

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° 25/2011

13 Giugno 2011(*)

***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.....

L'OPZIONE DELLA CEDOLARE SECCA VA COMUNICATA ESCLUSIVAMENTE A MEZZO DEL SERVIZIO POSTALE.

AGENZIA DELLE ENTRATE – CIRCOLARE N. 26 DEL 1 GIUGNO 2011.

Ad ulteriore integrazione di quanto già riportato nella circolare mensile del mese di Aprile 2011 e negli ultimi due numeri della presente rubrica, si segnala l'importante chiarimento fornito dall'Agenzia delle Entrate - con la circolare in commento - in materia di adempimenti per beneficiare della cedolare secca.

L'Amministrazione Finanziaria ha, infatti, precisato che la **raccomandata**, con la quale il locatore comunica al conduttore la scelta dallo stesso operata in merito all'applicazione del regime agevolato e la sospensione dell'aggiornamento del canone, **non è valida se è consegnata a mano**, anche se l'inquilino ne sottoscrive copia per ricevuta.

La comunicazione, pertanto, deve essere inviata al conduttore esclusivamente mediante **raccomandata a mezzo posta e prima di esercitare l'opzione** per la cedolare secca, quindi, in linea generale, prima:

- della **registrazione** del contratto;
- del **termine di versamento dell'imposta di registro** per le annualità successive.

LE RATEIZZAZIONI GIA' CONCESSE DA EQUITALIA E NON ONORATE NEI TERMINI POSSONO ESSERE ULTERIORMENTE PROROGATE.

DECRETO MILLEPROROGHE – LEGGE N. 10 DEL 26 FEBBRAIO 2011

La normativa vigente in tema di riscossione (*id*: art. 19 D.P.R. n. 602/73) prevede che **l'Agente per la riscossione, su richiesta del contribuente, possa concedere, nelle ipotesi di temporanea situazione di obiettiva difficoltà dello stesso, la ripartizione del pagamento delle somme iscritte a ruolo fino ad un massimo di 72 rate mensili.**

Più precisamente:

- **Fino a € 5.000:** il contribuente può ottenere la rateazione *fino a un massimo di 36 rate*, a mezzo di una semplice richiesta "motivata";
- **Oltre € 5.000:** il contribuente può ottenere la rateazione *fino a un massimo di 72 rate*. Tale dilazione è subordinata al rispetto di alcuni requisiti, differenziati a seconda la natura giuridica del soggetto, che testimoniano la temporanea situazione di difficoltà economica-finanziaria (*id*: dichiarazione ISEE o situazione economica-patrimoniale per il calcolo degli indici di liquidità e alfa).

L'art.19, comma 3, Del D.P.R. 602/73, prevede che la rateazione concessa può essere revocata in caso di mancato pagamento della prima rata o, successivamente, di 2 rate.

L'articolo 2 comma 20 della legge n. 10/2011 (conversione del D.L. 225/2010 - cd. "decreto mille proroghe") ha previsto la possibilità per il contribuente moroso di prorogare ulteriormente fino a 72 mesi la dilazione delle rate dei ruoli per cui Equitalia aveva concesso la rateizzazione del pagamento, a condizione che il debitore dimostri un temporaneo peggioramento della situazione di difficoltà posta a base della concessione della prima dilazione.

Tale moratoria è però limitato alle dilazioni di pagamento concesse da Equitalia fino al 27 febbraio 2011 (data di entrata in vigore della legge), anche se il mancato pagamento alle scadenze previste dal piano di rateizzo si è concretizzato in data successiva.

Invece, per le dilazioni concesse dopo il 27 febbraio 2011 è impossibile beneficiare di questa possibilità, e pertanto:

- il debitore decade automaticamente dal beneficio della rateazione;
- l'intero importo iscritto a ruolo, ancora dovuto, è immediatamente ed automaticamente riscuotibile in unica soluzione;
- il carico non può essere rateizzato;

PER TALUNI EVENTI DI MALATTIA RESTA VALIDO IL CERTIFICATO MEDICO IN FORMA CARTACEA

INPS – MESSAGGIO N. 9197 DEL 20 APRILE 2011

Nonostante l'elevato livello raggiunto dal processo di telematizzazione della certificazione di malattia, per alcune tipologie di eventi di malattia, ***continua ad avere valore certificativo dello stato di malattia del lavoratore il vecchio certificato cartaceo.***

Infatti, ***l'INPS, con il messaggio N.9197 del 20 Aprile 2011, conferma quanto disposto dal Ministero del Lavoro e dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella circolare congiunta n. 4/2011, circa le modalità di recapito del certificato medico nei casi in cui risulta impossibile l'invio telematico dello stesso.***

Nello specifico, ***il Ministero del Lavoro e il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la predetta circolare, hanno stabilito che, dal 19 Giugno 2011, non potrà essere più richiesta dal datore di lavoro privato la copia cartacea del certificato di malattia, come avviene nel settore pubblico, con il conseguente onere da parte del datore di lavoro privato di richiedere, per via telematica, la certificazione trasmessa dai medici curanti al Servizio telematico dell'INPS.***

Le ipotesi di ***deroga*** a tale onere si configurano quando ricorrono ragioni temporanee o strutturali, nello specifico:

- ***ricovero ospedaliero.***
- ***degenza in strutture di pronto soccorso.***
- ***strutture di medici privati non ancora abilitati all'invio telematico.***

Infine, l'Inps specifica – in linea con la richiamata circolare congiunta n. 4/2011 – che ***nel caso in cui il medico non proceda all'invio on line del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione e l'attestazione di malattia in forma cartacea, sarà cura***

del lavoratore presentare l'attestazione al proprio datore di lavoro e, ove previsto, il certificato di malattia all'Inps, secondo le ormai non più in uso modalità (id: consegna e/o spedizione presso gli uffici dell'istituto di previdenza).

Circa la problematica dell'invio telematico della certificazione di malattia all'INPS ed obbligo del singolo datore di lavoro di ricevere by pec dall'Istituto la copia dello stesso, abbiamo interessato più volte il nostro Consiglio Nazionale affinché si possa concordare con l'Istituto una procedura che consenta al Consulente del Lavoro di ricevere tutti i certificati medici dei lavoratori appartenenti alle aziende assistite dallo stesso (id: scarico dal cassetto previdenziale).

DIRAMATE LE ISTRUZIONI PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI CHE LE COMMISSIONI ISTITUITE PRESSO GLI ORDINI PROVINCIALI DEI CONSULENTI DEL LAVORO DOVRANNO NECESSARIAMENTE ADOTTARE.

C.N.O. – CIRCOLARE N. 1056 DEL 14 APRILE 2011

Dal 1° Maggio 2011 è entrato in vigore il nuovo Regolamento **delle commissioni di certificazione costituite presso i Consigli provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.**

Il Regolamento de quo si è reso necessario per dare attuazione alle nuove competenze previste dalla Legge 183/2010 (id: Collegato Lavoro 2010) in materia di certificazione-conciliazioni e dovrà, quindi, essere recepito ed attuato dalle singole Commissioni provinciali.

L'adozione di tale Regolamento era stato reso noto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro **con circolare N. 1053 del 14 Aprile 2011.**

Le **competenze delle commissioni** di certificazioni sono **esclusivamente** le seguenti:

- ***certificazione dei contratti o singole clausole di essi in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro;***
- ***certificazione della clausola compromissoria di cui al comma 10 dell'art. 31 legge 4 novembre 2010, n.183;***
- ***certificazione dei contratti di appalto, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto;***
- ***certificazione delle rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti;***

- **certificazione del contenuto del regolamento interno delle cooperative, riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori;**
- **esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione relativamente ai contratti per cui abbia precedentemente adottato l'atto di certificazione ed il tentativo facoltativo di conciliazione relativamente a contratti non sottoposti precedentemente a procedura di certificazione;**
- **soluzione arbitrale delle controversie.**

NON VIOLA L'OBBLIGO DI FEDELTA' IL LAVORATORE CHE, IN UN GIORNO DI RIPOSO, PRESTA ATTIVITA' LAVORATIVA IN FAVORE DI UN'ALTRA SOCIETA' ESERCENTE LA MEDESIMA ATTIVITA' COMMERCIALE DEL PROPRIO DATORE DI LAVORO.

CORTE DI CASSAZIONE – ORDINANZA N. 8969 DEL 19 APRILE 2011

Uno dei principali obblighi posti a carico del lavoratore dipendente è quello sancito dall'art. 2105 c.c. (*rubricato: "obbligo di fedeltà"*) per effetto del quale: **"il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore.....omissis...."**.

La Suprema Corte, **con l'ordinanza N. 8969 del 19 Aprile 2011**, emessa ai sensi dell'art. 375 del c.p.c., ha dichiarato la inammissibilità del ricorso presentato da un datore di lavoro.

Ecco i fatti.

La società datrice (*esercente "attività di bingo"*), già soccombente nei Tribunali di Merito, **ricorreva agli Ermellini per ottenere la declaratoria di legittimità del licenziamento irrogato ad un proprio dipendente che, in un giorno di riposo dal lavoro, aveva prestato attività lavorativa per un'altra società avente il medesimo core business e con sede in altra provincia.**

La Suprema Corte, nel reputare il ricorso inammissibile, evidenziava che affinché possa ritenersi integrata una violazione del divieto di concorrenza (*id: sancito nella prima parte dell'art. 2105 c.c.*), **deve essere dimostrata la trattazione di affari per conto proprio o di terzi, elemento non ravvisabile** nel giudizio *de quo* in quanto **manca la prova dello svolgimento da parte del lavoratore di un'attività complessa riconducibile al**

concetto di trattazione di affari e anche una compiuta allegazione del carattere concorrenziale di attività svolte in realtà territoriali distanti.

I Giudici monofilattici hanno evidenziato, inoltre, che una sola giornata di lavoro presso la sala bingo concorrente – peraltro in un giorno di legittimo riposo – non appariva tale da poter determinare una violazione del divieto di concorrenza.

IL CCNL NON PUO' ESSERE DISDETTO DAL SINGOLO DATORE DI LAVORO MA SOLO DALLE OO.SS. FIRMATARIE DELLO STESSO.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 8994 DEL 19 APRILE 2011

La Corte di Cassazione, con sentenza N. 8994 del 19 Aprile 2011, ha trattato un tema che ci riporta, a primo acchito, ad un argomento di grande attualità: *l'ormai mutato modo di fare "relazioni sindacali"* (FIAT docet!!).

La Suprema Corte ha statuito che **la possibilità di disdire il contratto collettivo compete esclusivamente alle parti stipulanti, ossia alle organizzazioni sindacali e datoriali, che di norma disciplinano pure le conseguenze della disdetta.**

Giammai tale diritto può essere attribuito al singolo datore di lavoro anche se si accerti la disdetta è motivata dalla rovinosa situazione economico - produttiva in cui versa il datore di lavoro recedente.

Naturalmente diverso è il discorso relativo agli accordi integrativi aziendali, che essendo appunto intercorsi fra le singole parti del rapporto di lavoro, possono essere disdetti – nel rispetto dei termini di preavviso laddove esistenti - mediante le apposite procedure eventualmente stabilite.

E', inoltre, necessario precisare che il comportamento assunto dal datore di lavoro ed oggetto del giudizio da parte dei Giudici del Palazzaccio è stato ritenuto sconsiderato anche sotto altra angolazione.

Infatti, le retribuzioni previste dal CCNL - stipulato dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale - sono, per Giurisprudenza costante, la esatta quantificazione della "***retribuzione equa e proporzionale***" richiamata dall'art. 36 della Costituzione.

Pertanto, **esclusivamente per tale profilo, il CCNL ha una efficacia erga omnes, a prescindere – quindi – dall'appartenenza o meno del datore alle OO.SS. firmatarie dello stesso e di conseguenza le condizioni economiche e finanziarie,**

per quanto disastrose, non rappresentano mai una motivazione idonea affinché il datore di lavoro possa disapplicare la parte economica del contratto collettivo nazionale.

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!!

HA REDATTO QUESTO NUMERO LA COMMISSIONE COMUNICAZIONE SCIENTIFICA DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI E GIUSEPPE CAPPIELLO.