

Indice

- Com'è tassato il reddito dei cococo?
 - Contratti di solidarietà
 - Guida: Come compilare la domanda di assegni al nucleo familiare
 - Licenziamento economico, quando è obbligatorio ricollocare il dipendente
 - Guida completa al contratto part time
 - Ferie, quali vanno godute entro il 30 agosto
 - Ferie, tutte le faq
 - Forfettari, come si calcolano i contributi nel modello Unico
-

Com'è tassato il reddito dei cococo?

Reddito da attività di collaborazione: contributi Inps, ritenute Irpef e altre trattenute, detrazioni spettanti, trattamento di fine collaborazione.

I redditi dei **cococo**, cioè di chi svolge **collaborazioni coordinate e continuative**, da tempo sono assimilati al reddito di **lavoro dipendente**, anche se la natura giuridica di tali collaborazioni si avvicina di più al lavoro autonomo: fanno eccezione le sole collaborazioni rientranti nell'oggetto dell'arte o della **professione** del contribuente, le quali sono fiscalmente assimilate ai redditi di lavoro autonomo.

Ai cococo, dunque, si applicano le **ritenute** operate ai lavoratori dipendenti e le stesse **detrazioni**; valgono le stesse disposizioni anche dal punto di vista del cumulo del reddito di lavoro con gli **ammortizzatori sociali** (ad esempio, il reddito da collaborazione è cumulabile con la Naspi sino al tetto di 8.000 euro l'anno).

Cococo e dipendenti: contributi e premi

Va però specificato che, per arrivare all'**imponibile fiscale**, il calcolo non è identico per i dipendenti ed i cococo, in quanto è differente l'**aliquota previdenziale** a carico dei lavoratori.

Per i dipendenti, i **contributi** sullo stipendio sono generalmente pari al **9,19%**, a seconda della gestione di appartenenza e dell'azienda. Per i cococo, i contributi a carico sono uguali per tutti: l'aliquota prevista dalla Gestione Separata per i collaboratori, difatti, è complessivamente pari al **31,72%**, di cui **1/3** è a carico del **lavoratore** e **2/3** a carico dell'azienda.

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

Inoltre, ai collaboratori sono trattenuti anche i **contributi assicurativi Inail**, nella misura di **1/3** del premio totale, mentre i dipendenti non subiscono alcuna ritenuta Inail.

Semplificando, l'imponibile fiscale è dunque dato dall'importo della retribuzione meno la **contribuzione previdenziale** trattenuta, per i dipendenti, mentre per i collaboratori l'imponibile si ottiene sottraendo dai compensi la contribuzione e i **premi assicurativi** trattenuti.

Cococo: quali redditi dichiarare

I redditi che devono essere inseriti nella dichiarazione (**730** o **modello Unico**) sono quelli percepiti nell'anno: come per i dipendenti, tuttavia, si applica il **principio di cassa allargato**. Vanno, cioè, dichiarati i compensi incassati sino al **12 gennaio** dell'anno successivo. I compensi, come per i dipendenti, vanno assoggettati a **conguaglio** di fine anno o al termine della collaborazione.

Cococo: tassazione

Le **ritenute** sui compensi, a differenza dei dipendenti, non sono operate ai cococo con cadenza mensile, ma a seconda della **periodicità** con cui sono erogati i compensi stessi. Il committente, difatti, non ha alcun obbligo di corrispondere la retribuzione mensilmente.

Pertanto, gli scaglioni di reddito su cui applicare la tassazione vanno divisi a seconda del **numero dei pagamenti** nell'anno. Ad esempio, se il pagamento è trimestrale, gli scaglioni di reddito annuo, parametrati sulla base del reddito presunto, andranno divisi per 4 (perché ovviamente nell'anno ci sono 4 trimestri).

Cococo: detrazioni

Lo stesso vale per le **detrazioni**, che devono essere rapportate alla periodicità con cui sono corrisposti i **compensi** ed ai **giorni** compresi nel periodo di riferimento. Se il compenso, ad esempio, è relativo a 90 giorni di calendario, si dovrà **dividere per 365** la detrazione annua, calcolata in base al reddito presunto, poi moltiplicarla per 90 per ottenere la detrazione sul compenso periodico erogato.

Ai cococo spettano le stesse **detrazioni sul reddito di lavoro dipendente** previste per i lavoratori subordinati. In particolare, essi hanno diritto alle seguenti detrazioni:

- se il reddito complessivo non supera **8.000 euro: 1.880 euro;**

**Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti**

- se il reddito complessivo è compreso tra **8.000** e **28.000** euro si deve applicare la seguente formula:

$$978 + [902 \times (28.000 - \text{reddito complessivo}) / 20.000];$$

- se il reddito complessivo è compreso tra **28.000** e **55.000** euro si deve applicare la seguente formula:

$$978 \times [(55.000 - \text{reddito complessivo}) / 27.000];$$

Oltre 55.000 euro di reddito non è prevista nessuna detrazione.

Sono poi applicabili le [detrazioni per i familiari a carico](#) e le altre detrazioni previste dalla legge.

Cococo: più rapporti lavorativi

Se il collaboratore riceve compensi da **committenti diversi**, ognuno di questi deve effettuare le ritenute indipendentemente, senza cumulo. Il **conguaglio** può essere effettuato da uno solo dei committenti: per evitare un conguaglio salato, è opportuno chiedere a ciascuno dei committenti di utilizzare, per il calcolo delle detrazioni, un **reddito presunto** più alto rispetto a quello ricavabile dal singolo rapporto.

Cococo: liquidazione

I cococo non hanno diritto al **tfr**, ma nulla vieta che possa essere corrisposta una somma per **fine rapporto di collaborazione**. In questo caso, la somma è sottoposta a **tassazione separata**, con l'aliquota corrispondente al reddito medio del biennio precedente. Il committente deve applicare una **ritenuta del 20%** a titolo di acconto, mentre il resto è calcolato dall'Agenzia delle Entrate.

Contratti di solidarietà, come funzionano?

Contratti di solidarietà espansivi e difensivi: che cosa sono, chi può beneficiarne, quali incentivi sono previsti.

I **contratti di solidarietà** sono degli accordi collettivi aziendali stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, che servono ad **evitare riduzioni di personale**, o ad **assumere nuovo personale**, riducendo l'orario dei lavoratori in forza.

In particolare, i contratti di solidarietà sono di due tipi:

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ord
ine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

- contratti di solidarietà **difensivi**, che a loro volta possono essere di tipo A e di tipo B;
- contratti di solidarietà **espansivi**.

Contratti di solidarietà difensivi di tipo A

I contratti di solidarietà difensivi di tipo A servono sia per evitare gli **esuberi** di personale nel corso di procedure di mobilità, sia per evitare **licenziamenti** plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo (cosiddetto licenziamento economico).

Sono rivolti alle imprese soggette alla **Cigs** (cassa integrazione straordinaria), con oltre 15 dipendenti nel semestre precedente. Sono escluse le imprese con procedure concorsuali in corso.

Contratti di solidarietà difensivi di tipo A: lavoratori interessati

Possono beneficiare dei contratti di solidarietà difensivi di tipo A:

- gli operai;
- i quadri;
- gli impiegati;
- i lavoratori soci e non soci delle cooperative di produzione e lavoro;
- gli assunti a termine non stagionali;
- i lavoratori part time.

Sono invece **esclusi** gli apprendisti, gli stagionali, i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

Contratti di solidarietà difensivi di tipo A: procedura

I contratti di solidarietà difensivi di tipo A possono essere attivati:

**Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti**

- per evitare **esuberi** del personale nell'arco di una procedura di licenziamento collettivo (uscita di almeno 5 lavoratori in 120 giorni);
- per evitare **licenziamenti plurimi individuali** per giustificato motivo oggettivo.

Per la stipula del contratto di solidarietà non è necessaria, comunque, una specifica **causale**: nell'accordo deve essere stabilita la **rotazione** dei lavoratori il cui orario deve essere ridotto.

La **riduzione dell'orario** può essere stabilita in forma giornaliera, settimanale o mensile, con una durata del contratto di norma non inferiore a **12 mesi** e non superiore a **24**. Il contratto di solidarietà è considerato idoneo al suo scopo quando la riduzione oraria media non supera il 60% dell'orario contrattuale dei lavoratori coinvolti.

Lo svolgimento di lavoro straordinario è consentito solo per esigenze sopravvenute e straordinarie.

Contratti di solidarietà difensivi di tipo A: agevolazioni

Ai lavoratori il cui orario è ridotto è concesso dall'Inps un trattamento di **integrazione salariale** pari all'**80%** del trattamento perso, inclusi i ratei di mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima).

Sulla prestazione deve essere applicata la **riduzione del 5,84%** pari al contributo dovuto dagli apprendisti.

Lo schema di decreto correttivo del Jobs Act prevede, poi, per riduzioni di orario di lavoro superiori al 20%, uno **sgravio contributivo del 35%**. Le aziende, per fruirne, devono individuare strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante.

L'indennità a carico dell'Inps è anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata: i lavoratori hanno diritto ai contributi figurativi, che sono calcolati sull'intera retribuzione e non su quella realmente percepita, come se avessero lavorato a tempo pieno.

I contratti di solidarietà difensivi di tipo A possono essere cumulati con la Cigs.

Contratti di solidarietà difensivi di tipo B

I contratti di solidarietà difensivi di tipo B sono rivolti alle imprese non destinatarie della Cigs e non sono più attivabili dal **1° luglio 2016**. Per queste aziende è stato previsto un nuovo sistema, basato su **fondi di solidarietà bilaterali** e, per i non aderenti, sul **Fis**, il Fondo di integrazione salariale Inps.

**Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti**

In particolare, sono obbligate ad aderire al Fis ed a versare il relativo contributo addizionale (pari allo 0,5%) le aziende che non aderiscono a un fondo di solidarietà bilaterale con più di **5 dipendenti**.

Il Fis dà diritto, per le riduzioni dell'orario di lavoro, alla percezione di un **assegno di solidarietà**: si tratta di una prestazione che può essere erogata solo se sussiste un accordo collettivo aziendale in merito, finalizzato a evitare o ridurre le eccedenze di personale.

L'importo dell'assegno è pari all'integrazione salariale, cioè all'**80%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. La riduzione media oraria non può, tuttavia, essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati, né superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

Contratti di solidarietà espansivi

I **contratti di solidarietà espansivi** sono finalizzati all'assunzione di nuovo personale, operando una riduzione dell'orario lavorativo dei dipendenti in forza.

Per beneficiare delle integrazioni salariali è necessario:

- stipulare un **accordo aziendale** per la riduzione dell'orario di lavoro e l'assunzione di nuovo personale, che va approvato dalla Dtl e comunicato all'Inps;
- effettuare le nuove assunzioni a **tempo indeterminato**;
- non aver licenziato o sospeso personale nei 12 mesi precedenti.

Contratti di solidarietà espansivi: agevolazioni

Per ogni nuovo assunto all'azienda spetta un **contributo** a carico dell'Inps, corrispondente al:

- **15%** della retribuzione per i primi 12 mesi;
- **10%** della retribuzione per i successivi 12 mesi;
- **5%** della retribuzione per il 3° anno, sino al 30° mese.

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

Il contributo spetta per le sole assunzioni corrispondenti alla riduzione dell'orario di lavoro.

Per le assunzioni dei giovani tra 16 e 29 anni assunti in forza dei contratti di solidarietà espansiva, al posto del contributo precedente, spetta per 3 anni dall'assunzione una contribuzione, a carico del datore di lavoro, pari a quella per gli **apprendisti** (10%).

Come compilare la domanda per gli assegni familiari

Assegni al nucleo familiare: come si compila la domanda, come si invia, in quali casi è richiesta l'autorizzazione.

Gli **Anf, assegni al nucleo familiare**, spettano ai lavoratori dipendenti, ai cococo e ai lavoratori autonomi iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata. Non devono essere confusi con gli **assegni familiari** che spettano ai coltivatori diretti, coloni e mezzadri ed ai pensionati iscritti alle gestioni dei lavoratori autonomi (artigiani e commercianti, lavoratori agricoli), né con gli assegni familiari erogati dai Comuni.

Anf per i dipendenti

Gli Anf sono una prestazione, a favore del lavoratore, volta al **sostegno economico** della famiglia, erogata dall'**Inps** ma anticipata dall'azienda in busta paga. In certi casi il trattamento è erogato **direttamente dall'Inps**, ad esempio per chi percepisce una pensione o ammortizzatori sociali a carico dell'Istituto.

L'**ammontare degli assegni** cambia a seconda della tipologia del nucleo familiare (con o senza disabili, con entrambi i genitori o unico genitore...) del numero dei componenti e del reddito complessivo della famiglia.

Fanno parte del nucleo, oltre al richiedente:

- il **coniuge** non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli o equiparati di età inferiore a **18 anni**;
- i figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i **21 anni**, purché studenti o apprendisti, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli (o familiari assimilati) di età inferiore a **26 anni**;
- i figli **maggioresni inabili** che si trovano, per difetto fisico o mentale, nella assoluta e permanente impossibilità di lavorare;
- i **fratelli**, le **sorelle** ed i **nipoti** del richiedente, minori di età o maioresni inabili, se orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto alla pensione ai superstiti.

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

Domanda Anf: quando deve essere inviata

Gli assegni familiari, per essere riconosciuti, devono essere richiesti esplicitamente dal lavoratore: a tal fine è necessario inoltrare una **domanda al datore** di lavoro, tramite il modello **SR 16 Anf Dip**.

Gli assegni devono essere richiesti **ogni anno**, secondo il loro periodo di validità: ogni periodo parte dal **primo luglio**, per terminare il **30 giugno** dell'anno successivo.

Pertanto, è necessario presentare la **domanda Anf** al proprio datore di lavoro entro il 30 giugno di ciascun anno. Il datore di lavoro non deve trasmettere la domanda all'Inps, ma deve conservarla, in quanto potrebbe essere richiesta dall'Istituto.

Domanda Anf: come deve essere compilata

Il modulo di domanda **SR 16 Anf/Dip**, reperibile e stampabile dal sito dell'Inps, deve essere compilato dal lavoratore indicando i seguenti elementi:

- **dati anagrafici** (codice fiscale, data di nascita, residenza) del lavoratore richiedente;
- **stato civile**;
- eventuale iscrizione negli elenchi dei lavoratori agricoli;
- dati dei **componenti** del nucleo familiare e specifica relazione di parentela;
- **ammontare dei redditi** del nucleo relativi al periodo in questione (se gli assegni sono richiesti, ad esempio, per il periodo da luglio 2016 a giugno 2017, dovrà essere indicato il reddito 2015); in particolare vanno indicati:
 - nella **prima colonna**, tutti i redditi da lavoro dipendente e assimilati, da pensione, da prestazione (disoccupazione, malattia, cassa integrazione etc) ed i redditi percepiti in Italia o all'estero, compresi gli arretrati;
 - nella **seconda colonna**, i redditi di qualsiasi natura derivanti da lavoro autonomo, da fabbricati, da terreni, al lordo dell'eventuale detrazione dell'abitazione principale (quindi il reddito dell'abitazione principale conta);

**Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti**

- nella **terza colonna**, il tipo di modello fiscale su cui è riportato l'importo dei vari redditi dichiarati (CUD- CU o certificazione reddituale, 730, Unico, 770) nel caso in cui il richiedente sia tenuto alla presentazione della dichiarazione dei redditi;
- nella **quarta colonna**, il totale complessivo dei redditi (colonna 1 più colonna 2);
- **assenza di altro ANF** o di altro trattamento di famiglia nello stesso periodo;
- eventuali **variazioni nei componenti** del nucleo.

Una volta compilata la domanda, va datata, sottoscritta e **consegnata al datore** di lavoro, che determinerà l'importo dell'assegno spettante in base alle tabelle Inps. Gli importi delle prestazioni del 2016 non sono variati, rispetto a quelli del 2015.

Anf richiesti all'Inps

Nel caso in cui gli Anf siano invece **richiesti all'Inps**, la domanda può essere effettuata:

- tramite il **sito web** dell'istituto, sezione Servizi per il cittadino, domande di prestazioni a sostegno del reddito- Anf: è necessario il possesso di Pin dispositivo;
- tramite il **Contact Center** Inps Inail, chiamando il numero 803.164; anche in questo caso sarà necessario il possesso del Pin;
- tramite **Patronato**.

Anf arretrati: domanda

Se il lavoratore ha diritto agli assegni al nucleo familiare **arretrati**, deve seguire la medesima procedura e compilare il modello SR 16 Anf/Dip, consegnandolo al datore di lavoro: indicherà, però, i redditi riferiti all'**anno precedente** rispetto a quello del **periodo di spettanza** (ad esempio, se spettano gli arretrati per il periodo da luglio 2014 a giugno 2015, indicherà i redditi dell'anno 2013).

Il datore di lavoro a cui vanno richiesti gli assegni è quello presso il quale si è prestato servizio nel periodo di spettanza degli Anf, anche se l'attività è cessata: solo in caso di accertata impossibilità, per la ditta, di anticipare gli assegni, gli stessi dovranno essere richiesti **direttamente all'Inps** (seguendo la stessa

**Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti**

procedura illustrata nel precedente paragrafo). In nessun caso è possibile richiedere gli assegni arretrati, relativi a periodi lavorati in un'altra impresa, al nuovo datore di lavoro **[1]**.

Gli Anf arretrati si prescrivono in 5 anni.

Autorizzazione Anf

Nel caso in cui il lavoratore si trovi in situazioni particolari (nucleo con coniugi separati o divorziati, genitori conviventi non coniugati, etc.), per inserire determinati familiari nel nucleo è necessaria un'autorizzazione dell'Inps, **ANF 43**, che deve essere richiesta presentando il **modello di domanda ANF 42**.

L'**autorizzazione dell'Inps** deve essere richiesta, nel dettaglio, per i seguenti soggetti:

- **fratelli**, sorelle e nipoti;
- **figli** di genitori divorziati o separati legalmente (propri o del coniuge), figli nati fuori del matrimonio riconosciuti dall'altro genitore, oppure figli dell'altro coniuge nati da precedente matrimonio sciolto per divorzio;
- figli di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché **studenti** o **apprendisti**, per i nuclei familiari composti da più di tre figli (o equiparati) di età inferiore a 26 anni;
- **nipoti minori** a carico del nonno o della nonna richiedente;
- familiari **residenti all'estero**;
- familiari **disabili** (in assenza di certificazione sanitaria);
- minori affidati a strutture pubbliche e collocati in famiglia.

Il modulo Anf42 deve essere compilato anche nel caso in cui il coniuge del richiedente, che non sia legalmente ed effettivamente separato o divorziato, non abbia firmato la **dichiarazione di responsabilità** all'interno della domanda Anf.

Per includere i **figli naturali** del richiedente non convivente, riconosciuti da entrambi i genitori, oltre all'Anf43 è necessario allegare l'ulteriore modulo **Anf/FN**.

La **domanda di autorizzazione** va sempre presentata all'Inps, anche se la richiesta Anf è presentata al datore di lavoro. La domanda di autorizzazione all'Inps può essere presentata tramite sito web, contact center o patronato: devono essere allegati alla richiesta i **documenti** che attestano la situazione di fatto del richiedente.

Anf: a quanto ammontano

L'assegno più alto, a seconda della tabella Anf utilizzata, spetta a chi ha un reddito del nucleo inferiore a una determinata **fascia**, che va da un minimo di **0-13.593,49 euro**, per i nuclei familiari senza figli e senza componenti inabili, a un massimo di **0-27.899,67 euro** per i nuclei orfanili composti da soli maggiorenni inabili.

L'assegno più basso è collocato, per quanto concerne la fascia maggiormente restrittiva, **entro 47.565,11 euro** (per i nuclei familiari senza figli e senza componenti inabili), mentre, per quanto concerne la fascia più "elastica", per aver diritto a un assegno minimo non bisogna aver superato **114.376,49 euro** (la fascia si riferisce ai nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui sia presente almeno un componente inabile ed ai nuclei familiari con un solo genitore, senza figli minori e con almeno un figlio maggiorenne inabile).

L'**assegno massimo**, cioè quello collegato alla fascia più bassa di reddito, varia, a seconda della tabella e del numero dei componenti, da **2.294,38 euro** mensili a **46,48 euro**.

Per sapere come calcolare l'assegno spettante, vi invitiamo a leggere la nostra [Guida agli assegni per il nucleo familiare](#).

[1] Ord. Naz. CDL Risp. Interpello Prot.006676.

Licenziamento economico, quando è obbligatorio ricollocare il dipendente?

Licenziamento economico illegittimo per mancata ricollocazione del dipendente: i casi in cui è obbligatorio mantenere il lavoratore in azienda.

La crisi o la ristrutturazione aziendale non giustificano sempre il **licenziamento economico**, o per **motivi oggettivi**, del dipendente: occorre, difatti, **motivare** la cessazione del contratto e dimostrare l'impossibilità di **ricollocarlo** in un'altra posizione a lui confacente. In caso contrario, il datore di lavoro può essere tenuto o a **pagare un'indennità** al lavoratore, se il contratto applicato è a tutele crescenti, o a **reintegrarlo** nel posto di lavoro, se l'insussistenza dei motivi del licenziamento è insussistente e si applica il regime precedente alle tutele crescenti.

Licenziamento per motivi oggettivi

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

Perché il licenziamento economico sia legittimo, è innanzitutto indispensabile che esista la **motivazione** alla base della cessazione del rapporto. Il giudice non può valutare la congruità e l'opportunità della motivazione, ma deve controllare la reale esistenza del motivo.

La **scelta** del personale da licenziare deve sempre essere basata su criteri di correttezza e buona fede: a tal fine è legittimo far riferimento ai criteri generali dettati per i licenziamenti collettivi, come i **carichi di famiglia** e l'**anzianità** di servizio.

Ricollocazione del dipendente

Il datore di lavoro è tenuto a **ricollocare** il dipendente in una mansione omogenea alle sue **capacità e competenze**: solo in caso di inesistenza di una simile posizione può licenziarlo **[1]**. Le nuove mansioni del dipendente possono anche essere inferiori, purché compatibili col suo bagaglio professionale e compatibili con l'assetto organizzativo stabilite dall'imprenditore. Il datore non è comunque tenuto a offrire **mansioni inferiori**, se queste non sono omogenee alle competenze del lavoratore.

Ricollocazione in imprese collegate

Non esiste un generale obbligo di ricollocazione del dipendente in **imprese collegate**, anche se appartenenti a un unico gruppo, a meno che non esista un unico centro di imputazione giuridica.

Prova dell'impossibilità di ricollocare il dipendente

È il datore di lavoro a dover provare l'impossibilità di ricollocare il dipendente in un'altra posizione. In particolare, il datore deve **provare [2]**:

- la sussistenza dei **motivi** del licenziamento;
- la causalità tra i motivi e il **recesso** dal rapporto;
- l'**impossibilità di ricollocare** il dipendente in altre mansioni.

Conseguenze del licenziamento illegittimo

**Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti**

Le sanzioni per illegittimo licenziamento sono differenti, a seconda dell'applicazione o meno del contratto a tutele crescenti.

Nel caso in cui le **tutele crescenti** si applichino (lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015), la reintegra nel posto di lavoro è sempre esclusa, mentre è riconosciuta un'indennità pari a **2 mensilità** per ogni anno di servizio, con un minimo di **4** e un massimo di **24 mensilità** (gli importi sono dimezzati nel caso in cui l'azienda abbia meno di 15 dipendenti).

Se non si applica il contratto a tutele crescenti, il licenziamento è illegittimo per **manifesta insussistenza** dei motivi e l'azienda ha oltre 15 dipendenti, il lavoratore illegittimamente licenziato ha diritto alla **reintegra** nel posto di lavoro. Inoltre, ha diritto al **risarcimento del danno** pari alle mensilità perdute dal giorno del licenziamento fino alla reintegra, con un massimo di **12 mensilità**, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali.

Se, invece, il licenziamento non è manifestamente illegittimo, il lavoratore ha diritto a un **risarcimento omnicomprensivo** tra le **12** e le **24** mensilità, nonostante non si applichi il contratto a tutele crescenti.

Se l'azienda ha **meno di 15 dipendenti**, si ha diritto alla reintegra, oppure a un'indennità omnicomprensiva da 2,5 a 6 mensilità.

[1] Cass. sent. n. 4509/2016.

[2] Trib. Milano sent. n. 2006/2015.

Contratto part time

Contratto a tempo parziale: diritti del lavoratore, retribuzione, accredito dei contributi, lavoro supplementare, ferie, permessi.

Il **contratto part time** è un contratto di lavoro subordinato il cui orario, anziché coincidere con quello ordinario (solitamente 40 ore, se non stabilito in misura minore dal contratto collettivo), o full time, risulta **ridotto**.

I lavoratori con contratto part time hanno comunque gli stessi diritti dei dipendenti a tempo pieno, ma in proporzione alla quantità di lavoro prestata: pertanto, il fatto che la retribuzione di un **lavoratore a tempo parziale** risulti ridotta, rispetto a quella di un lavoratore full time, non è una discriminazione, in quanto la paga è parametrata sulle ore di attività.

La riduzione dell'orario è espressa in percentuale: ad esempio, se il contratto collettivo applicato dall'azienda prevede 40 ore quale orario normale e il dipendente ne lavora 20, l'orario corrisponde al 50%.

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

Part time orizzontale, verticale e misto

Il contratto part time, a seconda della modalità di **collocazione dell'orario** di lavoro, può essere di tre tipi: orizzontale, verticale e misto.

Nel **part time orizzontale** l'attività è prestata in tutte le giornate lavorative, ma per un numero minore di ore (ad esempio, anziché 8 ore dal lunedì al venerdì, 4 ore negli stessi giorni).

Nel **part time verticale** l'attività giornaliera è prestata con orario pieno, ma solo in alcune giornate, settimane o mesi. Il **part time misto**, invece, contiene le caratteristiche di entrambe le tipologie.

Part time: orario minimo

La legge non prevede un **orario part time minimo** al di sotto del quale non si può scendere: un numero di ore minimo, però, può essere previsto dal contratto collettivo applicato. Ad esempio, il CCNL Commercio prevede un minimo di **16 ore** settimanali. Se il datore di lavoro non rispetta l'orario minimo previsto dagli accordi collettivi, dunque, è sanzionabile da parte dell'ispettorato del lavoro, con **diffida ad adeguarsi**, anche se sono stati firmati accordi individuali col dipendente interessato. Gli **accordi individuali**, allora, devono essere **certificati** (presso una commissione di certificazione), per validare l'effettiva volontà del lavoratore di svolgere l'attività per un numero di ore più basso rispetto al minimo e non essere esposti al rischio di sanzioni.

Part time: lavoro supplementare

Se un dipendente lavora per un numero di ore superiore a quelle previste dal suo part time, ma inferiore all'orario full time, parliamo di **lavoro supplementare**. Si parla di lavoro straordinario, invece, quando si supera il normale orario di 40 ore, o quello inferiore previsto dal contratto collettivo.

Il Testo unico dei contratti di lavoro **[1]** prevede che se non esiste, nel contratto collettivo, alcuna previsione in merito al lavoro supplementare, questo deve essere retribuito con una **maggiorazione** pari al **15%** (della retribuzione globale oraria di fatto), e non può essere effettuato per oltre il **25%** dell'**orario contrattuale settimanale** concordato.

Part time: modifica dell'orario

All'interno del contratto part time devono essere indicate le ore di lavoro in maniera precisa e puntuale, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese o all'anno. Il datore di lavoro non ha la possibilità,

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

pertanto, di modificare a suo piacere la **collocazione temporale** della prestazione lavorativa, a meno che non esistano dei **preventivi accordi**, le cosiddette clausole elastiche; queste clausole possono essere anche previste nel contratto collettivo.

Part time: clausole elastiche

Le **clausole elastiche** sono delle pattuizioni che consentono all'azienda di **umentare l'orario** lavorativo o di variarlo (precedentemente le clausole che consentivano di variare la collocazione dell'orario, senza aumentarlo, si chiamavano elastiche, ora assorbite dalla nuova nozione di clausole flessibili).

Dal 25 giugno 2015 (data di entrata in vigore del **Testo unico dei contratti**), non è più possibile, per l'azienda, indicare nei contratti part time le clausole elastiche, se queste non sono previste nel contratto collettivo applicato, anche di secondo livello, o non sono state concordate col lavoratore. Per quanto concerne l'accordo col lavoratore, questo deve essere convalidato davanti ad una **commissione di certificazione** (vi sono commissioni attive presso la Direzione Territoriale del Lavoro, in sede sindacale e anche presso i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro).

L'aumento delle ore lavorative nell'accordo, inoltre, deve prevedere una **maggiorazione della paga** oraria, per il dipendente, pari al **15%** della retribuzione oraria globale di fatto: non ci può essere dunque nessun aumento del carico di lavoro, se non è previsto un aumento della paga oraria.

Secondo la **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro**, inoltre, la maggiorazione oraria deve essere applicata anche nelle ipotesi di sola variazione della collocazione della prestazione, senza aumento delle ore.

Part time e ferie

Le **ferie**, per i lavoratori con contratto **part time orizzontale**, maturano allo stesso modo dei lavoratori a tempo pieno. Ricordiamo che le ferie minime che maturano in un anno sono pari, per legge **[2]**, a 4 settimane: ogni mese matura dunque un **rateo** pari a **2,166 giornate** (a meno che il contratto collettivo non preveda una misura maggiore), sia per i lavoratori full time, che per quelli con contratto part time orizzontale (l'unica differenza consiste nel fatto che ad ogni giornata di ferie corrisponde un minor numero di ore).

Il discorso è differente per chi ha un contratto **part time verticale** o misto: in questo caso, poiché un rateo ferie matura se nel mese sono lavorati almeno **15 giorni**, bisognerà aver riguardo alle giornate di effettiva attività prestata (salvo disposizioni di miglior favore previste negli accordi collettivi applicati).

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

Part time e mensilità aggiuntive

Per la maturazione della **tredicesima** e la **quattordicesima** è valido, salvo disposizioni di miglior favore del contratto collettivo, quanto esposto in merito alla maturazione delle ferie: pertanto, col contratto di **part time orizzontale** i ratei delle mensilità aggiuntive maturano **per intero** , anche se l'ammontare risulta, logicamente, proporzionato all'orario effettuato, poiché la base di calcolo è la retribuzione in essere, già riproporzionata all'effettivo orario di lavoro.

Per il **part time verticale o misto** , sono considerati come mese intero i periodi lavorati nella stessa mensilità superiori a **15 giorni** , e non considerati quelli inferiori: pertanto, il rateo di tredicesima matura solo nel primo caso.

Più contratti part time

Un lavoratore può svolgere **più prestazioni lavorative** in regime di part time contemporaneamente: tuttavia, devono essere rispettati i **limiti di orario** ed i **riposi minimi** previsti dal Decreto sull'orario di lavoro **[2]** .

In particolare, il dipendente può prestare servizio per un massimo di **48 ore settimanali** , come media in un arco di tempo pari a **4 mesi** (ad esempio, in una settimana del periodo di riferimento è possibile lavorare per 52 ore, se in un'altra settimana dello stesso periodo si lavora per 44 ore, o meno).

Per quanto riguarda i **riposi** , devono essere rispettati:

- il **riposo minimo settimanale** , pari ad almeno **24 ore** consecutive ogni 7 giorni (inteso come media da rispettare nell'arco di 14 giorni);
- il **riposo giornaliero** , pari ad **11 ore** consecutive ogni 24 ore (in questo caso non è possibile considerare alcuna media).

Il datore di lavoro, però, se il lavoratore non ha comunicato l' **ammontare delle ore** in cui può prestare la propria attività e le ulteriori informazioni utili al riguardo **[3]** , non è passibile di sanzione.

Per quanto riguarda le maggiorazioni dovute per il lavoro supplementare e straordinario, bisogna invece prendere a riferimento il solo orario svolto presso **ciascun datore** e non la **somma** delle ore lavorate nel complesso.

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

Lo svolgimento di più contratti part time contemporaneamente non fa venir meno il **divieto di concorrenza**: pertanto, se le attività risultano concorrenti, per evitare il rischio di essere licenziato il lavoratore deve essere esplicitamente autorizzato dai datori in merito.

Part time e lavoro autonomo

Il problema dell'orario di lavoro massimo non si pone nel caso in cui il dipendente part time svolga contemporaneamente un'**attività di lavoro autonomo**, occasionale o con partita Iva. Per questo tipo di attività, difatti, non è vincolato ad alcun orario lavorativo, dunque relativamente ad orario massimo e riposi viene preso a riferimento il solo lavoro dipendente (che potrebbe dunque essere anche full time).

Obbligo di concedere il part time

L'azienda, in generale, non ha l'obbligo di **concedere il part time** al lavoratore che ne fa richiesta, così come non può convertire il rapporto da tempo pieno a tempo parziale **senza il consenso** del dipendente: vi sono però delle eccezioni, delle quali alcune obbligano il datore alla **trasformazione** in part time ed altre a riconoscere al dipendente una **priorità** nella conversione.

Part time e congedo parentale

Il dipendente può chiedere, per una sola volta, al posto del **congedo parentale** (maternità facoltativa), o nei limiti del congedo ancora da fruire, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, a condizione che la riduzione d'orario non sia superiore al **50%**.

Il datore di lavoro è tenuto a effettuare la trasformazione del contratto entro **15 giorni** dalla richiesta.

Part time e malattia

Se il dipendente è affetto da una **malattia oncologica** o da gravi patologie cronico **degenerative**, per cui risulta notevolmente ridotta la capacità lavorativa, il datore è tenuto a **trasformare** il contratto da tempo pieno a parziale. Azienda e lavoratore si devono però accordare sulla specifica riduzione dell'orario e nella scelta tra part-time orizzontale o verticale, tenendo conto sia delle esigenze del dipendente che di quelle dell'impresa.

Part time e assistenza dei familiari

Il lavoratore ha **diritto di priorità** nella conversione del contratto in part time se **assiste** il coniuge, un figlio o un genitore con gravi **patologie oncologiche** o cronico degenerative, una persona convivente con handicap grave invalida al 100% e con necessità di **accompagnamento**, o ha un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o un figlio convivente portatore di **handicap**.

Part time per chi ha subito violenza di genere

Se una lavoratrice risulta inserita in un percorso di **protezione** relativo alla **violenza di genere**, ha diritto alla **trasformazione** del rapporto da tempo pieno a parziale se esistono posti disponibili in organico. Il rapporto deve essere nuovamente convertito in full time su richiesta della lavoratrice.

Part time e contributi minimali

I lavoratori con contratto di **lavoro part time**, avendo una retribuzione inferiore a quella dei dipendenti a tempo pieno, hanno diritto a un minore **accredito di contributi** previdenziali, che diminuisce l'ammontare della pensione.

In certe ipotesi, i bassi versamenti di contributi possono anche influire negativamente sul **diritto alla pensione**: è il caso non solo del **part time verticale** e **misto**, che prevedono dei periodi non lavorati e, logicamente, non coperti da contribuzione, ma anche del **part time orizzontale**, se la retribuzione è inferiore al minimale.

Il **minimale** è il limite minimo di stipendio da rispettare per permettere l'accredito dei contributi, cioè lo "stipendio minimo" sul quale vanno **calcolati i contributi** (tramite l'applicazione dell'aliquota prevista): se l'imponibile risulta inferiore al valore minimale determinato dall'INPS, i contributi si calcolano su quest'ultimo valore e gli accrediti sono **diminuiti in proporzione**.

Il **minimale settimanale** per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi per i **lavoratori dipendenti** ammonta al **40%** del trattamento minimo di pensione in vigore al 1° gennaio di ogni anno: dunque, nel 2016, dato che il **trattamento minimo** è pari a **501,86 euro**, il minimale settimanale su cui calcolare i contributi è pari a **200,74 euro**, mentre quello **annuale** è pari a **10.438,48 euro** (200,74 moltiplicato per 52 settimane).

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

I **contributi settimanali** calcolati sul minimale, per i dipendenti del settore privato, sono dunque pari a **66,24 euro** (200,74 per 33%, l'aliquota complessiva IVS), mentre quelli **annuali** devono risultare almeno pari a **3.444,48 euro** (cioè 66,24 per 52).

Se risulta versato nell'anno un ammontare almeno corrispondente a tale cifra, il dipendente risulta assicurato per tutte e **52** le settimane. In caso contrario, i periodi coperti sono **ridotti** in base a quanto versato, dividendo lo stipendio per il **minimale settimanale**.

Per coprire la contribuzione mancante, il dipendente può comunque chiedere l'autorizzazione ai **versamenti volontari [4]**, se i periodi sono successivi al 31 dicembre 1996.

Part time agevolato

Normalmente, convertire il contratto da part time a full time negli ultimi anni di lavoro comporta una penalizzazione non indifferente nell'ammontare della **pensione**, tanto più grave quanto è maggiore la quota di trattamento calcolata col **metodo retributivo**: questo sistema di calcolo, difatti, non si basa sui contributi versati, ma sulla media degli ultimi stipendi. Pertanto, minore è l'orario di lavoro, più la media delle **ultime retribuzioni** si abbassa, penalizzando il lavoratore.

Per evitare questo problema, la **Legge di Stabilità 2016 [5]** ha introdotto la possibilità, per chi raggiunge l'età per la pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018, di domandare il part time senza alcuna penalizzazione sulla pensione. L'Inps, difatti, accredita i contributi figurativi in misura piena, come se la retribuzione corrispondesse al full time; il datore di lavoro, inoltre, riconosce un premio in busta paga pari alla contribuzione non versata.

Per aderire all'**opzione part time**, è necessario che l'Inps certifichi il possesso dei requisiti (raggiungimento dell'età pensionabile entro il 31 dicembre 2018 e possesso di 20 anni di contributi alla data della domanda); firmato il nuovo contratto a tempo parziale, l'azienda deve poi domandare un'apposita **autorizzazione** alla Dtl (direzione territoriale del lavoro) ed inoltrare la domanda di agevolazione all'**Inps**.

Part time e licenziamento

Il dipendente che **rifiuta la conversione** del contratto da tempo pieno in part time non può essere licenziato: lo ha stabilito, con una recente sentenza **[6]**, la Corte di Cassazione. Perché il licenziamento possa risultare legittimo, è necessaria l'esistenza di obiettive esigenze aziendali che impediscano di **utilizzare proficuamente la prestazione** lavorativa a tempo pieno: non basta, cioè, un semplice pregiudizio economico in capo all'azienda, ma bisogna dimostrare che il lavoro full time, oltre a comportare una maggiore spesa, non è proficuo.

Note

[1] D.lgs 81/2015.

[2] D.lgs 66/2003.

[3] Circ. Min. Lav. N.8/2005.

[4] Art.3, D.lgs 278/1998.

[5] L. 208/2015.

[6] Cass. sent. 21875/15.

Ferie, quali vanno godute entro il 30 giugno?

Ferie arretrate del lavoratore: obbligo, per il datore di lavoro, di concederle entro 18 mesi dall'anno di maturazione.

Vacanze a inizio stagione per molti dipendenti: il **30 giugno 2016**, difatti, è il termine ultimo per la fruizione delle **ferie maturate** nel 2014. Questo, perché ogni anno maturano **4 settimane** di ferie, delle quali 2 devono essere godute proprio nell'anno di maturazione e le altre due entro i **successivi 18 mesi**. Di conseguenza, entro questo 30 giugno vanno godute le ferie maturate nel corso del 2014, cioè del **2° anno precedente** (quelle eccedenti le 2 settimane maturate nel 2015, invece, andranno godute entro il 30 giugno 2017).

Se il datore, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, non concede il godimento delle ferie, può essere sottoposto a **sanzioni** pesanti, che arrivano a 4.500 euro. Inoltre, entro lo stesso termine, il datore è tenuto al pagamento della **contribuzione** su queste ferie, che siano state fruito o meno.

Ferie non godute: sanzioni per il datore

Il datore di lavoro che non concede la **fruizione delle ferie**, sia quelle da godere nell'anno, che quelle da fruire entro i successivi 18 mesi, è soggetto a una **sanzione amministrativa** che va [1]:

- da **100 euro a 600 euro**, nella generalità dei casi;

- da **400 euro a 1.500 euro**, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 2 anni;

- da **800 euro a 4.500 euro**, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni. In questa ipotesi non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Se, però, il rapporto di lavoro, nel corso dei 18 mesi, è sospeso per malattia, infortunio, maternità o assenze assimilabili, è **sospeso** anche il decorso del **termine** di fruizione delle ferie, sino alla durata dell'assenza. Il termine ricomincia a decorrere dal giorno in cui il dipendente riprende l'attività lavorativa.

Inoltre, il contratto collettivo applicato può prevedere un **termine superiore** ai 18 mesi per il godimento delle ferie: l'importante è che la funzione di queste assenze, che è quella di consentire un pieno **recupero psico-fisico** al dipendente, non risulti snaturata.

Le sanzioni esposte non possono essere applicate per il mancato godimento delle **ferie ulteriori** alle 4 settimane: si tratta di un periodo aggiuntivo, eventualmente previsto dal contratto collettivo applicato, che può essere anche sostituito da un'**indennità**.

Ferie non godute entro il 30 giugno: contributi

Il datore di lavoro, nel caso in cui le ferie maturate, eccedenti le 2 settimane, non siano godute entro il **30 giugno** del **2° anno successivo**, deve sommare alla retribuzione imponibile di luglio anche l'importo corrispondente al compenso per **ferie non godute**, sebbene non realmente corrisposto. Non si tratta, difatti, di una **monetizzazione** delle ferie, generalmente vietata (salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro o, come abbiamo visto, di ferie eccedenti le 4 settimane), in quanto queste devono comunque essere fruite dal lavoratore.

Pertanto, nel 2016, l'azienda è tenuta a pagare i **contributi** sulle **ferie non godute** maturate nel 2014 (compresi i periodi eccedenti le 4 settimane monetizzati) entro il **20 agosto** (non il 16 perché il termine per il pagamento degli F24 è differito per la pausa estiva), cioè assieme alla contribuzione del mese di luglio.

Fanno eccezione soltanto:

- i casi in cui il termine di 18 mesi sia **sospeso** per impedimento del lavoratore (malattia, infortunio, maternità, etc.);
- i casi in cui il termine di 18 mesi sia **differito** dalla contrattazione collettiva.

La contribuzione erogata viene poi **recuperata**, tramite flusso Uniemens, al momento dell'**effettiva fruizione** delle ferie da parte del dipendente (diversamente, il datore sarebbe tenuto a pagare i contributi due volte).

[1] Art. 18 bis, Co. 3, D.Lgs. 66/2003.

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

Ferie dei lavoratori dipendenti: quanti giorni spettano, come si calcolano nel part time, cosa fare in caso di malattia, tutto quello che c'è da sapere.

L'estate è alle porte e con lei il periodo delle **ferie**: la loro disciplina e la loro spettanza, però, non sono sempre chiare. Dal calcolo in caso di **part time** o di assunzione nell'anno, alla loro interruzione in caso di **malattia**, al diritto di fruire di due settimane di **vacanze** di seguito, i dubbi sono veramente numerosi: cerchiamo di dare una risposta, in queste Faq, ai casi più frequenti.

Ferie annuali: a quanto ammontano?

Le ferie spettanti nell'anno devono essere almeno pari a **4 settimane**, per tutti i lavoratori: è quanto stabilito dal Decreto sull'orario di lavoro **[1]**, che stabilisce le 4 settimane come limite al di sotto del quale non si può mai scendere. I contratti collettivi e gli accordi individuali possono però prevedere una **maggiore durata** delle ferie.

Il datore di lavoro è obbligato a concedermi le ferie quando voglio?

Posto che, ove possibile, le ferie debbano essere **concordate** tra datore di lavoro e dipendente, la loro fruizione deve temperare le esigenze di entrambe le parti. Deve dunque conciliarsi sia con l'interesse al **riposo** psicofisico del lavoratore, sia con l'interesse al corretto e produttivo svolgimento dell'**attività**. Il lavoratore non può, dunque, decidere unilateralmente quando assentarsi, mentre il datore è obbligato alla concessione di un **periodo minimo** nell'anno di maturazione, possibilmente continuativo.

Le 4 settimane di ferie devono essere tutte godute entro l'anno di maturazione?

Delle 4 settimane spettanti maturate nell'arco di un anno intero, almeno **2** devono essere godute nell'anno di maturazione. Le altre **2 settimane** devono essere fruite nei successivi **18 mesi**. Allo scadere del termine, se il lavoratore non ha goduto di questo secondo periodo di ferie, il datore è passibile di **sanzione**. Per il lavoratore, invece, significa vantare un credito di **ferie arretrate** delle quali potrà godere successivamente (in ultima istanza, gli verranno indennizzate a fine rapporto lavoro).

Il datore può pagarmi le giornate di ferie non godute?

**Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti**

La legge stabilisce il **divieto di monetizzazione** delle ferie, in virtù della loro indispensabile funzione di recupero psicofisico. Le ferie possono essere convertite in denaro solo alla **cessazione del rapporto**, se non tutte già smaltite. L'unica eccezione è costituita dal **periodo di ferie aggiuntivo** rispetto alle 4 settimane, eventualmente previsto dagli accordi collettivi o individuali: questo periodo è monetizzabile, dunque le giornate di ferie possono essere sostituite da un'indennità.

Quanti giorni di ferie maturano in un mese?

Le giornate mensili di ferie generalmente spettanti sono **2,166** e risultano dal seguente rapporto: 26 (giornate corrispondenti a 4 settimane)/12 (mesi nell'anno).

Se sono stato assunto nel corso dell'anno mi spettano comunque 4 settimane di ferie?

Per gli assunti nel corso dell'anno è maturato un rateo (pari a **2,166 giornate**) per **ogni mese** di lavoro. Ad esempio, se il dipendente è assunto il 1° giugno, spetta il rateo corrispondente a 7 mesi di lavoro, cioè pari a 15,162 giornate, Le **frazioni di mese** pari o superiori a 15 giorni sono contate come mese intero, a meno che il contratto collettivo non disponga diversamente. Così, a chi è assunto il 20 giugno spetta un rateo corrispondente a 6 mesi di lavoro.

Se ho un contratto part time orizzontale mi spettano meno ferie?

Per chi ha un contratto **part time** di tipo **orizzontale** (orario di lavoro distribuito in tutte le giornate lavorative, ma per un numero minore di ore giornaliere) le ferie spettanti sono le stesse rispetto ai lavoratori full time, in quanto sono previste le medesime giornate lavorative: cambia soltanto l'orario giornaliero (ed ovviamente cambieranno le ore di ferie fruiti: ad esempio 4 ore al giorno anziché 8).

Come si calcolano le ferie nel part time verticale?

Nel **part-time verticale**, al contrario di quello orizzontale, l'intera prestazione lavorativa si svolge soltanto in periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno (ad esempio alcuni giorni della settimana, o alcune settimane al mese).

In caso di **part-time verticale o misto**, il lavoratore ha diritto ad un **periodo di ferie** proporzionato alle giornate di lavoro prestate. Esemplicando, se il lavoratore presta la propria opera per 4 giorni su 6, per

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

calcolare le ferie si devono **riproporzionare le giornate spettanti** al personale full time per quattro sestini. Ipotizzando che i dipendenti a tempo pieno abbiano diritto annualmente a 26 giorni di ferie, l'operazione da eseguire sarà allora : $26 \text{ (giornate)} \times 4/6$, quindi il lavoratore avrà diritto a 17,33 giorni di ferie all'anno.

Sono un'insegnante: sono obbligata a fruire delle ferie durante le vacanze estive?

Per quanto concerne le ferie del **personale docente**, queste devono essere godute durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante il resto dell'anno, può essere comunque fruito un massimo di **sei giornate** lavorative. Tali sei giorni possono essere goduti solo se i lavoratori assenti possono essere **sostituiti** con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, senza comportare oneri aggiuntivi per l'istituto scolastico.

Mi sono ammalato durante le vacanze: posso sospendere le ferie?

Il verificarsi di una malattia durante le ferie non sempre determina il **diritto alla sospensione** delle stesse, ma soltanto in quei casi in cui la patologia determini l'impossibilità di godere della finalità ricreativa del periodo di riposo **[2]** (ad esempio, per febbre elevata, ingessatura, ricovero ospedaliero...); non pregiudicano le vacanze, invece, le patologie che trovano beneficio dalle attività ricreative, come stress psicofisico, sindrome ansioso-depressiva, cefalea, etc.

Se mi ammalo durante le ferie sono soggetto alla visita fiscale?

Quando la malattia interrompe le ferie, il lavoratore è soggetto alla **visita fiscale** alla pari degli altri dipendenti. Se lavoratore del settore privato, dovrà dunque essere disponibile, all'indirizzo indicato nel certificato medico, nelle **fasce di reperibilità**, dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19. Se dipendente pubblico, dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18. Il medico fiscale può passare anche le **domeniche** e nei giorni **festivi** (per approfondimenti: [Malattia durante le ferie](#)).

Se mi ammalo all'estero posso interrompere le ferie?

Se ci si ammala in vacanza all'estero, per ottenere la sospensione delle ferie e l'**indennità per malattia**, la procedura è differente a seconda dello Stato in cui ci si trova:

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

- nei **Paesi UE o convenzionati** con l'Italia, il lavoratore ammalato deve rivolgersi entro 3 giorni dal verificarsi della patologia ad un'apposita istituzione estera, munito di certificato medico; deve poi inoltrare all'Inps ed all'azienda la certificazione sanitaria, rilasciata su determinati moduli;

- nei **Paesi non convenzionati**, è necessario legalizzare la documentazione sanitaria presso il Consolato Italiano, ed inviarla entro due giorni all'Inps ed al datore di lavoro.

Se mi ammalo durante le ferie rientro più tardi al lavoro?

La malattia insorta durante le ferie, anche se ne interrompe la fruizione, non autorizza il lavoratore a **rientrare più tardi** al posto di lavoro. Pertanto, un eventuale rientro tardivo deve essere **concordato** col datore di lavoro, in quanto il termine non slitta automaticamente.

Posso prendere le ferie durante il preavviso?

Il **periodo di preavviso** deve essere interamente lavorato: eventuali ferie fruiti durante tale periodo, dunque, spostano più avanti il **termine** del preavviso. È diverso se la parte interessata **rinuncia** al periodo di preavviso corrispondente ai giorni di ferie: la rinuncia deve essere formalizzata tramite accordo scritto.

Se ho finito la malattia il datore di lavoro deve concedermi le ferie?

Per evitare il licenziamento al termine del **periodo di comportamento** (il periodo tutelato di malattia, entro il quale si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro) è possibile domandare la fruizione delle **ferie residue**: nessuna norma, però, obbliga il datore di lavoro alla loro concessione, anche se questi deve tener conto dell'interesse del subordinato alla conservazione del posto (per saperne di più: [Si possono fare le ferie dopo la malattia?](#)).

Il diritto alle ferie si prescrive?

Le ferie non si prescrivono, nel senso proprio del termine, ma si prescrive l'indennità connessa al loro **mancato godimento**: poiché quell'indennità ha natura non di retribuzione, ma di risarcimento, il termine di

**Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti**

prescrizione è di **10 anni**, a partire non dal momento della maturazione delle ferie, ma dal momento in cui sarebbe dovuto avvenire il pagamento dell'indennità[3].

[1] D.lgs 66/2003.

[2] Sent. C. UE n. C-78/11 del 21/06/2012.

[3] Cass. Sent. 10341/2011.

Forfettari, come si calcolano i contributi nel modello Unico?

Contribuenti aderenti al regime fiscale Forfettario: calcolo dei contributi e riporto nel quadro RR del Modello Unico.

È arrivato il momento, per i contribuenti aderenti al nuovo **regime forfettario**, di presentare la prima dichiarazione dei redditi: difatti, dato che è possibile aderire a tale regime fiscale soltanto a partire dall'anno 2015, Unico 2016 è la prima dichiarazione a cui è obbligata tale categoria di contribuenti. La compilazione del **modello Unico**, per i forfettari, è abbastanza semplice, in quanto non può essere dedotta alcuna spesa, eccetto le perdite pregresse ed i **contributi previdenziali**: proprio in merito ai contributi, vediamo quali dati devono essere indicati nella dichiarazione dei redditi e come riportarli.

Contributi dei forfettari esercenti attività d'impresa: quadro LM

I contributi devono, innanzitutto, essere indicati nel **quadro LM**, cioè quello in cui è calcolato il reddito imponibile. Per la precisione, l'imponibile viene determinato come segue:

- devono essere sommati gli importi indicati nelle **colonne 5** dei righe da **LM22** a **LM30**: si tratta dei redditi d'impresa, suddivisi per attività esercitata e diminuiti dall'apposito **coefficiente di redditività** (in quanto il coefficiente di redditività, che decurta il reddito, è differente a seconda dell'attività svolta);

- dai redditi così determinati devono essere sottratte le **perdite pregresse**, indicate nella colonna **LM37**.

Se il contribuente ha iniziato l'attività nel 2015 e ha diritto all'**agevolazione "start up"** (ne hanno diritto imprenditori e professionisti che soddisfano i requisiti per l'accesso al vecchio regime dei minimi), per

**Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti**

ottenere l'imponibile i redditi sommati devono essere ulteriormente **decurtati di un terzo** e vanno, poi, eventualmente detratte le perdite pregresse.

Per specificare la titolarità dell'ulteriore agevolazione deve essere barrata la **colonna 3** del rigo **LM21**.

Contributi dei forfettari esercenti attività d'impresa: quadro RR

Una volta ricavato il reddito imponibile, questo deve essere riportato nel **quadro RR**, per il corretto calcolo dei contributi dovuti all'Inps.

Se il contribuente Forfettario, appartenente alla **gestione Artigiani o Commercianti**, chiude l'anno in perdita, o con reddito sotto il minimale, deve compilare il **quadro RR** in questa maniera:

- al rigo **RR1** deve indicare il **codice azienda Inps** (reperibile nel proprio cassetto previdenziale o dalle comunicazioni dell'Istituto);

- in "dati generali della singola posizione contributiva" deve poi indicare il proprio codice fiscale, il codice Inps azienda (reperibile dal sito Inps: "servizi-cassetto previdenziale artigiani e commercianti-calcolo codeline"), il **reddito** o la **perdita**, il periodo d'imposizione contributiva (ad esempio, se l'attività è iniziata a giugno, indicherà 6 come periodo iniziale e 12 come finale);

-in "contributi sul reddito minimale", deve indicare:

- il **reddito minimale** (che deve essere riproporzionato, se l'anno non è stato lavorato interamente; ad esempio, se il periodo di lavoro parte da giugno, deve dividere per 12 il minimale- pari a 15.548 euro, nel 2015 e nel 2016, e moltiplicarlo per 7, numero dei mesi lavorati);

- i **contributi IVS** dovuti sul minimale (l'aliquota per i contributi dovuti dai commercianti sui redditi fino a **46.123 euro** è del **22,74%**, mentre è del 22,65% per gli artigiani; oltre tale reddito, l'aliquota è del **23,74%**, 23,65% per gli artigiani);

- la contribuzione dovuta per **maternità** (7,44 euro);

- eventuali quote associative e oneri accessori;

- l'**importo versato** relativo all'anno 2015, compresi i versamenti con scadenza successiva alla dichiarazione.

*Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti*

Eventuali crediti e contributi compensati internamente (senza esposizione nel modello F24) devono essere indicati al **rigo RR2**.

Compilazione RR forfettari con contributi eccedenti il minimale

Se il reddito **eccede il minimale**, o se sono stati versati contributi eccedenti il minimale erroneamente, nel quadro RR devono essere compilate le colonne dalla **22** alla **36**, utilizzando una modalità analoga a quella appena illustrato :

- indicazione **reddito eccedente il minimale**;
- contributi **Ivs** dovuti e contributi per **maternità**;
- **contribuzione** su reddito eccedente il minimale già versata e da versare;
- eventuale indicazione di crediti e compensazioni;
- eventuale **eccedenza** di versamento a **saldo**.

Compilazione RR forfettari con esonero contributivo

Se il contribuente aderente al forfettario aveva, a suo tempo, optato per l'**esonero dai contributi** sul minimale, deve compilare il quadro RR come segue:

- indicare il **codice 3** nella **colonna 2** del rigo **RR1** (Attività particolari); il codice indica l'opzione per l'agevolazione;
- **escludere**, nella compilazione del quadro, la sezione relativa al contributo sul reddito minimale (righe da **RR10** a **RR21**);
- compilare la sezione per la determinazione dei contributi sul reddito che eccede il minimale (righe da **RR22** a **RR36**), indicando l'intero reddito effettivamente percepito, che deve essere sottoposto contribuzione.

Compilazione RR forfettari liberi professionisti

**Dott.ssa Noemi Secci Consulente del Lavoro iscritta Ordine CDL Sassari n 603-
Docente Copernico Centro Studi-
Giornalista presso La Legge per Tutti**

Se un libero professionista, aderente al regime forfettario, è obbligato ai versamenti nella Gestione Separata (cosiddetti professionisti senza cassa), è tenuto a compilare il quadro RR. Per quanto riguarda la compilazione del quadro LM, le modalità sono analoghe a quelle illustrate per i forfettari che esercitano attività d'impresa.

I redditi derivanti da lavoro autonomo devono essere riportati, all'interno del quadro RR, nel rigo RR5, colonna 1, contraddistinta dal codice 1.

Il professionista deve poi indicare il **periodo lavorato** (se ha lavorato tutto l'anno, da 1 a 12), e l'**aliquota** contributiva: questa è pari, per i non pensionati e non iscritti ad altre casse, al 27,72%, diversamente, per il 2015, è pari al 23,50%.

Una volta calcolato il contributo dovuto a **saldo** sul reddito, a questo deve essere aggiunto il pagamento del **primo acconto** (che ha la stessa scadenza del saldo, ossia il 16 giugno), pari al 40% del saldo e del **secondo acconto**, pari a un ulteriore 40% (con scadenza 30 novembre), per un totale di acconti pari all'80% del saldo (gli acconti non devono essere indicati in Unico, ma pagati tramite F24).