

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI



con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli"

con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli"

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....  
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi  
.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....  
**Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi**

**N°12/2010**

**30 Agosto 2010(\*)**

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,  
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di  
immagine, ma pur sempre collegata alla instancabile attività di informazione e  
di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

***Oggi parliamo di.....***

EXTRACOMUNITARIO IN ITALIA CON PERMESSO DI STUDIO. INSTAURAZIONE DI UN CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO. CONVERSIONE DEL PERMESSO DI SOGGIORNO PER STUDIO IN PERMESSO DI SOGGIORNO PER LAVORO AUTONOMO. MA ATTENZIONE ALLE MODALITA' DI ESECUZIONE DEL PROGETTO.

***MINISTERO DEL LAVORO- NOTA N. 3361 DEL 22 LUGLIO 2010.***

C'è possibilità di conversione del permesso di soggiorno per studio in permesso di soggiorno per lavoratore autonomo nel caso di extracomunitario, regolarmente in Italia per motivi di studio, che incardini un contratto di collaborazione a progetto. Lo ha stabilito il Ministero del Lavoro con la nota in informativa che, tuttavia, allerta le DD.PP.LL. a verificare la sussistenza dei requisiti morfologici del contratto a progetto introdotto dagli artt. 61 e segg. del Decreto Legislativo 276/2003 (id: Legge Biagi) fra cui l'autonomia, il coordinamento, la sussistenza di un progetto, programma di lavoro o fase di esso.

USO DEL MOTORINO IN LUOGO DEL MEZZO PUBBLICO PER RAGGIUNGERE IL POSTO DI LAVORO. INCIDENTE. INFORTUNIO IN ITINERE. NON RICONOSCIBILITA'. TRATTASI DI RISCHIO ELETTIVO.

**CASSAZIONE SENTENZA N. 17752 DEL 29 LUGLIO 2010**

E' abbastanza fiorente la produzione della Magistratura in materia di **infortunio in itinere** nonostante che lo stesso sia stato ormai disciplinato da una ben precisa normativa (Art. 12 del Decreto Legislativo 38/2000) che, come è noto, è di per sé già frutto di una copiosa giurisprudenza in materia. Un poco come è successo nella riforma Biagi in materia di "distacco".

Viene, dunque, riconosciuto l'infortunio in itinere solo se sussistono determinate condizioni **altrimenti ci si trova di fronte al c.d. "rischio elettivo" cioè frutto della scelta volontaria del lavoratore.**

Nella sentenza in informativa, i Giudici della S.C. non hanno riconosciuto la sussistenza di una delle condizioni fondamentali: **la necessità** di usare il mezzo proprio.

Nel caso de quo, l'infortunato, **nonostante la presenza di mezzi pubblici di collegamento,** aveva ascritto l'uso del motorino alla **necessità di dimezzare i tempi di percorrenza e, quindi, conciliare le esigenze lavorative con quelle della sua famiglia.**

Di pensiero opposto i Giudici della Cassazione che hanno sancito il seguente principio "Non si possono far rientrare nel rischio coperto dalle garanzie previste dalla normativa sugli infortuni sul lavoro situazioni che senza rivestire carattere di necessità – perché volte a conciliare in un'ottica di bilanciamento di interessi le esigenze del lavoro con quelle familiari proprie del lavoratore, rispondano, invece, ad aspettative che, seppur legittime, non hanno carattere solidaristico a carico della collettività".

NIENTE D.U.R.C. DAL 1° OTTOBRE 2010 ALLE IMPRESE EDILI CHE, IN MATERIA DI RAPPORTI PART-TIME, NON RISPETTERANNO LA PERCENTUALE MASSIMA DI UTILIZZO DELL'ISTITUTO PREVISTA DAL CCNL. LA "IRREGOLARITA" VIENE EQUIPARATA A MANCATO RISPETTO DEL CCNL. A BREVE TUTTE LE IMPRESE RICEVERANNO DALLE CASSE EDILI L'INFORMATIVA SULLA DECISIONE PRESA DALLA CNCE.

La Commissione Nazionale Casse Edili (CNCE) ha sancito che **il mancato rispetto di quanto previsto dal CCNL in tema di percentuale massima di utilizzo del contratto a tempo parziale rispetto al numero dei dipendenti occupati a tempo**

***pieno, costituirà una irregolarità contrattuale e, quindi, causa ostativa al rilascio del DURC.***

**Ciò con decorrenza dal prossimo 1 Ottobre 2010.**

Nelle more, tutte le Casse Edili provvederanno ad informare di tale deliberazione le imprese iscritte con invito a rimuovere tale "irregolarità".

Sull'argomento ci siamo già espressi nella circolare mensile – maggio 2010 - redatta dal CPO di Napoli – ANCL U.P. Napoli e Centro Studi "O. Baroncelli" evidenziando l'illegittima ingerenza del CCNL nella "libertà di iniziativa" e la violazione di principi costituzionali in tema di "presunzioni legali assolute".

NUOVA INIZIATIVA SPERIMENTALE INPS. RICHIESTA ON- LINE DI DILAZIONE BREVE. TALE POSSIBILITA' E' CIRCOSCRITTA AD UN MASSIMO DI QUATTRO DENUNCE IN UN ANNO SOLARE E PER UN MASSIMO DI SEI RATE DI CUI L'ULTIMA DEVE SCADERE ENTRO IL 16 DICEMBRE. TUTTI I DETTAGLI IN UN MESSAGGIO INPS.

***MESSAGGIO INPS N. 19684 DEL 28 LUGLIO 2010***

Nuovo esperimento INPS, via web, teso alla concessione on- line di una breve dilazione per un massimo di 6 rate di cui l'ultima deve essere pagata entro il giorno 16 del mese di dicembre in corso alla data di richiesta.

Questa sperimentazione, i cui dettagli sono contenuti nel Messaggio INPS n. 19684 del 28 luglio 2010, riguarda, al momento, esclusivamente le aziende con dipendenti destinatarie, quindi, della procedura UniEmens.

L'applicazione prevede la possibilità dell'inserimento manuale dell'importo corrispondente al saldo dei contributi non versati con il modello F24 e per il quale viene richiesto il pagamento dilazionato.

Sarà consentita l'utilizzazione della procedura per un massimo di due volte nel corso dell'anno solare e per un totale complessivo di 4 denunce mensili.

La dilazione, come si diceva, avverrà per un massimo di 6 rate ed il relativo pagamento deve concludersi entro la fine dell'anno solare.

L'INPS RISCRIE LE DISPOSIZIONI CIRCA LA COMPATIBILITA' FRA L'INTEGRAZIONE SALARIALE ED IL LAVORO AUTONOMO E/O SUBORDINATO.

***CIRCOLARE INPS N. 107 DEL 5 AGOSTO 2010***

Molto interessante la **circolare INPS n. 107 del 5 Agosto scorso** di cui vi caldegiamo l'approfondimento. Riguarda essenzialmente la prestazione di integrazione salariale e la sua compatibilità, anche a livello dei rispettivi redditi, con lo svolgimento di altra contemporanea attività di lavoro subordinato od autonomo di cui vi forniamo solo alcuni spunti di riflessione poiché la stessa è molto articolata contemplando numerose altre ipotesi.

Essendo, pertanto, la presente rubrica dedicata alla informativa solamente, Vi preghiamo, per davvero, di approfondirla.

L'Istituto di Via Ciro il Grande in Roma incomincia, ad esempio, con il ricordare che le disposizioni ex Decreto Legislativo Luogotenenziale 9 Novembre 1945 n. 788 ed ex Decreto Legge 21 Marzo 1988 n. 86 **non sanciscono una incompatibilità assoluta fra la prestazione di Cassa Integrazione ed il reddito di lavoro autonomo o subordinato. Infatti, come da interpretazioni giurisprudenziali e fermo restando l'obbligo della comunicazione preventiva all'INPS, non vi è la perdita dell'intero trattamento ma solo di parte di esso in relazione al reddito conseguito in forma subordinata od autonoma.**

Ovviamente, è necessario, in questo caso, che via sia comunque la comunicazione preventiva del lavoratore all'INPS **allo scopo di evitare la decadenza per l'intero periodo di CIGS.**

La circolare in informativa sancisce poi le circostanze in cui si può dar luogo:

- all'incompatibilità tra la nuova attività lavorativa e l'integrazione salariale ed alle conseguente cessazione del rapporto di lavoro su cui è fondata;
- alla totale cumulabilità della remunerazione collegata alla nuova attività con l'integrazione salariale;
- ad una parziale cumulabilità dei redditi da lavoro con l'integrazione salariale.

E così, ad esempio, se il nuovo rapporto di lavoro intrapreso, pur in pendenza di altro rapporto sospeso per CIGS, **è a tempo pieno ed indeterminato ne viene di**

**conseguenza che il vecchio rapporto (quello che è il fondamento della CIGS) deve intendersi cessato al pari delle prestazioni CIGS.**

Si ha, invece, piena compatibilità tra attività di lavoro ed integrazione salariale, laddove la nuova attività di lavoro dipendente intrapresa, per la collocazione temporale in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno, sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale.

In tali casi l'integrazione salariale è pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività lavorativa.

Quest'ipotesi ricorre nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano part-time, sia orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) e sia verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati). Del resto nell'ipotesi di part-time verticale l'integrazione salariale è dovuta soltanto nei periodi in cui sarebbe stata espletata l'attività lavorativa.

Da ultimo si segnala che si può avere compatibilità anche tra un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e uno part-time, purché le due attività siano tra loro comunque compatibili nel limite dell'orario massimo settimanale di lavoro.

**Ad maiora**

***IL PRESIDENTE  
EDMONDO DURACCIO***

**(\*) Rubrica contenente informazioni riservate ai soli iscritti all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli. Riproduzione, anche parziale, vietata.**

*Con preghiera di farla visionare ai Praticanti di studio!!*

HANNO COLLABORATO ALLA REDAZIONE DI QUESTO NUMERO  
**VINCENZO BALZANO, FRANCESCO DURACCIO, ANNA MARIA GRANATA**