

## Nuovo sistema di gestione delle deleghe INPS: proroga al 31 ottobre

Prolungato il periodo di contemporanea vigenza dei due sistemi

I professionisti cui sia stata demandata la cura degli adempimenti in materia di previdenza e assistenza sociale dei lavoratori dipendenti avranno **più tempo** per procedere all'**acquisizione delle deleghe** da parte dei datori di lavoro e alla successiva attivazione delle stesse mediante il nuovo sistema introdotto dall'INPS con la circolare n. [28](#) dell'8 febbraio 2011.

Il termine per la definitiva entrata a regime di tale sistema – fissato dalla suddetta circolare al periodo di paga “aprile 2011” – è stato, infatti, differito al **31 ottobre 2011**. Fino a tale momento, per la trasmissione telematica della documentazione previdenziale (denunce Uniemens), potranno ancora essere utilizzate le modalità attualmente in uso.

È quanto comunicato dall'Istituto di Previdenza con il messaggio n. [9655](#) del 29 aprile 2011. Come illustrato nel precedente articolo “[Adempimenti previdenziali: nuova procedura web per gli intermediari](#)” del 9 febbraio 2011, con la circolare n. 28 del 2011, l'INPS, in considerazione del processo di **modernizzazione** che, negli ultimi anni, ha investito la legislazione lavoristica e previdenziale, ha dettato nuove istruzioni in ordine alle modalità di definizione dei titoli che legittimano ad operare in qualità o per conto dei datori di lavoro.

In particolare, con riferimento all'ipotesi, sempre più frequente, in cui il datore di lavoro scelga di **non curare in prima persona** o tramite propri dipendenti gli adempimenti nei confronti dell'Istituto, delegandone la gestione agli **intermediari a ciò abilitati**, la citata circolare ha evidenziato come il crescente sviluppo dell'informatizzazione abbia rafforzato il ruolo di questi ultimi, “che risultano pertanto interlocutori privilegiati degli enti preposti al controllo di tali adempimenti e alla gestione delle conseguenti attività”. Si tratta – è d'obbligo ricordarlo – dei soggetti di cui all'art. 1 della L. 12/1979, vale a dire i consulenti del lavoro, gli avvocati e i dottori commercialisti o esperti contabili (previa comunicazione alla DPL dello svolgimento dell'attività di consulenza del lavoro), i servizi o centri di assistenza fiscale istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, con esclusione, invece, dei CED e dei soggetti che possono svolgere solo adempimenti di natura fiscale (tributaristi ed esperti tributaristi, consulenti fiscali, revisori contabili).

Proprio il processo di “smaterializzazione” degli adempimenti cui si è fatto cenno ha, tuttavia, fatto emergere l'esigenza di definire delle procedure che assicurino la reale ed

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)

**effettiva riconducibilità** degli adempimenti stessi ai soggetti per legge tenuti ad assolverli. Da qui l'introduzione di un nuovo sistema di deleghe per l'espletamento degli adempimenti nei confronti dell'Istituto previdenziale.

## Sul sito dell'INPS è disponibile la nuova applicazione

In sintesi, per quanto qui interessa, si è stabilito che gli **intermediari** ex L. 12/1979, identificati con le nuove modalità descritte dalla circolare n. 28/2011, possano operare in nome e per conto dei datori di lavoro soltanto sulla base di **apposite deleghe rese per iscritto** dal delegante, utilizzando il modulo all'uopo predisposto. È stata, quindi, comunicata la messa a disposizione, sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione "servizi per le aziende e i consulenti", di una **nuova applicazione** di gestione delle deleghe e si è previsto che gli intermediari debbano utilizzare la stessa – previo accesso tramite PIN o Carta Nazionale dei Servizi – innanzitutto, per compilare il testo della delega con i dati propri e del delegante; successivamente, dopo aver stampato la delega, ottenuto la firma del delegante e aver effettuato un nuovo accesso all'applicazione, per procedere alla sua validazione. A tale atto è, infatti, subordinata l'operatività della delega.

Come accennato, il nuovo sistema avrebbe dovuto entrare pienamente a regime "a decorrere dalle denunce contributive relative al periodo di paga «aprile 2011»" (Uniemens da inviare entro il 31 maggio 2011). Per consentire agli intermediari di disporre di un termine più congruo per l'acquisizione e la comunicazione delle deleghe da parte dei datori di lavoro, si è, tuttavia, deciso di **prolungare il periodo transitorio**, di contemporanea vigenza del nuovo sistema con il sistema preesistente, fino al 31 ottobre 2011.

A decorrere **dal 1° novembre 2011**, potranno, invece, avvalersi dei servizi resi disponibili dall'INPS per l'esecuzione degli adempimenti previdenziali e, in particolare, per l'invio delle denunce contributive soltanto i soggetti abilitati a operare in nome e per conto del datore di lavoro sulla base dei criteri definiti dalla circolare n. 28/2011. In mancanza, **non potranno più essere utilizzate** le deleghe rilasciate dai clienti all'inizio del mandato, quand'anche in esse sia stato specificamente attribuito al professionista l'incarico ad agire quale intermediario INPS.

## Lavori usuranti, comunicazione annuale per i notturni

Con il decreto legislativo in Gazzetta Ufficiale scattano nuovi obblighi di comunicazione per il datore di lavoro che impiega lavoratori in orario notturno o in lavorazioni "a catena".

La Gazzetta Ufficiale n. 108 dell'11 maggio 2011 pubblica il D.lgs. n. 67/2011 contenente le disposizioni per il pensionamento anticipato a favore dei lavoratori impiegati in attività usuranti.

Con l'entrata in vigore del decreto, che attua l'articolo 1 della legge n. 183/2010 scattano nuovi obblighi di comunicazione per il datore di lavoro che impiega lavoratori in orario notturno o in lavorazioni "a catena". In particolare:

### ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

### ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

- il datore di lavoro deve comunicare con cadenza annuale ed esclusivamente per via telematica, alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e ai competenti istituti previdenziali, l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui occupi lavoratori notturni così come definiti all'articolo 1, comma 1, lettera b).

- il datore di lavoro che svolge le lavorazioni indicate dall'articolo 1, comma 1, lettera c), è tenuto a darne comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e ai competenti istituti previdenziali entro trenta giorni dall'inizio delle medesime. In sede di prima applicazione della presente disposizione, la comunicazione è effettuata entro trenta giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo in argomento.

Ai fini che qui interessano è considerato:

- lavoratore a turni: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

- periodo notturno: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra mezzanotte e le cinque del mattino;

- lavoratori notturni:

i lavoratori a turni che prestano la loro attività nel periodo notturno, per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 78 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato nel periodo compreso tra il 1° luglio 2008 e il 30 giugno 2009 e non inferiore a 64 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1° luglio 2009;

al di fuori di questi casi sono considerati tali i lavoratori che prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo.

L'articolo 1, c. 1, lettera c) riguarda, invece, i lavoratori impegnati all'interno di un processo produttivo in serie. Si tratta, in particolare, dei lavoratori alle dipendenze di imprese per le quali operano le voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro elencate nell'allegato n. 1 al decreto in commento, cui si applicano i criteri per l'organizzazione del lavoro previsti dall'articolo 2100 del codice civile, impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, contraddistinto da un ritmo determinato da misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, che svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali, ad attività di regolazione o controllo computerizzato delle linee di produzione e al controllo di qualità.

Il datore di lavoro può provvedere alle comunicazioni di cui sopra direttamente o per il tramite dell'associazione cui aderisce o conferisce mandato, o dei soggetti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, fermo restando che l'omissione di ognuna delle comunicazioni previste è punita con la sanzione amministrativa da 500 euro a 1500 euro. L

'adempimento è, però, soggetto a diffida obbligatoria ai sensi dell'articolo 13, comma 2 e seguenti, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Quanto ai lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso ai benefici pensionistici, la prima scadenza utile è al 30 settembre 2011: entro tale data deve essere trasmessa la domanda e la relativa documentazione da parte di coloro che hanno maturato o maturino i requisiti entro il 31 dicembre 2011.

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Aggiornamento UNIEMENS

## Unita' operativa obbligatoria dalle paghe di aprile 2011

L'INPS ha aggiornato il documento tecnico per la compilazione dei flussi UNIEMENS. La nuova versione (release 1.2.2.) rende obbligatoria l'indicazione dell'unita' operativa a partire dalle paghe di aprile 2011. Per unita' operativa si intende il luogo ove viene svolta in modo stabile l'attivita' lavorativa di uno o piu'dipendenti.

Con la versione 1.2.2 di UNIEMENS individuale è stato introdotto il nuovo elemento "UnitaOperativa" nella "DenunciaIndividuale" del lavoratore dipendente.

L'unità operativa è intesa come luogo ove viene svolta in modo stabile l'attività del lavoratore ed è strettamente collegata all'accentramento contributivo.

La circolare INPS del 31 dicembre 2010, n. 172, ha infatti stabilito il principio dell'unicità della posizione contributiva: il datore di lavoro, pur in presenza di una pluralità di unità operative, è tenuto a concentrare la gestione degli adempimenti contributivi su di un'unica posizione contributiva, ad eccezione di alcuni casi espressamente previsti dall'Istituto.

Distinte posizioni aziendali (quindi, numeri di matricola diversi) sono ancora ammesse nei seguenti casi:

- il datore di lavoro che, in relazione alla diversa tipologia di personale, è tenuto al versamento della contribuzione secondo obblighi e misura diversi, o che svolge attività caratterizzate da autonomia organizzativa e gestionale con diverse finalità economiche;
- le imprese armatoriali, con particolare riferimento al personale marittimo imbarcato costituente l'equipaggio;
- le imprese appaltatrici di servizi vari, operanti a bordo delle navi da crociera;
- le agenzie di somministrazione, tenute ad avere posizioni distinte per il personale interno e per i lavoratori somministrati.

I datori di lavoro, già in possesso di più matricole con classificazioni omogenee, hanno la possibilità di richiedere la costituzione dell'accentramento contributivo.

L'eventuale accoglimento della domanda da parte dell'Istituto comporta la chiusura delle posizioni contributive oggetto della richiesta.

Il datore di lavoro in possesso di una posizione contributiva presso l'INPS, che intende aprire una nuova unità operativa, non è più tenuto a richiedere l'apertura di una nuova e distinta posizione contributiva: è sufficiente, infatti, comunicare all'INPS l'apertura dell'unità operativa utilizzando la posizione contributiva già in essere.

Ad ogni unità operativa il servizio web dell'INPS assegna un numero progressivo identificativo.

L'indicazione di tale numero nell'elemento "UnitaOperativa" è obbligatoria dalle denunce di competenza del mese di aprile 2011: i datori di lavoro che non hanno indicato l'unità operativa nelle denunce di competenza dei primi mesi dell'anno non sono tenuti a ripresentare i flussi telematici con l'indicazione di questo nuovo dato.

La "sede principale" è individuata come "0" (zero) e può essere omissa nel file UNIEMENS; anche nel caso di unica unità operativa esistente l'utente potrà, indifferentemente, indicare "zero" o non riportare l'elemento.

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Nel caso di cambio di unità operativa nel corso del mese da parte del singolo lavoratore, il datore di lavoro non dovrà presentare due denunce individuali: sarà sufficiente indicare l'ultima unità operativa ove è stato impiegato il lavoratore. Il software di controllo dell'INPS verificherà anche il valore inserito nell'elemento "UnitaOperativa": se tale valore non sarà presente negli archivi dell'Istituto il flusso UNIMENS individuale sarà scartato (non sarà, quindi, un errore "forzabile").

L'elemento "UnitaOperativa" è stato inserito anche nel nodo "MesePrecedente", con il quale possono essere modificati dati che non hanno valenza contributiva relativi a mesi precedenti rispetto alla denuncia corrente.

Tra le novità dell'ultimo documento tecnico si segnala l'inserimento:

- delle nuove causali "1E" (cessazione della contribuzione figurativa correlata per i dipendenti FS) e "2E" (cessazione del rapporto di lavoro per i dipendenti FS ed accesso al Fondo di Solidarietà, con conseguente inizio di contribuzione figurativa correlata) nell'elemento "TipoCessazione";
- dei codici "EF", "EN" e "ME" in "TipoLavoratore";
- del nuovo codice fondo interprofessionale "FGRI" (FOND.AGRI).

## Apprendistato, una mini rivoluzione

Delega alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale per la disciplina del contratto di apprendistato, tre diverse tipologie, la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e altre significative modifiche, sono le novità della riforma dell'apprendistato contenute nello schema di decreto legislativo proposto dal Governo

Il Consiglio dei Ministri del 5 maggio 2011 ha approvato, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, uno schema di decreto legislativo di attuazione della delega di cui al comma 30 della legge n.247/2007, come modificata dalla legge n.183/2010, che istituisce il "testo unico dell'apprendistato".

L'articolo 46 della legge 4 novembre 2010, n.183 (collegato lavoro) ha sostituito il comma 30 della legge 24 dicembre 2007, n.247, di recepimento del "patto" fra le Parti sociali ed ha rinnovato la delega al Governo per adottare uno o più decreti legislativi per revisione dell'istituto dell'apprendistato, da attuare previa intesa con le regioni e le parti sociali, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

- a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia;
- b) individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;
- c) con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;
- d) adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

**ROMA**  
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**  
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Lo schema di decreto legislativo proposto dal Governo delega la contrattazione collettiva di qualsivoglia livello - nazionale, territoriale e aziendale - purché stipulata da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a disciplinare il contratto di apprendistato, nel rispetto dei criteri, stabiliti dall'articolo 2 e perlopiù mutuati dall'attuale disciplina normativa.

Le tre attuali tipologie di apprendistato subiscono modifiche significative, anche di denominazione:

- 1) Apprendistato per la qualifica professionale: riguarda tutti i settori di attività ed è valido anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione; scende a 15 anni l'età per l'assunzione; la durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica e del titolo di studio da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni;
- 2) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere: può essere avviato in tutti i settori privati e pubblici, con giovani di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Rispetto all'attuale contratto di apprendistato professionalizzante, la formazione "di mestiere" impartita in azienda deve essere integrata dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo di quaranta ore per il primo anno e di ventiquattro per il secondo;
- 3) Apprendistato di alta formazione e ricerca. E' esteso agli studi professionali, che potranno con tale contratto far svolgere il praticantato. Con questa tipologia contrattuale può essere svolta attività di ricerca o può essere conseguito un titolo di studio di livello secondario superiore o di studio universitario e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca.

Agli apprendisti verrà assicurata la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, contro le malattie e l'assicurazione IVS. Si direbbe dimenticata la tutela in caso di maternità, salvo che la si intenda compresa nel generico ambito della malattia. Gli accordi ed i contratti collettivi dovranno seguire i seguenti criteri:

- a) forma scritta del contratto e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;
- b) divieto di retribuzione a cottimo;
- c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- d) presenza di un tutore o referente aziendale;
- e) possibilità, anche con il concorso delle regioni, di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni;
- f) registrazione della formazione effettuata e delle competenze acquisite nel libretto formativo del cittadino;

**ROMA**  
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**  
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

g) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi anche nei percorsi di istruzione degli adulti;

h) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;

i) possibilità per le parti di recedere dal contratto al termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Lo schema sarà ora sottoposto all'attenzione della Conferenza Stato-Regioni e all'esame delle Commissioni parlamentari, per la necessaria intesa ed i richiesti pareri.

## Apprendistato, il CDM approva la riforma

Il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di Decreto Legislativo sul nuovo apprendistato.

Lo schema di decreto legislativo attua la delega conferita al Governo dalla legge in materia di previdenza, lavoro e competitività per favorire la crescita (Legge n. 247 del 2007).

L'apprendistato è il contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato all'occupazione e alla formazione dei giovani. Previste tre tipologie di contratto: l'apprendistato per la qualifica professionale, rivolto ai giovanissimi a partire dai 15 anni di età, l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, rivolto ai giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni che devono completare il loro iter formativo e professionale e, infine, l'apprendistato di alta formazione e ricerca, rivolto a coloro che aspirano ad un più alto livello di formazione, nel campo della ricerca, del dottorato e del praticantato in studi professionali.

La disdetta del contratto collettivo e' riservata alle parti stipulanti

## Il datore di lavoro puo' recedere dal contratto nazionale di categoria?

i

Il c.c.n.l. per l'industria tessile prevede, come tutti i contratti nazionali di lavoro, un meccanismo di recesso che viene generalmente attivato dai sindacati dei lavoratori. Una recente sentenza della Corte di cassazione ha escluso che tale facoltà possa essere esercitata anche dal singolo datore di lavoro, il quale deve percorrere altre strade se intende sottrarsi legittimamente all'obbligo di applicare il contratto collettivo. Vediamo quali.

I contratti collettivi di categoria hanno validità limitata nel tempo e recano in genere una clausola di rinnovo automatico per periodi annuali, salvo recesso delle parti da comunicare con congruo preavviso.

Così, ad esempio, il c.c.n.l. per le aziende industriali del comparto tessile recita al terzo comma dell'art. 8, con una formulazione che viene riprodotta senza variazioni dal 1995: "il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata".

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Anche l'ultimo rinnovo, intervenuto in data 21 maggio 2010, ha confermato la formulazione appena riportata, tranne l'ampliamento a sei mesi del periodo di preavviso in conformità al nuovo modello per la contrattazione di categoria introdotto dall'accordo quadro del 2009.

Dal tenore letterale della disposizione non si ricava l'identità dei soggetti titolari del potere di intimare la disdetta e ciò può aprire uno spiraglio ad interpretazioni di segno diverso.

Proprio basandosi sul presupposto che il recesso non compete solo alle parti stipulanti ma anche al singolo datore di lavoro, un'impresa tessile ha invocato la ricordata clausola contrattuale e comunicato la disdetta del c.c.n.l. motivandola con l'eccessiva onerosità sopravvenuta. Va precisato che l'impresa aveva applicato fino a quel momento il contratto di categoria e riteneva di sottrarsi legittimamente con l'atto di recesso, in considerazione della "rovinosa situazione economico-produttiva" in cui versava, all'obbligo di erogare ai propri dipendenti i previsti incrementi della retribuzione tabellare.

Il fondamento giuridico della decisione aziendale è stato peraltro contestato da una dipendente che ha fatto ricorso al giudice, lamentando l'intervenuta riduzione del suo trattamento rispetto alla dinamica dei minimi tabellari nel settore e chiedendo pertanto la condanna del datore di lavoro al pagamento delle differenze retributive che si erano generate.

Dopo i primi due gradi di giudizio, conclusi con pronunce non univoche, la questione viene ora definitivamente risolta dai giudici di legittimità che hanno rigettato le argomentazioni prospettate dall'azienda a sostegno della propria impostazione.

La Corte di cassazione (sentenza n. 8994 del 19 aprile 2011) ha infatti affermato, senza margini di ambiguità, che la titolarità del potere di disdetta del contratto collettivo nazionale di lavoro, attribuito dal ricordato art. 8, compete esclusivamente alle parti stipulanti ossia alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

A conferma del proprio pensiero la Corte ha aggiunto che il singolo datore di lavoro può essere eventualmente legittimato a disdire un accordo aziendale, ma ciò per l'appunto nella sua qualità di parte stipulante.

### **Soluzioni operative**

Alla luce di questa sentenza, al datore di lavoro che applica un determinato contratto collettivo di categoria e che intende liberarsi da tale obbligo, senza rendersi inadempiente nei confronti dei lavoratori, si offrono due strade alternative:

- se l'impresa è iscritta all'associazione imprenditoriale stipulante, è necessario risolvere in primo luogo, nei modi e nei tempi previsti, il rapporto associativo da cui discende l'efficacia vincolante del c.c.n.l.;
- se l'impresa non è iscritta e l'obbligo di applicazione del contratto di categoria deriva, ad esempio, dal richiamo al trattamento economico e normativo del c.c.n.l. contenuto nella lettera di assunzione dei singoli dipendenti, occorre agire sul piano del rapporto individuale di lavoro per ottenere una modifica del patto a suo tempo stipulato.

Non sembra invece utilizzabile, per conseguire l'obiettivo indicato, il ricorso alla risoluzione del contratto per eccessiva onerosità sopravvenuta prospettata, come sopra accennato, nella comunicazione di recesso stilata dall'impresa tessile.

**ROMA**  
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**  
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it



Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Secondo l'art. 1467 cod. civ. per determinare la risoluzione di un contratto con prestazioni corrispettive, come è il contratto di lavoro subordinato, l'eccessiva onerosità sopravvenuta deve essere causata dal verificarsi di avvenimenti straordinari e imprevedibili, non rientranti nell'alea normale del contratto.

La mera difficoltà del datore di lavoro di adempiere al suo obbligo retributivo, causata da fatti contingenti di carattere economico e organizzativo, non consente quindi il recesso unilaterale mentre può giustificare l'attivazione di altri rimedi predisposti dall'ordinamento, come l'intervento della cassa integrazione.

(Cassazione civile Sentenza 19/04/2011, n. 8994)

SCADE IL 31 luglio 2011

## Gestione separata INPGI, comunicazione redditi 2010 solo online

Entro il 31 luglio 2011 tutti i giornalisti che nell'anno 2010 hanno svolto attività in forma autonoma dovranno presentare la comunicazione reddituale all'INPGI. Potranno farlo esclusivamente in modalità telematica.

Entro il 31 luglio 2011 tutti i giornalisti che nell'anno 2010 hanno svolto attività in forma autonoma dovranno presentare la comunicazione reddituale all'INPGI.

I giornalisti interessati potranno farlo esclusivamente in modalità on-line, collegandosi al portale dell'Istituto. Il servizio telematico sarà attivo a partire dal 15 giugno 2011.

### Soggetti obbligati

Sono tenuti alla presentazione della denuncia reddituale tutti i giornalisti che nell'anno 2010 hanno svolto attività giornalistica in forma autonoma:

- con partita IVA;
- con la sola ritenuta d'acconto (attività occasionale e/o cessione dei diritti d'autore);
- come partecipazione in società semplici o in associazione tra professionisti.

### Particolarità ed esclusioni

I giornalisti che non hanno prodotto reddito da attività giornalistica libero-professionale e non hanno chiesto di essere sospesi dalla contribuzione sono in ogni caso tenuti ad effettuare la comunicazione reddituale.

Sono esclusi dall'obbligo i giornalisti che nell'anno 2010 hanno svolto esclusivamente attività da co.co.co.

### Modalità e termini di presentazione

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

La comunicazione reddituale deve essere presentata entro il 31 luglio 2011 esclusivamente in modalità telematica. L'area dedicata alla comunicazione sarà disponibile tutti i giorni a partire dal 15 giugno 2011 (dalle ore 8:00 alle ore 20:00).

Dopo il 30 dicembre 2011, ferma restando l'applicazione della sanzione prevista per il ritardo, la comunicazione dovrà essere inviata tramite raccomandata A/R (Mod. RED-GS).

### **Sanzioni**

In caso di tardiva presentazione della comunicazione, sarà applicata una sanzione del:

- 5% del contributo soggettivo minimo (200 euro), se la comunicazione è trasmessa entro 30 giorni dalla scadenza del termine;
- 10%, se la comunicazione è trasmessa tra il 31° giorno ed il 60°;
- 15%, se la trasmissione avviene tra il 61° giorno ed il 90°;
- 20%, oltre il 90° giorno.

La sanzione è ridotta per i primi 5 anni di iscrizione all'Albo, in quanto il contributo soggettivo è pari a 78,26 euro soltanto (valore per l'anno 2010).

Sanzione piena Sanzione ridotta Dal 1 al 30 agosto 2011 110 euro 3,91 euro Dal 31 agosto al 29 settembre 2011 120 euro 7,83 euro Dal 30 settembre al 29 ottobre 2011 130 euro 11,74 euro Dal 30 ottobre 2011 140 euro 15,65 euro

### **Rettifiche**

Anche le comunicazioni di rettifica devono essere inviate con modalità telematica. Il servizio telematico sarà attivo fino al 30 dicembre 2011; oltre questa data, il modulo di rettifica dovrà essere inviato per posta con raccomandata A/R.

### **Esempio di compilazione del modello RED-GS**

Il giornalista ha percepito nell'anno 2010 compensi derivanti dalla cessione dei diritti d'autore per un ammontare complessivo pari a 4.200 euro.

## **Il part-time vero o presunto**

Quanto tempo è necessario ad una società per fare proprio un cambiamento culturale e sociale e trasformarlo in risultato tangibile, sia in termini economici ma soprattutto in termini giuridici?

La domanda è rivolta ai sociologi a chi studia e analizza i cambiamenti del sociale per aiutarci a interpretare il presente e fornirci gli strumenti adatti per trasformarli, se necessario, in regole. Quanto tempo ci vorrà allora, ancora perché il nostro ordinamento giuridico accetti che il lavoro a tempo parziale possa essere un valore e non un orpello?

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Da giurista richiamo alcuni principi espressi da una recente sentenza della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione in materia e cioè che non vi è un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro full-time in rapporto di lavoro part-time, essendo rimesso al datore di lavoro, nell'esercizio delle proprie prerogative di natura organizzativa, decidere discrezionalmente (in assenza di precisi vincoli di legge o di contratto collettivo) se trasformare un rapporto di lavoro in rapporto di lavoro part-time (Cass. Sez. Lav. 4 maggio 2011, n. 9769).

In capo al lavoratore può essere riconosciuto un diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto solo in base alla legge o quando venga dimostrato che, pur in presenza di specifiche ragioni di natura organizzativa, il datore di lavoro non abbia rispettato specifici criteri preferenziali di scelta (posti ad esempio dal contratto collettivo) dei soggetti cui concedere il part-time.

Come uomo (e il termine è volutamente generale) non posso che rimanere perplessa davanti ad un ordinamento giuridico che coglie con il contagocce le numerose sollecitazioni che derivano dal sociale in materia di part-time o rilasciando un po' alla volta norme di apertura esclusivamente finalizzate a chi sta male (o assiste chi sta male e non potrebbe oggettivamente lavorare al 100% - si veda l'art. 12bis del D.Lgs. 61/2000 in materia di part-time) o affidandosi all'interpretazione che delle norme si fa nelle aule di Tribunale.

Qualche mese fa un rapporto pubblicato sul Sole24ore riportava i dati di un sempre maggiore ricorso al part-time, soprattutto nel Nord-Est dell'Italia, quale valvola di sfogo per conciliare famiglia e lavoro, aspirazioni individuali e perché no, professionali ed esigenze familiari, ma siamo ancora molto indietro. Siamo indietro perché la scelta del part-time sembra essere ancora tutta femminile: su 3,4 milioni di lavoratori part-time il 78% è donna, ma attenzione, la variazione rispetto al 2007 e cioè prima della crisi è solo di un + 1,4%. Non solo, quello che alza le statistiche è un dato oltremodo preoccupante e cioè che la maggior parte delle persone lavora part-time perché *non trova un'altra occupazione full time.....*

Quindi, oltre ad avere dei dati percentuali molto bassi rispetto al resto d'Europa, da noi il part-time finisce per essere un ripiego se non addirittura una necessità - perché si deve pur lavorare e a questo punto va bene anche un lavoretto part-time ... -, mentre potrebbe essere un valore di sviluppo verso cambiamenti culturali che stanno diventando ormai fondamentali e cioè il ripensamento del lavoro partendo dagli spazi di "non lavoro": quanto è più produttivo un manager che lavora 10 o 12 ore al giorno rispetto a chi cerca, invece, di compattare la propria attività lavorativa in 6 ore? Chiediamolo ai nostri fratelli in nord Europa: in Finlandia, in Svezia, in Norvegia, ma anche in Germania o nella più vicina Svizzera.

Per finire, l'Istat ha diffuso pochi giorni fa un dato a dir poco sconvolgente e cioè che dal 2008 al 2010 il numero delle donne che ha rinunciato (più o meno volontariamente) al lavoro a causa della maternità è pari a 800.000 unità ... Credo che abbiamo ancora molta strada da fare ...

Quando e' lavoro a progetto?

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

## Al vaglio della Corte d'appello di Brescia un contratto di lavoro a progetto certificato

La Corte di Appello di Brescia, chiamata a pronunciarsi su una vertenza relativamente ad un rapporto di lavoro a progetto certificato intercorso nel 2008, coglie l'occasione per enunciare le caratteristiche proprie di tale tipologia contrattuale che la differiscono dal rapporto di lavoro subordinato.

La vicenda processuale verte su un contratto di lavoro a progetto certificato (da una competente commissione di certificazione) dichiarato nullo in prima istanza e convertito così in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con condanna della società datrice di lavoro alla corresponsione delle differenze retributive e della retribuzioni maturate successivamente alla costituzione in mora. In particolare, dalla lettura della sentenza emerge quanto segue:

- Pur trattandosi di un contratto certificato a norma del D.lgs. n. 276 del 2003, la Corte ritiene che ciò non sia vincolante per il giudizio e che non resti pressoché nulla di tale certificazione una volta espunte le affermazioni di pura valutazione in parte ripetitive di quanto affermato nel contratto certificato, ma non indicative delle reali circostanze che possono essere dirimenti per la qualificazione del rapporto di lavoro voluto dalle parti
- Non può esistere autonomia del collaboratore nel decidere tempi e modi della prestazione, laddove quest'ultima sia predeterminata in modo tale da ridurre l'autonomia a margini di assoluta irrilevanza
- Dichiarazioni del collaboratore di non essere soggetto al potere disciplinare a gerarchico sono prive di valore qualora ciò non trovi riscontro nelle reciproche obbligazioni
- In merito alla genuinità della volontà negoziale espressa dal collaboratore diretta alla instaurazione di un rapporto di lavoro a progetto e confermata nella richiesta (congiuntamente al datore di lavoro) di volere certificare il rapporto (avanzata dopo la costituzione del rapporto stesso), la Corte di Appello esprime qualche dubbio (il lavoratore - straniero - poteva avere avuto difficoltà di comprensione anche linguistica circa la portata della procedura di certificazione; la certificazione aveva riguardato contestualmente una pluralità di contratti a progetto). E in ogni caso, sottolineano i Giudici, la volontà delle parti deve trovare concreto riscontro nel contratto (di lavoro a progetto) che è stato concluso e attuato
- Costante è la posizione giurisprudenziale richiamata dalla Corte di Appello in base alla quale la volontà delle parti è sì rilevante, ma non lo è nella misura in cui sia diretta solo alla qualificazione del rapporto a prescindere dal contenuto delle obbligazioni assunte: la natura del rapporto, a cui accedono tutele e norme inderogabili diverse, è materia sottratta alla disponibilità delle parti.

Tanto premesso, la Corte d'Appello passa in rassegna le norme sul lavoro a progetto contenute nella cd. Riforma Biagi (artt. 61 ss.) e osserva che:

- Lo scopo della normativa è di vietare la costituzione di forme di collaborazioni coordinate e continuative atipiche. La legge ammette e prevede che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personali e senza vincolo di subordinazione, siano riconducibili a uno o più progetti specifici, programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente, e gestiti dal collaboratore in autonomia in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con il committente e indipendentemente dal tempo impiegato per dare esecuzione all'opera;

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

- Essa riconosce, dunque, un unico tipo di rapporto di lavoro non subordinato definito attraverso le caratteristiche di oggetto e modalità della prestazione:

oggetto: si deve trattare di un progetto specifico (ovvero piano ideato, oggettivamente apprezzabile, in funzione di uno scopo da realizzare) o un programma di lavoro o una fase di lavoro (specifici) per il perseguimento di un risultato; la prestazione deve essere altresì delimitabile sul piano temporale

modalità: devono consistere in una gestione autonoma della prestazione in funzione del risultato, nel rispetto, come detto, del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato;

- Circa la determinazione del corrispettivo dovuto, l'art. 63 del D.lgs. n. 276 pone sicuramente problemi di applicazione atteso il contenuto del tutto generico della norma. Tuttavia, secondo la Corte d'Appello il riferimento ai compensi dei lavoratori autonomi (intesi come categoria ex art. 2222 c.c.) rende esplicito che il termine di paragone (per determinare il compenso al collaboratore) siano i piccoli imprenditori o soggetti che hanno un'organizzazione propria.

- Assume rilevanza per la definizione della controversia la circostanza che l'attività oggetto del contratto fosse un servizio specifico facente parte dell'oggetto sociale della società e della sua ordinaria attività d'impresa (il collaboratore si occupava della distribuzione e consegna di prodotti editoriali per il committente - impresa costituita in forma di società cooperativa con attività di trasporto merci per conto terzi -)

- Viene accertata l'esistenza di un compenso di tipo "orario", sia pure stabilito in maniera cumulativa per più di 6 ore e in assenza di altri elementi che deponessero per una correlazione del compenso ad elementi diversi dalla presenza

- I Giudici valutano, infine, assente una correlazione tra il progetto e il risultato.

Pertanto, la Corte d'Appello ritiene che il contratto a progetto sia nullo per violazione delle disposizioni di cui agli artt. 61 ss cit. in quanto diretto alla costituzione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in spregio alle citate norme. Ne consegue che, per legge, un simile rapporto sia da intendersi di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla sua costituzione.

La Corte è dell'avviso che la normativa sul lavoro a progetto non contenga una mera presunzione di subordinazione, ma attui una vera e propria riqualificazione del rapporto in difformità con quanto dalle parti dichiarato. Sono così disconosciuti interessi delle parti che diano luogo a dichiarazioni negoziali elusive della normativa e a forme di occupazione precaria.

Grava sul datore di lavoro provare l'esistenza di un diverso rapporto, onere che è circoscritto alla prova della sussistenza di un rapporto di lavoro autonomo ex art. 2222 c.c.. E quanto fornito e affermato dalla società cooperativa non depono affatto per l'esistenza di un contratto d'opera. Infine, la Corte dichiara che la conversione opera a favore della costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e non a tempo determinato, in quanto di tale ultima fattispecie contrattuale (disciplinata dal D.lgs. n. 368 del 2001) mancano i presupposti, anche di forma, non essendo indicata alcuna causale per l'apposizione del termine.

(Sentenza Corte d'appello Brescia 22/02/2011, n. 70)  
31/05/2011

**ROMA**  
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**  
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Maternità, sicurezza e salute sul luogo di lavoro

## L'interdizione anticipata e la proroga del congedo di maternità

Le procedure necessarie per ottenere l'interdizione anticipata del congedo e la proroga fino a sette mesi dopo il parto, qualora siano presenti rischi non eliminabili

Nel caso in cui la lavoratrice sia adibita a lavori pericolosi ed insalubri - elencati negli allegati A, B e C al D.Lgs. n. 151/2001 e nelle Linee Guida della Commissione UE e, soprattutto, analizzati nel DVR specifico per le gestanti e puerpere - il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio e, se tale esposizione non è oggettivamente eliminabile, lo stesso è tenuto ad adibire la gestante e/o la puerpera a mansioni anche inferiori, mantenendole la normale retribuzione.

A volte, però, non è possibile adibire la donna ad altre mansioni perché, magari, non ve ne sono di non rischiose, o perché la lavoratrice non ha le capacità per svolgere eventuali mansioni disponibili in azienda che non presentino rischi o i cui rischi siano eliminabili, o ancora perché in azienda non vi sono altre mansioni "libere" esenti da rischi.

### L'interdizione anticipata

Quando sussistono:

- condizioni di lavoro pregiudizievole per la salute della gestante e del feto non eliminabili e
- l'impossibilità di adibire la lavoratrice a mansioni non a rischio, la gestante stessa ha diritto all'anticipazione del congedo di maternità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) e c), D.Lgs. n. 151/2001 e per ottenerla è necessario che la stessa, o il suo datore di lavoro, presentino apposita richiesta alla DPL competente per territorio, ovvero quella sita nella provincia ove si svolge la prestazione lavorativa, corredata da un certificato attestante la gravidanza in atto.

Gli Uffici competenti, per emettere il provvedimento sono tenuti a constatare, direttamente o tramite il SSN, la sussistenza del rischio e l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni compatibili con il suo stato di gravidanza.

Tuttavia, come previsto dall'art. 18 del DPR n 1026/1976 e confermato dal Ministero del Lavoro con l'interpello prot. 97/2006, la DPL, fermo restando la facoltà di successivi accertamenti, può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro nel caso in cui il datore di lavoro, anche tramite la lavoratrice, produca una dichiarazione nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibire la stessa ad altre mansioni.

Il provvedimento va adottato dall'Ufficio competente, entro sette giorni dalla presentazione di tutta la documentazione completa e la decorrenza dell'interdizione coinciderà con la data di emissione stessa, non potendo essere retroattiva, giusta specifica del Ministero del Lavoro.

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Poiché l'interdizione "per lavoro a rischio" non può prescindere da un sottostante rapporto di lavoro, il provvedimento non può essere emanato dalla DPL qualora la lavoratrice sia disoccupata, sospesa, in Cassa Integrazione, ecc. Inoltre, in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, il provvedimento avrà un termine di scadenza che coinciderà con la prevista cessazione del rapporto di lavoro.

Se la lavoratrice ha in essere più rapporti di lavoro part-time, potrebbe anche aver diritto all'interdizione anticipata per un solo rapporto (perché magari solo un rapporto di lavoro presenta dei rischi o perché magari solo in un caso non può essere adibita ad altre mansioni non a rischio), ed in tal caso la stessa continuerà le sue prestazioni con gli altri datori di lavoro.

Infine, in caso di intervenuta cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di interdizione anticipata disposto dalla DPL, l'INPS può chiedere alla DPL stessa di rettificare il provvedimento a suo tempo emesso.

### **La proroga del congedo di maternità**

Le DPL possono anche autorizzare la proroga del congedo di maternità fino a sette mesi dopo il parto, ex art. 17, comma 2, lett. b) e c), D.Lgs. n. 151/2001:

- quando sussistono particolari rischi pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino, non eliminabili, e
- l'impossibilità di spostare la puerpera a mansioni diverse non a rischio.

Anche in questo caso è necessario che la lavoratrice o il suo datore di lavoro presentino apposita richiesta alla DPL competente corredata dal certificato di nascita del bambino o apposita autocertificazione della madre (la DPL competente è sempre quella ove ha luogo la prestazione lavorativa).

Analogamente all'interdizione anticipata, il provvedimento di proroga può essere emesso previa constatazione della DPL o tramite il SSN, delle condizioni che ne giustifichino l'emissione, anche se, fermo restando la facoltà di successivi accertamenti, l'Ufficio può disporre immediatamente la proroga del congedo di maternità nel caso in cui il datore di lavoro, anche tramite la lavoratrice, produca una dichiarazione nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibire la stessa ad altre mansioni.

Anche la proroga del congedo di maternità è strettamente legata alla sussistenza di un rapporto di lavoro per cui non spetta a lavoratrici disoccupate, in CIGS o sospese, o oltre la scadenza di un contratto a termine. Il provvedimento di proroga del congedo di maternità non può essere retroattivo per cui decorrerà dall'emissione del provvedimento; a tal proposito, per evitare interruzioni nel congedo è preferibile che la lavoratrice o il suo datore di lavoro si attivino al più presto, dopo la nascita del bambino.

Sempre con riferimento alla proroga del congedo di maternità si segnala che l'INPS, con circolare n. 62 del 29 aprile 2010, superando il precedente orientamento, ha stabilito che, in caso di parto prematuro, i giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto, vadano aggiunti al termine della proroga, consentendo un riconoscimento di un periodo di congedo post- parto maggiore.

Tuttavia, poiché ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs n. 151/2001, il Capo II prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del

**ROMA**  
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**  
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

figlio, la DPL potrà emettere, al massimo, un provvedimento di proroga del congedo di maternità fino a sette mesi di età del bambino.

Di conseguenza, in caso di parto prematuro, spetterà al datore di lavoro concedere alla lavoratrice, al termine del provvedimento interdittivo, gli ulteriori giorni non goduti prima della nascita del bambino.

### **Il trattamento**

Durante il periodo di interdizione anticipata per “lavoro a rischio” o proroga del congedo di maternità fino a sette mesi dopo il parto, autorizzate dalle Direzioni Provinciali del Lavoro, alla lavoratrice spetta lo stesso trattamento economico, normativo e previdenziale, previsto per il congedo di maternità.

Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it