.285,37	42,86
Capo ufficio	1.285,37	—
1	1.223,88	—
2	1.127,51	—
3	1.056,62	—

## Dal 1° Gennaio 2008

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.306,61	42,86
Capo ufficio	1.306,61	—
1	1.244,11	—
2	1.146,56	—
3	1.074,58	—

## Dal 1° Febbraio 2008

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.324,61	42,86
Capo ufficio	1.324,61	—
1	1.261,11	—
2	1.150,06	—
3	1.074,58	—

## Dal 1° Aprile 2008

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
Quadro	1.324,61	42,86
Capo ufficio	1.324,61	—
1	1.261,11	—
2	1.156,56	—
3	1.074,58	—

## Dal 1° Gennaio 2009

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
6	1.453,22	45,71
5	1.381,58	—
4	1.301,86	—
3	1.187,24	—
2	1.110,19	—
1	1.101,23	—

Gli aumenti retributivi di cui sopra, disposti in via retroattiva dall'accordo di rinnovo 4 febbraio 2011, sono corrisposti al solo personale in forza al 4 febbraio 2011 sotto forma di importo forfettario una tantum, da corrispondere ad aprile e luglio 2011 (vedi *infra* alla voce «Importo forfettario una tantum - Aprile-Luglio 2011»).

**Nuova scala classificatoria**

L'accordo 4 febbraio 2011 introduce per i lavoratori già in forza



alla data di stipula un nuovo sistema classificatorio che si attua secondo la sotto riportata tabella di corrispondenza.

Inquadramento ex Ccnl 5 luglio 2007	Inquadramento ex accordo 4 febbraio 2011
Quadro	6
Capo ufficio	5
1	4
2	3
3	2-1

Qualora dall'applicazione del nuovo inquadramento non dovesse derivare aumenti retributivi, la relativa differenza è mantenuta transitoriamente ad personam, fino all'eventuale ulteriore passaggio di livello.

Dal 1° Gennaio 2010

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
6	1.573,40	45,71
5	1.430,12	—
4	1.334,58	—
3	1.217,06	—
2	1.138,96	—
1	1.121,05	—

Gli aumenti retributivi di cui sopra, disposti in via retroattiva dall'accordo di rinnovo 4 febbraio 2011, sono corrisposti al solo personale in forza al 4 febbraio 2011 sotto forma di importo forfettario una tantum, da corrispondere ad aprile e luglio 2011 (vedi infra alla voce «Importo forfettario una tantum - Aprile-Luglio 2011»).

Dal 1° Gennaio 2011

Livello	Stipendio	Indennità di funzione
6	1.696,79	45,71
5	1.481,87	—
4	1.370,35	—
3	1.249,68	—
2	1.170,33	—
1	1.143,47	—

Note alle tabelle retributive

#### Indennità di funzione

È corrisposta per 14 mensilità e non è inclusa nella base di computo degli scatti di anzianità, né soggetta alla maggiorazione dell'8,333% prevista per la tredicesima mensilità.

#### Divisore giornaliero

Il Ccnl non indica un divisore fisso giornaliero. Peraltro, con riferimento al compenso dovuto per le festività coincidenti con la domenica (pari ad una giornata di retribuzione), precisa che la quota giornaliera - a questo fine - si ricava dividendo la retribuzione annua per 250.

#### Divisore orario

Ai fini del calcolo del compenso per lavoro straordinario la quota oraria si ricava dividendo 1/12 della retribuzione annua per 158,59 (162,83 fino al 31 dicembre 1995).

#### Scatti di anzianità

Per ciascun biennio di servizio prestato, ogni lavoratore ha diritto ad un aumento in misura pari al 6% dello stipendio tabellare iniziale. L'importo relativo agli scatti maturati viene ricalcolato ad ogni variazione dello stipendio tabellare di riferimento.

A decorrere dal 1° gennaio 2001 gli scatti di anzianità sono rideterminati nelle seguenti cifre fisse:

Dal 1° gennaio 2001

Livello	Importi
Quadro	L. 47.111
Capo ufficio	L. 47.111
1	L. 41.626
2	L. 38.690
3	L. 33.644

Dal 1° gennaio 2002

Livello	Importi
Quadro	€ 24,84261
Capo ufficio	€ 24,84261
1	€ 21,94993
2	€ 20,40211
3	€ 17,74133

Gli importi di cui sopra vengono rideterminati nella stessa misura percentuale degli incrementi retributivi complessivi ogniqualvolta questi subiscono variazioni (fino a tutto il 2004, tuttavia, nel ricalcolo degli scatti di anzianità non sono presi in considerazione gli incrementi derivanti dalla riparametrazione degli stipendi effettuata a decorrere dal 1° gennaio 2001).

Conseguentemente, questi sono i valori validi per il biennio 2003-2004:

Livello	Dal 1.1.2003 (Euro)	Dal 1.1.2004 (Euro)
Quadro	25,74703	26,09461
Capo ufficio	25,74703	26,09461
1	22,74937	23,05649
2	21,14480	21,43025
3	18,38707	18,63530

A far data dal 1° gennaio 2005 gli scatti sono commisurati al 2,12 % dello stipendio tabellare iniziale in vigore alle varie scadenze. Per i lavoratori con inquadramento di Capo ufficio o di 1ª categoria il valore dello scatto è adeguato, fino a concorrenza, al valore di € 27,13 e 24,22.

Di seguito si riportano i valori degli scatti previsti alle singole decorrenze.

## Istituti retributivi

Dal 1° gennaio 2005 (\*)

Livello	Importi
Quadro	€ 27,13
Capo ufficio	€ 27,13
1	€ 24,22
2	€ 22,81
3	€ 21,51

(\*) Gli aumenti degli scatti di anzianità per il biennio 2005/2006 - disposti con l'accordo di rinnovo 5 luglio 2007 - sono riconosciuti ai soli lavoratori in forza al 12 aprile 2007, sotto forma di importo forfettario una tantum, da corrispondere nei mesi di aprile e agosto 2007 (vedi infra alla voce «Importo forfettario una tantum - Aprile-Agosto 2007»).

Dal 1° gennaio 2006 (\*)

Livello	Importi
Quadro	€ 27,13
Capo ufficio	€ 27,13
1	€ 24,73
2	€ 23,29
3	€ 21,96

(\*) Gli aumenti degli scatti di anzianità per il biennio 2005/2006 - disposti con l'accordo di rinnovo 5 luglio 2007 - sono riconosciuti ai soli lavoratori in forza al 12 aprile 2007, sotto forma di importo forfettario una tantum, da corrispondere nei mesi di aprile e agosto 2007 (vedi infra alla voce «Importo forfettario una tantum - Aprile-Agosto 2007»).

Dal 1° gennaio 2007

Livello	Importi
Quadro	€ 27,13
Capo ufficio	€ 27,13
1	€ 25,23
2	€ 23,75
3	€ 22,40

Dal 1° gennaio 2008

Livello	Importi
Quadro	€ 27,13
Capo ufficio	€ 27,13
1	€ 25,65
2	€ 24,16
3	€ 22,78

Dal 1° gennaio 2009 (\*)

Livello	Importi
6	€ 28,78
5	€ 28,78
4	€ 27,40

Livello	Importi
3	€ 25,13
2	€ 23,35
1	€ 23,35

(\*) Gli aumenti degli scatti di anzianità per il biennio 2009/2010 - disposti nelle misure indicate in tabella dall'accordo di rinnovo 4 febbraio 2011 - sono riconosciuti ai soli lavoratori in forza al 4 febbraio 2011 sotto forma di importo forfettario una tantum, da corrispondere nei mesi di aprile e luglio 2011 (vedi infra alla voce «Importo forfettario una tantum - Aprile-Luglio 2011»). La misura degli scatti in vigore al 1° gennaio 2009, prima che venissero ricalcolati dall'accordo di rinnovo 4 febbraio 2011 in relazione ai nuovi livelli di inquadramento e agli aumenti contrattuali ivi previsti, era pari al 2,12% del minimo di retribuzione al 31 dicembre 2008 (comprensivo dell'aumento di riparametrazione previsto dal Ccnl), ovvero: Quadro € 28,08, Capo ufficio € 28,08, 1ª categoria € 26,74, 2ª categoria € 24,52, 3ª categoria € 22,78.

Dal 1° gennaio 2010 (\*)

Livello	Importi
6	€ 29,30
5	€ 29,30
4	€ 27,89
3	€ 25,58
2	€ 23,77
1	€ 23,77

(\*) Gli aumenti degli scatti di anzianità per il biennio 2009/2010 - disposti nelle misure indicate in tabella dall'accordo di rinnovo 4 febbraio 2011 - sono riconosciuti ai soli lavoratori in forza al 4 febbraio 2011 sotto forma di importo forfettario una tantum, da corrispondere nei mesi di aprile e luglio 2011 (vedi *infra* alla voce «Importo forfettario una tantum - Aprile-Luglio 2011»). La misura degli scatti in vigore a partire dal 1° gennaio 2009, prima che venissero ricalcolati dall'accordo di rinnovo 4 febbraio 2011 in relazione ai nuovi livelli di inquadramento e agli aumenti contrattuali ivi previsti, era pari al 2,12% del minimo di retribuzione al 31 dicembre 2008 (comprensivo dell'aumento di riparametrazione previsto dal Ccnl), ovvero: Quadro € 28,08, Capo ufficio € 28,08, 1ª categoria € 26,74, 2ª categoria € 24,52, 3ª categoria € 22,78.

Dal 1° gennaio 2011

Livello	Importi
6	€ 29,88
5	€ 29,88
4	€ 28,45
3	€ 26,09
2	€ 24,24
1	€ 24,24

Dal 1° gennaio 2012 (\*)

Livello	Importi
6	€ 35,97

Livello	Importi
5	€ 31,42
4	€ 29,05
3	€ 26,49
2	€ 24,81
1	€ 24,24

(\*) Gli importi sono stati ricavati redazionalmente, secondo quanto previsto dal Ccnl, in percentuale sullo stipendio tabellare comprensivo degli aumenti di riparametrazione di cui all'art. 35 dell'accordo 4 febbraio 2011.

### Importi forfettari - Una tantum

#### *Una tantum Settembre/Ottobre/Novembre/Dicembre 1999*

A copertura del periodo 1° gennaio 1988-31 dicembre 1989, al personale in servizio al 1° gennaio 1990 sono corrisposte nei mesi di settembre, ottobre, novembre e dicembre le seguenti somme:

Livello	Importi
Quadro	L. 268.000
Capo ufficio	L. 268.000
1	L. 255.000
2	L. 220.000
3	L. 190.000

Per il mese di dicembre le somme di cui sopra vengono corrisposte in misura doppia, con riferimento alla corresponsione della tredicesima mensilità.

#### *Una tantum Giugno 1999*

A copertura del periodo 1° gennaio-31 maggio 1999, ai dipendenti in servizio al 14 aprile 1999 viene corrisposto - entro il 30 giugno 1999 - un importo forfettario a titolo di arretrati contrattuali nelle seguenti misure:

Livello	Importi
Quadro	L. 142.435
Capo ufficio	L. 142.435
1	L. 135.385
2	L. 131.680
3	L. 125.235

#### *Una tantum Aprile/Agosto 2007*

Le tranches di aumento retributivo concordate con il Ccnl 5 luglio 2007 per gli anni 2005 e 2006 sono corrisposte ai soli lavoratori in forza al 12 aprile 2007 sotto forma di importo una tantum, escluso da ogni incidenza contrattuale compreso il tfr, pari ai seguenti valori:

Livello	Una tantum	Una tantum per ogni scatto di anzianità (da determinare pro-quota in 28esimi)
Quadro	1.320,00	28,30
Capo ufficio	1.320,00	28,30
1	1.260,00	26,90
2	1.180,00	25,40
3	1.120,00	24,10

I suddetti importi devono essere ragguagliati alla durata del rapporto di lavoro negli anni 2005 e 2006, se iniziato nel corso di tali anni, considerando la frazione di mese con la regola dei 15 giorni; e devono essere riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale e per gli apprendisti. Niente compete ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia venuto a cessare, per qualsiasi motivo, entro l'11 aprile 2007.

Gli importi di cui sopra sono corrisposti in due tranches ciascuna pari al 50% dell'importo complessivo, alle seguenti scadenze:

- entro il mese di aprile 2007 per la prima tranche;
- entro il mese di agosto 2007 per la seconda tranche.

In caso di passaggio di categoria nel periodo cui si riferiscono gli arretrati, i vari importi sono applicati pro-quota. L'importo indicato in tabella a titolo di scatti di anzianità va moltiplicato per il numero degli scatti di anzianità maturati nei vari periodi degli anni 2005 e 2006, con attribuzione per 28/esimi.

Eventuali erogazioni effettuate per gli anni 2005 e 2006 sotto la voce l.v.c. e/o «anticipazioni conto futuri aumenti contrattuali» sono integralmente assorbite, fino a concorrenza, dagli importi una tantum.

Le una tantum comprendono le quote eventualmente a carico degli istituti assicuratori per i casi di malattia, maternità ed infortunio: a tal fine le retribuzioni di riferimento sono ricalcolate con l'aggiunta delle rispettive quote di arretrati contrattuali.

Le una tantum, escluse le eventuali quote a carico degli istituti assicuratori, sono interamente soggette a contributi previdenziali, secondo modalità e aliquote in vigore alla scadenza delle rispettive tranches.

In caso di successione di rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. ovvero conseguenti all'applicazione dell'art. 59 Ccnl (trapasso di agenzia), il complessivo importo degli arretrati è corrisposto dall'agente che riveste la qualità di datore di lavoro al 12 aprile 2007; quest'ultimo può rivalersi sugli agenti dei precedenti rapporti di lavoro.

#### *Una tantum Aprile 2011-Luglio 2011 (arretrati contrattuali 2009/2010)*

Le tranches di aumento retributivo concordate con l'ac-

## Istituti retributivi

cordo di rinnovo 4 febbraio 2011 per gli anni 2009 e 2010 sono corrisposte ai soli lavoratori in forza al 4 febbraio 2011 sotto forma di importo una tantum, escluso da ogni incidenza contrattuale compreso il tfr, pari ai seguenti valori:

### Arretrati 2009

Livello	Una tantum (€)	Una tantum (€) per ogni scatto di anzianità
6 (ex Quadro)	1.800,54	9,80
5 (ex Capo Ufficio)	797,58	9,80
4 (ex 1)	570,50	9,24
3 (ex 2)	429,52	8,54
2 (ex 1)	498,54	7,98
1 (ex 1)	373,10	7,98

### Arretrati 2010

Livello	Una tantum (€)	Una tantum (€) per ogni scatto di anzianità
6 (ex Quadro)	3.483,06	17,08
5 (ex Capo Ufficio)	1.477,14	17,08
4 (ex 1)	1.028,58	16,10
3 (ex 2)	847,00	14,84
2 (ex 1)	901,32	13,86
1 (ex 1)	650,58	13,86

I suddetti importi devono essere ragguagliati alla durata del rapporto di lavoro negli anni 2009 e 2010, se iniziato nel corso di tali anni, considerando la frazione di mese con la regola dei 15 giorni; devono essere riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale e per gli apprendisti. Niente compete ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia venuto a cessare, per qualsiasi motivo, entro il 3 febbraio 2011.

Gli importi di cui sopra sono corrisposti in due tranches alle seguenti scadenze:

- entro il mese di aprile 2011 per la prima tranche;
- entro il mese di luglio 2011 per la seconda tranche.

In caso di passaggio di categoria nel periodo cui si riferiscono gli arretrati, i vari importi sono applicati pro-quota. L'importo indicato in tabella a titolo di scatti di anzianità va moltiplicato per il numero degli scatti di anzianità maturati nei vari periodi degli anni 2009 e 2010, con attribuzione per 28/esimi.

Eventuali erogazioni effettuate per gli anni 2009 e 2010 sotto la voce I.v.c. e/o «anticipazioni conto futuri aumenti contrattuali» sono integralmente assorbite, fino a concorrenza, dagli importi una tantum.

Le una tantum comprendono le quote eventualmente a

carico degli istituti assicuratori per i casi di malattia, maternità ed infortunio: a tal fine le retribuzioni di riferimento sono ricalcolate con l'aggiunta delle rispettive quote di arretrati contrattuali.

Le una tantum, escluse le eventuali quote a carico degli istituti assicuratori, sono interamente soggette a contributi previdenziali, secondo modalità e aliquote in vigore alla scadenza delle rispettive tranches.

In caso di successione di rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. ovvero conseguenti all'applicazione dell'art. 59 Ccnl (trapasso di agenzia), il complessivo importo degli arretrati è corrisposto dall'agente che riveste la qualità di datore di lavoro al 12 aprile 2007; quest'ultimo può rivalersi sugli agenti dei precedenti rapporti di lavoro.

## RETRIBUZIONE DIFFERITA

### Tredicesima mensilità

È corrisposta in occasione della ricorrenza natalizia in misura pari all'importo di una mensilità (maggiorata dell'8,333% fino al 31 dicembre 2001), frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno.

### Quattordicesima mensilità

È corrisposta entro il 15 giugno in misura pari ad una mensilità di retribuzione, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno.

## RETRIBUZIONE INDIRECTA

### Indennità di mensa - Buono pasto

Qualora l'intervallo per il pasto sia della durata di 1 ora (ovvero, dal 1° gennaio 2001, di durata compresa tra 45 minuti e 1 ora e mezza), ai lavoratori viene riconosciuta un'indennità di mensa pari a:

Decorrenza	Importo giornaliero
Dal 1.7.1992	L. 3.000
Dal 1.1.1995	L. 3.500
Dal 1.1.2001	L. 4.000/€ 2,07

Tale indennità non è computata ai fini del tfr, degli scatti di anzianità, delle indennità sostitutive di ferie e festività non godute, delle mensilità aggiuntive ed è corrisposta solo per i giorni di effettiva presenza.

A decorrere dal 1° gennaio 2007 la prestazione sostitutiva della mensa che le aziende erogano ai propri dipendenti è attuata mediante convenzione con esercizi pubblici di somministrazione di pasti, ovvero mediante buono pasto pari a:

Decorrenza	Importo giornaliero
Dal 1.1.2007	€ 3,00
Dal 1.1.2008	€ 3,50
Dal 1.1.2011	€ 4,00

### Lavoro straordinario

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono previste le seguenti maggiorazioni percentuali da applicare su 1/12 della retribuzione annua diviso:

- 164,94 fino al 30 giugno 1992;
- 160,71 dal 1° luglio 1992;
- 158,59 dal 1° gennaio 1995.

Tipologia	Maggiorazione
straordinario diurno	25%
straordinario festivo, semifestivo, notturno (compreso il lavoro nella giornata di sabato dal 1° gennaio 1995)	50%

### Ferie

La durata annuale del periodo di ferie è di 20 giorni lavorativi per anzianità fino a 5 anni e di 26 giorni lavorativi per anzianità superiori (non computando come ferie i sabati).

Il Ccnl 5 luglio 2007 prevede che le ferie sono pari a 20 giorni lavorativi in ciascuno dei 5 anni civili (gennaio-dicembre) successivi all'assunzione, e 26 giorni lavorativi in ciascuno degli anni civili successivi.

### Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo ove ha sede l'agenzia ed il 16 agosto.

Le festività coincidenti con la domenica sono retribuite con quote giornaliere della retribuzione ottenute dividendo per 250 la retribuzione annua.

Analogo trattamento spetta, a decorrere dal 1° luglio 1992, per le ex festività del 4 novembre e - fino all'anno 2000 - del 2 giugno.

# Pesca marittima - Imprese cooperative

Verbale di accordo - 9 marzo 2011

### Rinnovo della parte economica

> *Parti stipulanti:* Agci-Agrital, Lega pesca, Federcoopesca-Confcooperative e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Pesca

> *Campo di applicazione:* personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, maricoltura, acquacoltura e vallicoltura

### Cedolino

Novità incidenti sul calcolo del cedolino:

— Una tantum (marzo 2011)

— Minimi tabellari (marzo 2011, ottobre 2011)

### Retribuzioni dal 1° marzo 2011

Livelli	Retribuzione	Indennità di funzione	Totale
Q	1.919,65	155,00	2.074,65
1	1.801,15	-	1.801,15
2	1.658,96	-	1.658,96
3	1.528,61	-	1.528,61
4	1.421,96	-	1.421,96
5	1.350,87	-	1.350,87
6	1.291,62	-	1.291,62
7	1.184,97	-	1.184,97

> Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Pesca marittima - Imprese cooperative» in Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale.

### Sintesi dell'accordo

#### Una tantum

Ai lavoratori in forza al 9 marzo 2011 verrà corrisposto un importo forfettario una tantum pari ad € 150,00 uguale per tutti.

La corresponsione avverrà unitamente alla retribuzione di marzo 2011.

La somma forfettaria è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, legali e contrattuali, ed è quindi comprensiva degli stessi.

#### Minimi tabellari

A seguito degli aumenti stabiliti dall'accordo con decorrenza marzo 2011 e ottobre 2011, i nuovi importi mensili della retribuzione sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili	
	dal 1.3.2011	dal 1.10.2011
Q	1.919,65	1.980,40
1	1.801,15	1.858,15

Livelli	Importi mensili	
	dal 1.3.2011	dal 1.10.2011
2	1.658,96	1.711,46
3	1.528,61	1.576,99
4	1.421,96	1.466,96
5	1.350,87	1.393,62
6	1.291,62	1.332,49
7	1.184,97	1.222,47

## Cemento - Aziende industriali

Verbale di accordo - 9 marzo 2011

### Contrattazione integrativa e premio di risultato

- > *Parti stipulanti:* Federmaco, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, Feneal-Uil
- > *Campo di applicazione:* aziende industriali esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte
- > **Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Cemento - Aziende industriali» in Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale.**

### Sintesi dell'accordo

Tutti gli accordi aziendali con scadenza anteriore al 9 marzo 2011 avranno una ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro scadenza originaria e produrranno effetti nel triennio 2012-2014. I nuovi premi di risultato verranno erogati per la prima volta nel corso del 2013, ed avranno come riferimento i risultati dell'esercizio 2012.

Viene istituita una Commissione paritetica che elabori, entro il 31 luglio 2011, delle «Linee guida» per la definizione degli accordi aziendali sul premio di risultato.

Il premio dovrà essere quantificato grazie anche ad un nuovo indicatore, il «parametro di stabilimento/sito produttivo», idoneo ad evidenziare i comportamenti performanti dello stabilimento/sito.

La Commissione dovrà infine costituire i gruppi di lavoro già previsti dall'accordo di rinnovo 18 febbraio 2010 (v. **Pratica Lavoro** n. 11/2010, pag. 427), cioè il gruppo di lavoro per l'attivazione dell'Organismo bilaterale ed il gruppo di studio in materia di mercato del lavoro e partecipazione dei lavoratori.

## Scuole private - Laiche

Ccnl - 3 marzo 2011

### Rinnovo del Ccnl - Ratifica

- *Decorrenza e durata:* 1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2012
- *Parti stipulanti:* Aninsei con Flc-Cgil, Cisl-Scuola, Uil-Scuola e Snals-Confsal
- *Campo di applicazione:* personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato nelle scuole non statali

➤ **Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Scuole private - Laiche» in Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale.**

### Sintesi dell'accordo

#### Ratifica dell'accordo

In data 3 marzo 2011 è stato definitivamente siglato il rinnovo del Ccnl per i dipendenti dagli istituti aderenti ad Aninsei, a seguito della consultazione delle Organizzazioni sindacali che hanno approvato l'ipotesi di accordo 1° febbraio 2011.

Il Ccnl conferma quanto definito il 1° febbraio 2011 (v. **Pratica Lavoro** n. 8/2011, pag. 410). In materia di elemento perequativo di garanzia retributiva, viene specificato che gli importi indicati spettano al personale a tempo pieno, mentre per il personale part-time vengono riproporzionati all'orario di lavoro svolto.

## Autotrasporto merci e logistica

Comunicato - 11 marzo 2011

### Rinnovo del Ccnl - Ratifica

- *Scadenza:* 31 dicembre 2012
- *Parti stipulanti:* Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, Confetra, Aite, Agci - Produzione e servizi di lavoro, Anita, Ecotras, Federlavoro e servizi - Confcooperative, Fita-Cna, Ansep-Unitam, Legacoop servizi, Transportounito - Fiap-Unimpresa e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti
- *Campo di applicazione:* imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica

➤ **Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Autotrasporto merci e logistica» in Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale.**

### Sintesi dell'accordo

#### Ratifica dell'accordo

In data 11 marzo 2011 è stata positivamente sciolta la riserva relativa al rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica, a seguito della consultazione delle Organizzazioni sindacali che hanno approvato l'ipotesi di accordo raggiunta il 26 gennaio 2011 (v. **Pratica lavoro** n. 7/2011, pag. 345).

Completa adesione al rinnovo anche da parte di tutte le Organizzazioni datoriali.

## Gas-acqua

Comunicati - 10 marzo 2011

### Rinnovo del Ccnl - Ratifica

- *Decorrenza e durata:* 1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2012
- *Parti stipulanti:* Anfida, Anigas, Assogas, Federestrattiva, Federutility con Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil
- *Campo di applicazione:* dipendenti dalle aziende del settore gas-acqua

➤ **Per il complessivo trattamento economico-normativo in atto nel settore si vedano la sintesi ed il testo contrattuale «Gas-Acqua» in Tuttolavoro - modulo Disciplina contrattuale.**

### Sintesi dell'accordo

#### Ratifica dell'accordo

Con separati comunicati del 10 marzo 2011 è stata positivamente sciolta la riserva relativa al rinnovo del Ccnl per i dipendenti dalle aziende del settore gas-acqua, a seguito della consultazione delle Organizzazioni sindacali Filctem-Cgil e Uilcem-Uil che hanno approvato l'ipotesi di accordo 10 febbraio 2011 (v. **Pratica lavoro** n. 9/2011, pag. 447).

Femca-Cisl aveva già comunicato in data 17 febbraio 2011 di considerare il testo dell'ipotesi come accordo definitivo senza dar luogo a scioglimento di riserva.

# Licenziamento del dirigente appartenente ad associazione religiosa: non è discriminatorio

Cass. sez. lav., 16 febbraio 2011, n. 3821

## MASSIMA

Non è discriminatorio il licenziamento intimato ad un dirigente appartenente ad una associazione religiosa, che abbia incautamente autorizzato una società di consulenza a somministrare ai dipendenti un test attitudinale invasivo nei riguardi della loro vita privata, qualora il licenziamento stesso sia fondato esclusivamente sui riflessi negativi della vicenda, sul contesto aziendale e sulla serenità dei dipendenti.

## COMMENTO

Non è discriminatorio il licenziamento intimato ad un dirigente appartenente ad una associazione religiosa, che abbia incautamente autorizzato una società di consulenza a somministrare ai dipendenti un test attitudinale invasivo nei riguardi della loro vita privata, qualora il licenziamento stesso sia fondato esclusivamente sui riflessi negativi della vicenda, sul contesto aziendale e sulla serenità dei dipendenti.

La Corte di Cassazione, con la **sentenza del 16 febbraio 2011, n. 3821**, ritiene che il detto licenziamento non sia stato disposto in spregio al divieto di trattamenti discriminatori giustificati da ragioni di appartenenza ad un particolare credo ideologico e religioso ex artt. 2 e 4, D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216. In effetti, nel licenziamento c.d. discriminatorio ciò che rileva è unicamente l'effetto pregiudizievole che discende da atti e comportamenti che - prescindendo dalla motivazione addotta, come anche dall'intenzione di chi li adotta - pongano il destinatario in una situazione di svantaggio rispetto a quanti siano estranei ai fattori di rischio vietato.

Viceversa, il licenziamento intimato ad un dirigente che abbia permesso ad una società di consulenza, incaricata di effettuare in azienda un corso di comunicazione aziendale, la diffusione tra i suoi sottoposti di alcuni test attitudinali invasivi della privacy è qualificabile come licenziamento disciplinare per *culpa in vigilando*, in cui non assume rilevanza l'orientamento etico-religioso dell'associazione di appartenenza, ma solo il pregiudizio che ne deriva per l'azienda e i suoi dipendenti.

Come noto il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie, o intimato senza garanzie per motivi disciplinari, è nullo.

È definito discriminatorio «il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali» (art. 4, L. n. 604/1966). Il contenuto prescrittivo dell'art. 4 è stato ampliato dall'art. 15 dello Stat. Lav., il quale dispone la nullità di qualsiasi atto o patto diretto a «licenziare un lavoratore (...) a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero», nonché la nullità dei licenziamenti attuati «a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua e di sesso».

Il licenziamento discriminatorio è nullo secondo il disposto dell'art. 3 della successiva L. n. 108 del 1990 «indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della L. 300/1970.» Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

L'intento discriminatorio comporta la violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di correttezza e buona fede contrattuale (artt. 1175 e 1375 cod. civ.), con conseguente nullità del recesso, in conformità a quanto disposto dall'art. 1418 cod. civ. La giurisprudenza ha esteso la *ratio* della tutela apprestata per il licenziamento discriminatorio anche alla fattispecie del licenziamento per ritorsione, che evidenzia da parte del datore di lavoro l'attuazione di un piano di rappresaglia (Cass. n. 3837/1997).

Anche il licenziamento dettato esclusivamente da motivo illecito o intimato per rappresaglia o per ritorsione è ricondotto, in forza di un'interpretazione estensiva della nullità del licenziamento discriminatorio, alla generale

previsione codicistica dell'atto unilaterale nullo, a norma dell'art. 1345 cod. civ., come arbitraria reazione datoriale a fronte di un comportamento legittimo posto in essere dal lavoratore o di rivendicazioni legittime.

Tornando alla fattispecie sottoposta all'esame della Corte, si evidenzia che i giudici di primo e secondo grado respingevano la domanda di un dirigente di una nota società, intesa ad ottenere l'accertamento del carattere discriminatorio del licenziamento intimato e la declaratoria di nullità dello stesso.

In particolare, la Corte d'Appello escludeva la pretesa discriminatorietà dell'atto espulsivo, ricondotta dal ricorrente alla propria appartenenza ad una associazione religiosa, sul rilievo che la contestazione disciplinare concerneva un comportamento non legato all'appartenenza alla medesima, ma soltanto la (negligente) autorizzazione ad entrare in azienda e ad operare una prova attitudinale per il personale non fondata su criteri scientifici. Il dirigente in questione ricorreva per cassazione censurando la sentenza impugnata sostanzialmente in base al rilievo che, ai fini della individuazione del trattamento discriminatorio, ciò che rileva è il mero fatto oggettivo che il lavoratore non avrebbe subito il trattamento sfavorevole se non si fosse trovato ad integrare il fattore di rischio contemplato dall'ordinamento. Nella ipotesi specifica, il mero fatto che egli non sarebbe stato licenziato se il datore di lavoro non avesse reputato che il ricorrente fosse legato o affiliato alla detta associazione, o che, in ogni caso, la favorisse colpevolmente (sia pure per *culpa in vigilando*), rendeva di per sé il trattamento riservato al prestatore di lavoro direttamente discriminatorio, a prescindere dall'accertamento di una effettiva volontà discriminatoria della società datrice di lavoro.

La Suprema Corte respinge il ricorso.

Innanzitutto, la Cassazione reputa corretta la decisione della Corte territoriale nella parte in cui ha considerato negligente la condotta del dirigente, il quale, tra molteplici soluzioni offerte dal mercato in materia di test attitudinali e formativi, aveva acriticamente deciso di fruire di strumenti offerti da un soggetto in relazione al quale non aveva condotto alcuna indagine conoscitiva per verificare la rispondenza dei test proposti alle esigenze dell'azienda. Il dirigente, quindi, non si era attenuto alle linee operative della società nel momento in cui aveva consentito, senza approfondire dovutamente le caratteristiche della società specializzata cui aveva demandato il corso di comunicazione aziendale, di somministrare ai dirigenti sottoposti quesiti volti ad indagare sulla loro vita privata, rispetto ai quali si erano manifestate le reazioni di alcuni essi.

La scelta, da parte del dirigente, di un qualunque altro

soggetto latore di una specificità ideologica propria sarebbe stata ugualmente censurata in termini disciplinari nella misura in cui non fosse stata operata con il grado di diligenza qualificato richiesto dalle funzioni dirigenziali. Più specificamente, in ordine al carattere discriminatorio del recesso, la Corte affronta anche l'ulteriore censura del ricorrente secondo la quale ciò che rileva nel giudizio da compiersi in merito alla dedotta natura discriminatoria del licenziamento è unicamente l'effetto pregiudizievole che discende da atti e comportamenti che, prescindendo dalla motivazione adottata e dall'intenzione di chi li adotta, pongano il destinatario in una situazione di svantaggio rispetto a quanti siano estranei ai fattori di rischio vietato. In proposito, il ricorrente richiama la norma di cui all'art. 2, del D.Lgs. n. 216 del 2003, che definisce la nozione di discriminazione diretta («quando per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga») e quella di discriminazione indiretta («quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, e persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone»). Insomma, secondo il ricorrente, gli sarebbe stata rimproverata una condotta ricollegabile, seppure a titolo di *culpa in vigilando*, all'azione di una setta religiosa.

La Cassazione è di diverso avviso ed osserva che, effettivamente, il dato dell'appartenenza dell'associazione che aveva approntato i test somministrati ad un particolare orientamento etico-religioso risulta preso in considerazione nella misura in cui lo stesso si era riverberato negativamente nel contesto aziendale, poiché l'indagine conoscitiva condotta da tale società aveva suscitato una reazione tra i dipendenti, turbati per il carattere invasivo dei test nei riguardi della loro vita privata.

Invero, aggiunge la Corte, la condotta sanzionata, ossia il monitoraggio posto in essere senza la necessaria preventiva informazione del Consiglio di Amministrazione ed in violazione delle linee operative dell'azienda, è stata correttamente ritenuta dalla Corte di merito, oltre che un dato oggettivamente provato, ragione di per sé suscettibile di essere valutata in termini di rilevanza disciplinare che di certo non dissimula un intento discriminatorio del provvedimento espulsivo, pienamente giustificata dalla negligenza posta in essere dal dirigente in questione.

Quindi, il licenziamento, conclude la Cassazione, è stato adottato a prescindere da ogni supposta adesione del dirigente all'associazione religiosa, ma attribuendo rilievo all'incauto affidamento a società facente capo ad associazione di orientamento etico-religioso discutibile di un'attività aziendale delicata, quale quella attinente alla comunicazione endoaziendale, senza che da ciò possa in alcun modo desumersi un contegno anche indirettamente discriminatorio, ovvero giustificato da ragioni di appartenenza ad un particolare credo ideologico o religioso.

La sentenza in rassegna si segnala non tanto per il contributo che apporta in ordine alla qualificazione del licenziamento discriminatorio, quanto per la delicata opera di valutazione delle ragioni poste a fondamento del recesso, ovvero se le stesse siano riconducibili alla giusta causa o al giustificato motivo soggettivo, oppure ad atti effettivamente discriminatori.

Ad ogni modo, la sentenza in commento consente di ricordare come la disciplina del licenziamento discriminatorio (prevista dall'art. 4, L. n. 604/1966) è oramai da intendersi estesa anche ai dirigenti (art. 3), anche in virtù della chiara espressione dell'art. 15 dello Stat. Lav. che, nel ribadire e specificare il divieto di atti discriminatori, fa riferimento al «lavoratore» in genere, senza operare alcuna distinzione fra le categorie dei prestatori. In tal senso si è espressa la Suprema Corte, affermando che: «La norma dell'art. 3 della L. n. 108 del 1990, sull'estensione ai licenziamenti nulli in quanto discriminatori di cui agli artt. 4 della L. n. 604 del 1966 e 15 della L. n. 300 del 1970 delle conseguenze sanzionatorie previste dall'art. 18 della medesima L. n. 300 del 1970, a prescindere dal numero dei dipendenti ed anche a favore dei dirigenti, deve intendersi applicabile in genere ai licenziamenti nulli per illiceità del motivo e, in particolare, a quelli che siano determinati in maniera esclusiva da motivo di ritorsione o rappresaglia (per tutte, Cass. n. 4543/1999).

Le ragioni che possono qualificare il licenziamento in termini discriminatori sono elencate nell'art. 15 dello Stat. Lav. e consistono in recessi attuati «a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua e di sesso». Si tratta di un'elencazione non tassativa, poiché non comprende i licenziamenti attuati per «motivi illeciti», ovvero quelli che sono in contrasto con le norme imperative, l'ordine pubblico ed il buon costume.

La casistica sui licenziamenti discriminatori per le condizioni personali dei dipendenti è molto varia (si parte dall'handicap e dall'invalidità - Cass. n. 15315/2001 - per arrivare all'omosessualità, alla ex detenzione, alla tossicodipendenza, all'alcolismo, all'Aids, etc.). Altret-

tanto frequenti sono i licenziamenti per «ritorsione» o «rappresaglia», considerati illegittimi per violazione dei diritti fondamentali dell'individuo (artt. 2, 3 e 4 Cost.), quando costituiscono la reazione a comportamenti leciti del lavoratore.

Volendosi limitare soltanto ai licenziamenti c.d. ritorsivi ed alle decisioni della Suprema Corte più recenti, si segnala che è stato dichiarato illegittimo per nullità il licenziamento comminato al dipendente di un'azienda commerciale per avere fatto delle rivendicazioni retributive, in quanto è stato accertato che il recesso era stato determinato esclusivamente da ragioni di ritorsione e rappresaglia (Cass. n. 24347/2010).

Allo stesso modo, la Corte ha ritenuto nullo per illiceità dei motivi il licenziamento intimato al dipendente di una Confederazione sindacale formalmente giustificato dalla chiusura dell'ufficio studi di cui era responsabile, ma in realtà espressione di un comportamento discriminatorio e ritorsivo posto in essere nei suoi confronti, per aver richiesto l'inquadramento nella categoria dei dirigenti, negatagli dal datore di lavoro. In proposito la Corte ha sostenuto che: «In tema di licenziamento, l'art. 4 della L. n. 108 del 1990, nel riconoscere alle cosiddette organizzazioni di tendenza l'inapplicabilità dell'art. 18 dello Stat. Lav., fa salva l'ipotesi regolata dall'art. 3 sull'estensione della tutela reale ai licenziamenti nulli in quanto discriminatori; ne consegue che, ove il licenziamento sia stato determinato da motivo di ritorsione o rappresaglia, va ordinata, anche nei confronti di dette associazioni, la reintegra del lavoratore, restando privo di rilievo il livello occupazionale dell'ente e la categoria di appartenenza del dipendente» (Cass. n. 20500/2008).

Sempre in materia di licenziamento ritorsivo, la giurisprudenza è concorde nel ritenere che la natura discriminatoria debba essere provata dal lavoratore, in applicazione della regola generale sulla ripartizione dell'onere probatorio (art. 2697 cod. civ.). In proposito, e peraltro in ordine ad una fattispecie simile a quella trattata dalla sentenza in commento, è stato affermato che «ai fini dell'accertamento degli estremi dell'ipotesi di licenziamento per motivi politici, religiosi o sindacali ai sensi dell'art. 1 della L. 15 febbraio 1974, n. 36 (...) il giudice è tenuto a verificare autonomamente la fondatezza della domanda giudiziale (...), deve perciò verificare se l'attore, tenuto ai sensi dell'art. 2697 cod. civ., abbia fornito la prova della sussistenza di un licenziamento determinato da ragioni di discriminazione politica, religiosa o sindacale. Tale onere probatorio non è circoscritto alla dimostrazione della sola appartenenza del lavoratore ad un determinato partito o movimento religioso o sindacato o alla dimostrazione della mera partecipazione alle

correlative attività, atteso che su quell'appartenenza o partecipazione, peraltro, valutabile come elemento indiziario, la legge (art. 7) non fonda alcuna presunzione - né assoluta né relativa - di licenziamento discriminatorio» (Cass. n. 8237/1994).

La giurisprudenza consente di assolvere l'onere probatorio anche attraverso presunzioni, che, tuttavia, per assurgere al rango di prova, devono essere gravi, precise e concordanti (così, Cass. n. 14753/2000, che ha ritenuto legittimo il licenziamento motivato da giusta causa consistente nella soppressione del posto di lavoro conseguente a una riorganizzazione aziendale, ma del quale il lavoratore aveva denunciato il carattere discriminatorio in quanto, in realtà, dovuto alla volontà di disfarsi di lui per avere accertato che era affetto da sindrome di immunodeficienza).

Può essere utile ricordare che la giurisprudenza applica i medesimi criteri adottati per l'accertamento della natura ritorsiva dell'atto di recesso anche ad altri comportamenti datoriali.

Ad esempio, nella fattispecie di un dipendente di un importante ente petrolifero che aveva impugnato il trasferimento ad altra sede ritenendolo come ritorsivo per essersi opposto alla cessione ad un'altra società del suo contratto di lavoro, la Corte ha stabilito, rigettando la domanda del ricorrente, che: «Il principio affermato in tema di licenziamento, secondo il quale l'onere della prova del carattere ritorsivo nel provvedimento adottato dal datore di lavoro grava sul lavoratore e può essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia (dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di un provvedimento legittimo), è da ritenersi valido anche in materia di trasferimenti. Sul piano processuale, pertanto, il lavoratore che in sede di legittimità censura la sentenza di merito per aver negato il carattere ritorsivo del trasferimento adottato dal datore di lavoro, ha l'onere di non limitarsi a dedurre la mancata considerazione da parte del giudice di merito di circostanze rilevanti in astratto ai fini della ritorsione, ma di indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità fra le circostanze asseritamente non valutate e l'asserito intento ritorsivo del datore di lavoro» (Cass. n. 10047/2004).

Parimenti, la Suprema Corte ha respinto, per mancato assolvimento dell'onere della prova, la domanda di un poliziotto municipale che rivendicava il diritto all'assegnazione delle mansioni di istruttore di polizia in precedenza svolte e chiedeva la condanna dell'amministrazione

datrice di lavoro al risarcimento del danno originato dall'attribuzione delle mansioni inferiori di assistente amministrativo addetto alla biblioteca. Così si è espressa la Corte: «In tema di provvedimento del datore di lavoro a carattere ritorsivo, l'onere della prova su tale natura dell'atto grava sul lavoratore, potendo esso essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo. Ne consegue che, in sede di giudizio di legittimità, il lavoratore che censura la sentenza di merito per aver negato carattere ritorsivo al provvedimento datoriale (nella specie, mutamento di mansioni nell'ambito di quelle equivalenti previste dalla contrattazione collettiva del settore pubblico, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), non può limitarsi a dedurre la mancata considerazione, da parte del giudice, di circostanze rilevanti in astratto ai fini della ritorsione, ma deve indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità tra le circostanze pretermesse e l'asserito intento di rappresaglia» (Cass. n. 18283/2010).

# Riposi e lavoro straordinario dei dirigenti: non sono esclusi a priori

Cass. sez. lav., 14 febbraio 2011, n. 3607

## MASSIMA

L'esclusione dai riposi settimanali e festivi e dal compenso per lavoro straordinario del personale dirigenziale non ha valore assoluto, essendo soggetta a limiti di ragionevolezza verificabili dal giudice, sempre che il loro superamento sia stato dedotto e provato dal dirigente.

## COMMENTO

L'esclusione dai riposi settimanali e festivi e dal compenso per lavoro straordinario del personale dirigenziale non ha valore assoluto, essendo soggetta a limiti di ragionevolezza verificabili dal giudice, sempre che il loro superamento sia stato dedotto e provato dal dirigente.

Questo è quanto ha chiarito la Corte di Cassazione, con la **sentenza del 14 febbraio 2011, n. 3607**, per specificare il principio generale, ormai accolto dalla prevalente giurisprudenza, secondo il quale il dirigente non ha diritto a percepire la retribuzione per i riposi e per lo straordinario in ragione della inapplicabilità della disciplina legale in materia di orario di lavoro, salvo il rispetto del c.d. principio di ragionevolezza.

Come noto, infatti, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003, al personale direttivo non si applica la disciplina legale in materia di orario di lavoro contenuta nel decreto in parola.

Tuttavia, l'inquadramento formale nella categoria dirigenziale non è di per sé sufficiente a rendere inapplicabili le limitazioni di orario con conseguente esclusione del diritto al compenso per lavoro straordinario. Infatti, a tal fine è necessario che all'inquadramento formale corrisponda l'effettivo svolgimento delle mansioni proprie del personale direttivo. D'altra parte, l'esclusione della categoria dirigenziale dalle limitazioni dell'orario di lavoro è stata ritenuta legittima dalla Corte Costituzionale, con la sentenza n. 101 del 7 maggio 1975. La Corte, infatti, ha ritenuto che non sussiste disparità di trattamento rispetto alle altre categorie di lavoratori subordinati, in quanto l'esigenza del rispetto di un preciso orario di lavoro non sussiste per i dirigenti essendo di norma la loro retribuzione stabilita in rapporto non alla quantità, bensì in rapporto alla qualità del loro lavoro, non suscettibile di stima e remunerazione commisurata al rispetto di un orario.

Ad ogni modo, anche per le prestazioni lavorative dei dirigenti sussiste un limite quantitativo globale, individuato

nel c.d. limite della ragionevolezza, da determinarsi, volta per volta, in rapporto all'esigenza di tutela della salute e della integrità psico-fisica del lavoratore e alle obiettive esigenze e caratteristiche dell'attività richiesta.

D'altronde, la giurisprudenza ha riconosciuto la legittimità della contrattazione collettiva che preveda anche per i dirigenti l'assoggettamento ad un orario di lavoro, prevedendo che le prestazioni effettuate oltre tale orario siano compensate come lavoro straordinario, sulla base dei criteri previsti dalla stessa disciplina contrattuale (Cass. n. 2476/1997, n. 820/1999, n. 12301/2003).

Inoltre, fermo il diritto al riposo settimanale (stabilito in 24 ore consecutive dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 23 del 1982), la giurisprudenza è costante nel ribadire che al dirigente non compete alcun particolare compenso per l'attività prestata nei giorni di riposo festivo, né l'indennità per le festività soppresse dalla L. n. 54/1977, né il compenso per le festività infrasettimanali cadenti di domenica (Cass. n. 7883/1996, n. 15749/2002).

Il caso concreto, sottoposto all'esame della Suprema Corte e deciso con la sentenza in rassegna, vede un dirigente di una filiale della Siae - Società italiana autori ed editori - rivolgersi al Giudice del lavoro per ottenere il pagamento in suo favore delle ore, compiute in regime di straordinario ed impegnate nei servizi di accertamento effettuati all'esterno del Comune in cui era situata la filiale (ma all'interno della circoscrizione della stessa), nonché dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi non goduti per lo svolgimento dell'attività di accertamento espletata la domenica o in altre festività.

Sia il giudice di primo grado che la Corte d'Appello respingevano il ricorso, osservando sulle specifiche richieste del dirigente che, da alcuni accordi sindacali intervenuti, emergevano una serie di elementi utili a dirimere la controversia.

In primo luogo, i giudici di appello rilevavano che ai dipendenti della Siae era stato attribuito l'incarico di

c.d. «accertatori interni», consistente nello svolgere, a titolo meramente facoltativo ed al di fuori del rapporto di impiego, la diretta verifica delle attività di gestione di spettacoli e di trattenimenti esercitate nella circoscrizione territoriale della filiale di appartenenza. Era stato previsto negli accordi sindacali che l'accertatore poteva scegliere con la massima libertà l'itinerario, il mezzo di locomozione, di stabilire l'orario, di graduare gli interventi, dandone atto in un apposito modulo da restituire alla Siae. Per quanto concerneva il compenso di tale attività, era stabilita l'erogazione di un compenso orario in misura unica, maggiorato nelle ore serali o per i giorni festivi per tutti gli accertatori interni, con un rimborso fisso delle spese di trasporto.

Quindi, l'attività di accertamento doveva ritenersi distinta e non equiparabile a quella di prestazione del lavoro straordinario, tenuto conto che l'espletamento della prima da parte dei titolari di filiale era caratterizzata dalla massima discrezionalità (nel senso che il lavoratore poteva decidere se effettuarla o meno nell'ambito del limite massimo di 60 ore mensili fissato dalla Siae e, altresì, dove, come, quando e quanto effettuarla, senza forme di controllo). Quella di accertamento, inoltre, era un'attività che non ineriva ai compiti istituzionali dell'Ente come delineati dalla L. n. 633 del 1941 (attività di intermediazione implicante la concessione di licenze ed autorizzazioni) e per la quale era stata altresì prevista un'indennità forfetaria, correlata al risultato conseguito e non alla durata della prestazione, come avveniva invece per il lavoro straordinario. Peraltro, l'attività di accertamento era consentita nel limite massimo di 60 ore mensili, contro le 30 ore mensili previste per lo straordinario.

Infine, per quanto concerneva il mancato riconoscimento dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi non goduti, la Corte d'Appello evidenziava che, nella specie, veniva in considerazione non l'espletamento di mansioni ordinarie o straordinarie di ufficio imposte dalla società appellata, bensì l'attività di accertamento, decisa, organizzata e gestita nella più ampia libertà e autonomia dal dirigente in questione, che poteva addirittura delegarla al personale accertatore; in ogni caso, la mancata fruizione del riposo non era dovuta alla società, estranea all'organizzazione dell'attività di accertamento che il ricorrente aveva ritenuto di svolgere autonomamente anche di domenica, dovendo poi considerarsi che l'attività riguardava poche ore, soprattutto la sera, in occasione degli spettacoli. In proposito, evidenziava la Corte territoriale, doveva farsi riferimento all'orientamento giurisprudenziale che non riconosce il diritto all'indennità in questione tutte le volte in cui l'espletamento del lavoro festivo non sia richiesto dal datore di lavoro o da imprescindibili esigenze dell'azienda e derivi invece da una scelta personale del lavoratore stesso, così come avveni-

va nel caso di specie, in cui la Siae veniva a conoscenza della prestazione addirittura un mese dopo.

Il lavoratore ricorreva per cassazione avverso la sentenza di appello, osservando che, ai fini del riconoscimento del lavoro straordinario, doveva ritenersi bastevole qualsiasi comportamento datoriale che riveli un'accettazione, anche tacita, della prestazione, che l'attività di accertamento era da ritenersi strettamente inerente ai compiti istituzionali della Siae e che esso ricorrente, nonostante la funzione dirigenziale rivestita, aveva comunque diritto alla remunerazione dell'attività prestata in regime di lavoro straordinario, trattandosi di prestazioni che, per la loro sistematicità e collocazione oraria, superavano anche quelle eccedenti l'orario normale di lavoro esigibile da un dirigente in ragione del carattere di subordinazione attenuata che caratterizza tale tipo di rapporto. Quanto, poi, alle attività di accertamento espletate nelle giornate di domenica, il dirigente eccepeva che le stesse erano riconosciute come utili dalla parte datoriale, tanto da specificamente remunerarle.

La Suprema Corte respinge il ricorso, ma, pur mantenendo le conclusioni cui era pervenuta la sentenza impugnata, ne corregge in modo significativo la motivazione.

La Cassazione osserva che le considerazioni del ricorrente, per le quali, al fine del riconoscimento dello straordinario, è sufficiente la presenza di un comportamento datoriale rivelante un'accettazione, anche tacita, della prestazione (Cass. n. 1015/1985 e n. 8129/1992), non superano il rilievo della Corte territoriale secondo cui la regolamentazione dell'attività di accertamento, come effettuata negli accordi sindacali, prevedeva la sua riconduzione alle attività esterne svolte dai titolari di filiale nell'ambito delle loro mansioni nella massima libertà, con attribuzione altresì, a titolo di retribuzione, di un'indennità mensile forfetaria, ovvero della diaria, sostanzialmente sulla base del risultato conseguito e non sulla durata della prestazione, come avviene invece per il lavoro straordinario.

A parere della Cassazione, le argomentazioni della Corte territoriale non appaiono pienamente esaustive, poiché le attività di accertamento espletate nelle giornate di domenica rientravano nello svolgimento di compiti che la parte datoriale riconosceva come utili, tanto da specificamente remunerarle.

La Suprema Corte rileva che le conclusioni a cui la sentenza è pervenuta sono tuttavia esatte in diritto, posto che, a mente dell'art. 1, comma 2, n. 4, della L. n. 370 del 1934, le disposizioni inerenti al riposo settimanale di 24 ore consecutive non si applicano, per quanto qui specificamente rileva, al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di una azienda ed avente diretta responsabilità

nell'andamento dei servizi. La giurisprudenza di legittimità - rammenta la Corte - ha avuto modo di precisare al riguardo che l'esclusione del diritto del personale direttivo al riposo settimanale e festivo, nonché al compenso speciale per lavoro oltre l'orario normale, sancita dalla norma testé ricordata, non ha carattere assoluto, essendo soggetta (alla stregua dei principi dettati dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 101 del 7 maggio 1975) a limiti di ragionevolezza (con riferimento all'interesse del dipendente alla tutela della propria salute e della integrità fisico-psichica e alle obiettive esigenze e caratteristiche dell'attività svolta), verificabili dal giudice, sempreché il superamento di essi sia stato dedotto e provato dal dirigente (Cass. n. 5618/1984).

Sotto tale ultimo profilo, conclude la Corte, il ricorrente non ha assolutamente indicato, in violazione del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione, in base a quali risultanze processuali avrebbe dovuto ritenersi che tali limiti di ragionevolezza sarebbero stati nella specie superati, avendo per contro la Corte territoriale evidenziato che l'attività in discorso riguardava poche ore, soprattutto la sera, in occasione degli spettacoli.

La sentenza in commento consente di approfondire ulteriormente il dibattuto tema del diritto del personale dirigente a percepire i compensi per il lavoro straordinario.

In merito, la giurisprudenza è conforme nel ritenere che: «Al lavoratore inquadrato nella categoria di dirigente non può essere riconosciuto nessun diritto a compenso per lavoro straordinario, ove non risulti che le prestazioni dallo stesso svolte, sottratte, in virtù del suo ruolo, ai limiti propri del normale orario di lavoro, abbiano assunto dimensioni temporali contrarie alla prassi aziendale, abnormi o comunque eccedenti il limite della ragionevolezza (Cass. 14 ottobre 1999, n. 11616, in ordine alla fattispecie di un dirigente che per quattro anni aveva lavorato ogni giorno per diverse ore in più dell'orario normale; così anche Cass. 22 agosto 2003, n. 12367 - in riferimento ad un responsabile di cantiere con funzioni direttive - che parla di prestazione lavorativa protratta «oltre il limite globale di ragionevolezza del normale orario, a causa della maggiore gravosità e della natura usurante dell'attività lavorativa»; conformi, Cass. 7 giugno 2005, n. 11786, App. Bologna 7 maggio 2010 e Trib. Roma, 27 ottobre 2005, che riconosce lo straordinario purché «il dirigente deduca e provi il superamento della soglia di ragionevolezza, tale da ledere il diritto alla salute, costituzionalmente garantito»).

Tra le tante pronunce della Suprema Corte si segnala quella (Cass. 23 luglio 2004, n. 13882) che ha deciso il caso di un dirigente di un'azienda di credito che rivendicava il pagamento dello straordinario per essersi soffer-

mato sul posto di lavoro oltre l'orario normale, quotidianamente e continuativamente, per una media di un'ora e quarantacinque minuti, configurandosi così un'attività di tipo «usurante». I giudici di merito negarono che si trattasse di lavoro straordinario, asserendo che l'art. 29 del Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti delle aziende di credito prevedeva un orario flessibile e che, in fondo, il rimanere sul posto di lavoro per oltre un'ora dopo la chiusura della filiale, non poteva far configurare come «usurante» l'attività lavorativa.

La Suprema Corte è di diverso avviso e cassa con rinvio la sentenza della Corte d'Appello, sostenendo che il Ccnl richiamato, laddove parla di «orario flessibile», in realtà statuisce che, di massima, l'orario di lavoro dei dirigenti delle aziende di credito è quello normale degli altri dipendenti e solo se le funzioni ed i compiti lo richiedano può svolgersi con criteri di flessibilità temporale. Quindi, la Corte stabilisce il principio di diritto per cui: «Nei confronti dei dirigenti, che sono esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro, un diritto a compenso per lavoro straordinario può sorgere o nel caso in cui la normativa collettiva (o la prassi aziendale o il contratto individuale) delimiti anche per essi un orario normale di lavoro, che risulti nel caso concreto superato, ovvero, allorché non sussista tale delimitazione, nel caso in cui la durata della prestazione lavorativa ecceda i limiti della ragionevolezza in rapporto alla tutela, costituzionalmente garantita, del diritto alla salute, dovendosi ritenere che, perché sia configurabile il carattere gravoso e usurante della prestazione non è necessario che essa debba portare alla rovina fisico-psichica del lavoratore».

Da ultimo, si rileva che la giurisprudenza si è interessata del concetto di «personale direttivo», di cui all'art. 1, R.D.L. n. 692 del 1923, al fine di individuare con precisione quale categoria dirigenziale sia esclusa dalla limitazione dell'orario di lavoro con conseguente negazione del diritto al compenso per lavoro straordinario. In proposito la Corte ha affermato che il personale direttivo è «comprensivo - come chiarito dall'art. 3, n. 2, del R.D. n. 1955 del 1923 (regolamento per l'applicazione del cit. R.D.L. n. 692 del 1923) - non soltanto di tutti i dirigenti ed institori che rivestono qualità rappresentative e vicarie, bensì anche, in difetto di una pattuizione contrattuale in deroga, del personale dirigente cosiddetto minore, ossia gli impiegati di prima categoria con funzioni direttive, i capi di singoli servizi o sezioni di azienda e, in definitiva, i capi - ufficio e i capi - reparto che eccezionalmente possono svolgere persino attività manuale» (Cass. 10 febbraio 2000, n. 1491; conforme, App. Roma, 20 dicembre 2005).

## Trattamento di fine rapporto

ISTAT - Comunicato 16 marzo 2011

Mese	Periodo	Rateo fisso annuo	Indice ISTAT	Delta % Indice	75% Delta Indice	Incremento coeff. TFR
<b>Febbraio 2011</b>	<b>15.02.11 - 14.03.11</b>	0,25	<b>101,5</b>	0,693280	0,519960	<b>0,769960</b>

(\*) A partire dai dati di gennaio 2011 l'ISTAT avvia la pubblicazione delle nuove serie degli indici nazionali FOI con base di riferimento 2010 = 100 (la base di riferimento precedente era il 1995). Per garantire la comparabilità temporale tra le serie espresse nella nuova base di riferimento e quelle espresse nelle precedenti basi, il coefficiente di raccordo dalla base 1995 alla base 2010 per l'indice generale FOI è pari a 1,373.

## Crediti di lavoro

ISTAT - Comunicato 16 marzo 2011

Disciplina in vigore dal 1° gennaio 1998

Mese di maturazione del credito	Indice ISTAT	Coefficienti di rivalutazione ante 1.1.1998	Coefficienti di rivalutazione post 1.1.1998
Dicembre 1997	106,5	1	
<b>Gennaio 1998</b>	106,8	1,0028	1,304864
Febbraio	107,1	1,0056	1,301209
Marzo	107,1	1,0056	1,301209
Aprile	107,3	1,0075	1,298784
Maggio	107,5	1,0094	1,296367
Giugno	107,6	1,0103	1,295163
Luglio	107,6	1,0103	1,295163
Agosto	107,7	1,0113	1,293960
Settembre	107,8	1,0122	1,292760
Ottobre	108	1,0141	1,290366
Novembre	108,1	1,0150	1,289172
Dicembre	108,1	1,0150	1,289172
<b>Gennaio 1999</b>	108,2	1,0160	1,287981
Febbraio	108,4	1,0178	1,285604
Marzo	108,6	1,0197	1,283237
Aprile	109	1,0235	1,278528
Maggio	109,2	1,0254	1,276186
Giugno	109,2	1,0254	1,276186
Luglio	109,4	1,0272	1,273853
Agosto	109,4	1,0272	1,273853
Settembre	109,7	1,0300	1,270369

Mese di maturazione del credito	Indice ISTAT	Coefficienti di rivalutazione ante 1.1.1998	Coefficienti di rivalutazione post 1.1.1998
Ottobre	109,9	1,0319	1,268057
Novembre	110,3	1,0357	1,263459
Dicembre	110,4	1,0366	1,262314
<b>Gennaio 2000</b>	110,5	1,0376	1,261172
Febbraio	111	1,0423	1,255491
Marzo	111,3	1,0451	1,252107
Aprile	111,4	1,0460	1,250983
Maggio	111,7	1,0488	1,247623
Giugno	112,1	1,0526	1,243171
Luglio	112,3	1,0545	1,240957
Agosto	112,3	1,0545	1,240957
Settembre	112,5	1,0563	1,238751
Ottobre	112,8	1,0592	1,235457
Novembre	113,3	1,0638	1,230004
Dicembre	113,4	1,0648	1,228920
<b>Gennaio 2001</b>	113,9	1,0695	1,223525
Febbraio	114,3	1,0732	1,219243
Marzo	114,4	1,0742	1,218177
Aprile	114,8	1,0779	1,213933
Maggio	115,1	1,0808	1,210769
Giugno	115,3	1,0826	1,208669
Luglio	115,3	1,0826	1,208669
Agosto	115,3	1,0826	1,208669
Settembre	115,4	1,0836	1,207621
Ottobre	115,7	1,0864	1,204490
Novembre	115,9	1,0883	1,202412
Dicembre	116	1,0892	1,201375
<b>Gennaio 2002</b>	116,5	1,0939	1,196219
Febbraio	116,9	1,0977	1,192126
Marzo	117,2	1,1005	1,189074
Aprile	117,5	1,1033	1,186038
Maggio	117,7	1,1052	1,184023
Giugno	117,9	1,1070	1,182014
Luglio	118	1,1080	1,181013
Agosto	118,2	1,1099	1,179014
Settembre	118,4	1,1117	1,177023
Ottobre	118,7	1,1146	1,174048
Novembre	119	1,1174	1,171088

Mese di maturazione del credito	Indice ISTAT	Coefficienti di rivalutazione ante 1.1.1998	Coefficienti di rivalutazione post 1.1.1998
Dicembre	119,1	1,1183	1,170105
<b>Gennaio 2003</b>	119,6	1,1230	1,165213
Febbraio	119,8	1,1249	1,163268
Marzo	120,2	1,1286	1,159397
Aprile	120,4	1,1305	1,157471
Maggio	120,5	1,1315	1,156510
Giugno	120,6	1,1324	1,155551
Luglio	120,9	1,1352	1,152684
Agosto	121,1	1,1371	1,150780
Settembre	121,4	1,1399	1,147937
Ottobre	121,5	1,1408	1,146992
Novembre	121,8	1,1437	1,144167
Dicembre	121,8	1,1437	1,144167
<b>Gennaio 2004</b>	122	1,1455	1,142291
Febbraio	122,4	1,1493	1,138558
Marzo	122,5	1,1502	1,137629
Aprile	122,8	1,1531	1,134849
Maggio	123	1,1549	1,133004
Giugno	123,3	1,1577	1,130247
Luglio	123,4	1,1587	1,129331
Agosto	123,6	1,1606	1,127504
Settembre	123,6	1,1606	1,127504
Ottobre	123,6	1,1606	1,127504
Novembre	123,9	1,1634	1,124774
Dicembre	123,9	1,1634	1,124774
<b>Gennaio 2005</b>	123,9	1,1634	1,124774
Febbraio	124,3	1,1671	1,121154
Marzo	124,5	1,1690	1,119353
Aprile	124,9	1,1728	1,115769
Maggio	125,1	1,1746	1,113985
Giugno	125,3	1,1765	1,112207
Luglio	125,6	1,1793	1,109550
Agosto	125,8	1,1812	1,107786
Settembre	125,9	1,1822	1,106906
Ottobre	126,1	1,1840	1,105151
Novembre	126,1	1,1840	1,105151
Dicembre	126,3	1,1859	1,103401
<b>Gennaio 2006</b>	126,6	1,1887	1,100786

Mese di maturazione del credito	Indice ISTAT	Coefficienti di rivalutazione ante 1.1.1998	Coefficienti di rivalutazione post 1.1.1998
Febbraio	126,9	1,1915	1,098184
Marzo	127,1	1,1934	1,096456
Aprile	127,4	1,1962	1,093874
Maggio	127,8	1,2000	1,090450
Giugno	127,9	1,2009	1,089597
Luglio	128,2	1,2038	1,087048
Agosto	128,4	1,2056	1,085354
Settembre	128,4	1,2056	1,085354
Ottobre	128,2	1,2038	1,087048
Novembre	128,3	1,2047	1,086200
Dicembre	128,4	1,2056	1,085354
<b>Gennaio 2007</b>	128,5	1,2066	1,084510
Febbraio	128,8	1,2094	1,081984
Marzo	129	1,2113	1,080306
Aprile	129,2	1,2131	1,078634
Maggio	129,6	1,2169	1,075305
Giugno	129,9	1,2197	1,072821
Luglio	130,2	1,2225	1,070349
Agosto	130,4	1,2244	1,068708
Settembre	130,4	1,2244	1,068708
Ottobre	130,8	1,2282	1,065440
Novembre	131,3	1,2329	1,061382
Dicembre	131,8	1,2376	1,057356
<b>Gennaio 2008</b>	132,2	1,2413	1,054157
Febbraio	132,5	1,2441	1,051770
Marzo	133,2	1,2507	1,046242
Aprile	133,5	1,2535	1,043891
Maggio	134,2	1,2601	1,038446
Giugno	134,8	1,2657	1,033824
Luglio	135,4	1,2714	1,029243
Agosto	135,5	1,2723	1,028483
Settembre	135,2	1,2695	1,030766
Ottobre	135,2	1,2695	1,030766
Novembre	134,7	1,2648	1,034592
Dicembre	134,5	1,2629	1,036130
<b>Gennaio 2009</b>	134,2	1,2601	1,038446
Febbraio	134,5	1,2629	1,036130
Marzo	134,5	1,2629	1,036130

Mese di maturazione del credito	Indice ISTAT	Coefficienti di rivalutazione ante 1.1.1998	Coefficienti di rivalutazione post 1.1.1998
Aprile	134,8	1,2657	1,033824
Maggio	135,1	1,2685	1,031528
Giugno	135,3	1,2704	1,030004
Luglio	135,3	1,2704	1,030004
Agosto	135,8	1,2751	1,026211
Settembre	135,4	1,2714	1,029243
Ottobre	135,5	1,2723	1,028483
Novembre	135,6	1,2732	1,027725
Dicembre	135,8	1,2751	1,026211
<b>Gennaio 2010</b>	136,0	1,2770	1,024702
Febbraio	136,2	1,2789	1,023198
Marzo	136,5	1,2817	1,020949
Aprile	137,0	1,2864	1,017223
Maggio	137,1	1,2873	1,016481
Giugno	137,1	1,2873	1,016481
Luglio	137,6	1,2920	1,012787
Agosto	137,9	1,2948	1,010584
Settembre	137,5	1,2911	1,013524
Ottobre	137,8	1,2939	1,011317
Novembre	137,9	1,2948	1,010584
Dicembre	138,4	1,2995	1,006933
<b>Gennaio 2011 (*)</b>	101,2	1,3047	1,002964
Febbraio	101,5	1,3085	1,000000

(\*) A partire dai dati di gennaio 2011 l'ISTAT avvia la pubblicazione delle nuove serie degli indici nazionali FOI con base di riferimento 2010 = 100 (la base di riferimento precedente era il 1995). Per garantire la comparabilità temporale tra le serie espresse nella nuova base di riferimento e quelle espresse nelle precedenti basi, il coefficiente di raccordo dalla base 1995 alla base 2010 per l'indice generale FOI è pari a 1,373.