



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



SALERNO INCONTRO

DEL 20.05.2014

JOBIZ FORMAZIONE

PEOPLE MANAGEMENT

- Selezione del personale, potenzialità della valutazione di pianta organica e la progressione carriera; (da 1 a 10)
- Determinazione del trattamento retributivo, fringe benefit; (da 11 a 14)
- turnazione orari di lavoro e banca ore. (da 15 a 18)



La selezione del personale serve a colmare il differenziale di asimmetria informativa tra la domanda e l'offerta di lavoro, per il fallimento delle politiche attive sull'occupazione.

Infatti il "Collocamento pubblico" oggi circoscrizioni per l'impiego, non riesce ad assolvere al proprio compito, collocando meno del 3% della popolazione attiva, della vasta platea dei potenziali lavoratori impiegabili nel mondo del lavoro.

Perdurando ancora oggi la rigidità in uscita dal mondo dell'impresa a fronte di una relativa facilità nell'effettuare assunzioni, assume particolare interesse questa fase di primo approccio tra impresa potenziale e lavoratore cd. Latente.

Ovviamente la selezione si inserisce in un processo più complesso che è quello della valutazione della pianta organica aziendale, determinata da una serie di fattori tutti combinati tra loro.

La selezione è riservata per legge 276 2003 art . 2 comma 1 lettera **c) che testualmente recita: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione**



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;

questa funzione viene è poi delineata attraverso il soggetto giuridico che la pone in essere all'art. 4 dello stesso DLGS e precisamente:

“Art. 4.
Agenzie per il lavoro comma 1.”

Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo e' articolato in cinque sezioni:

- a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;
- b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);
- c) agenzie di intermediazione;
- d) agenzie di ricerca e selezione del personale;**
- e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

Che deve possedere i requisiti giuridici previsti dall'art. 5 comma 5

“Art. 5.
Requisiti giuridici e finanziari”

Comma 5. Per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, e' richiesta:

- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;
- b) l'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Art. 6.

Regimi particolari di autorizzazione

1. Sono autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie che hanno come oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.

2. Sono altresì autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione, secondo le procedure di cui all'articolo 4 o di cui al comma 6 del presente articolo, i comuni, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), f) e g) di cui all'articolo 5, comma 1, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro ai sensi di quanto disposto al successivo articolo 17.

3. Sono altresì autorizzate allo svolgimento della attività di intermediazione le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, e gli enti bilaterali a condizione che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.

4. L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione è subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



5. E' in ogni caso fatto divieto ai consulenti del lavoro di esercitare individualmente o in altra forma diversa da quella indicata al comma 3 e agli articoli 4 e 5, anche attraverso ramificazioni a livello territoriale, l'attività di intermediazione.

6. L'autorizzazione allo svolgimento delle attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), c), d), può essere concessa dalle regioni e dalle province autonome con esclusivo riferimento al proprio territorio e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui agli articoli 4 e 5, fatta eccezione per il requisito di cui all'articolo 5, comma 4, lettera b).

7. La regione rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività di cui al comma 6, provvedendo contestualmente alla comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'iscrizione delle agenzie in una apposita sezione regionale nell'albo di cui all'articolo 4, comma 1. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi la regione rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta.

8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce d'intesa con la Conferenza unificata le modalità di costituzione della apposita sezione regionale dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1 e delle procedure ad essa connesse.

Il processo di selezione si caratterizza di 5 momenti essenziali,

- la proposizione del profilo da parte dell'azienda,
- la ricerca del profilo attraverso i mezzi utilizzati dall'agenzia,
- la risposta del possibile target,
- la analisi delle risposte e successiva convocazione delle migliori candidature a colloquio di selezione,
- la presentazione di almeno 3 candidature all'azienda richiedente, che effettua la scelta finale.

Il tempo medio di selezione e presentazione dei 3 migliori profili è di 45 giorni di calendario.

In tale contesto normativo si inserisce quindi l'attività di selezione del personale.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



I Consulenti del Lavoro possono attraverso la loro FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO, svolgere tale attività che spazia anche sulle politiche attive del lavoro con la predisposizione dei tirocini formativi e di orientamento, o garanzia giovani, quale occasione di primo approccio all'azienda, prima di eventuali altre tipologie di assunzioni agevolate e non.

Una delle conseguenze dirette della selezione del personale è l'impatto che questa ha sulla pianta organica aziendale, che deve essere calibrata caso per caso, non avendo un modello standard che vale per tutti.

La pianta organica in linea di massima viene redatta in base alla tipologia di attività svolta e quello che può essere strategico per un settore, potrebbe non esserlo per un altro.

Infatti si differenzia molto da settore produttivo ad altro, e dal grado di automazione aziendale, applicato al tipo di produzione di beni o servizi che si realizza.

In una azienda industriale la combinazione di uomini e mezzi oltre alle materie prime utilizzate e relativi stoccaggi, produrrà un'articolazione aziendale piuttosto complessa in stretta connessione con le funzioni aziendali coinvolte, rispetto ad una azienda commerciale che sostanzialmente non avendo problemi di produzione, potrà ridurre fortemente lo stoccaggio puntando su una automazione spinta per la gestione delle scorte di rotazione di magazzino ed avrà sicuramente una ridotta incidenza della manutenzione impianti.

Parimenti un'azienda che svolge servizi sanitari di tipo clinico ospedaliero, avrà una diversa pianta organica rispetto ad un'azienda che punta solo alla diagnostica clinica.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Le teorie dell'organizzazione del lavoro

Le teorie classiche possono essere catalogate in tre aree:

- la teoria scientifica del lavoro
- la teoria della direzione amministrativa
- la teoria burocratica.

La teoria dell'organizzazione scientifica del lavoro.

Il termine è stato coniato da Brandeis nel 1910.

Taylorismo e teoria dell'organizzazione scientifica del lavoro fanno parte della stessa scuola di pensiero e spesso sono utilizzati come sinonimi.

Il Taylorismo.

La teoria di Taylor (F.W. Taylor 1856-1915) si basa sui seguenti principi:

- concentrare tutta l'attenzione dell'Impresa sull'*incremento del surplus* piuttosto che sulla suddivisione dello stesso
- sostituire sempre e comunque i *tempi e metodi* di lavoro alle opinioni
- eliminare tutte le cause che impediscono un'*elevata produttività* e più precisamente:
 - l'errata opinione che l'aumento di produttività porterebbe ad una riduzione dei posti di lavoro
 - l'abitudine a far finta di lavorare
 - l'uso dell'empirismo piuttosto che dei metodi.

L'organizzazione scientifica del lavoro.

Il principio base che guida l'organizzazione scientifica del lavoro consiste nel *trasformare il modo di fare organizzazione in scienza*.

Ciò deve avvenire, secondo Taylor attraverso:

- lo sviluppo della scienza
- la selezione e l'addestramento scientifico dei lavoratori



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



- l'integrazione fra scienza e lavoratori
- l'intima e costante collaborazione fra direzione e lavoratori.

La scienza si sviluppa attraverso il *reperimento di dati empirici* e la *creazione di standard* per la pianificazione, lo svolgimento ed il controllo delle attività lavorative.

Tali standard sono creati ed applicati per tramite delle seguenti linee guida:

- *campionatura* di un numero adeguato di modalità empiriche
- *scomposizione* e studio del lavoro nelle sue operazioni e movimenti elementari
- *misurazione* degli atti lavorativi ed individuazione dei tempi ottimali (tempi standard)
- *eliminazione* degli atti ridondanti, inefficaci, inefficienti, inutili
- *studio e standardizzazione* delle apparecchiature utilizzate
- *adozione* delle modalità più rapide e ricomposizione delle operazioni e dei movimenti elementari in operazioni complesse più efficaci ed efficienti
- *individuazione ed ottimizzazione* dei carichi di lavoro con conseguente ridefinizione e redistribuzione degli organici.

Devono inoltre essere affrontate in modo altrettanto scientifico le problematiche inerenti la *selezione*, l'*addestramento* e la *retribuzione* del personale.

La teoria della direzione amministrativa.

Il termine è stato coniato da March e Simon (1958).

L'iniziatore di tale teoria è individuabile in Fayol (1841-1925).

Può essere individuato un filo conduttore fra la *teoria dell'organizzazione scientifica del lavoro* e la *teoria della direzione amministrativa*: il fatto che questa pur facendo riferimento alle *funzioni* in modo prevalente detta dei principi che in ogni caso devono basarsi su di un metodo scientifico.

I punti fondamentali su cui tale teoria è basata sono:

- la *funzione direzionale* è importante come quelle tecniche
- la *funzione direzionale* può essere appresa attraverso specifici *programmi di*



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



formazione

■ è necessario che sia elaborato un *codice direzionale* a cui devono far capo una serie di principi.

La funzione direzionale si occupa di prevedere, *organizzare, comandare, coordinare e controllare.*

E' caratteristico il fatto che tale funzione è universale poiché è proprio indistintamente di tutte le Organizzazioni ed è diffusa nel senso che interessa, anche se in maniera diversa, tutti i dipendenti dell'Organizzazione e non solo i suoi vertici.

Per quanto riguarda i principi, questi possono essere così riassunti:

1. **divisione del lavoro** — definisce la parcellizzazione in compiti degli obiettivi e delle attività
2. **autorità e responsabilità** — riflette il diritto di comandare, il potere di farsi obbedire, il dovere di decidere nella tutela e nel rispetto degli obiettivi assegnati
3. **disciplina** — riflette l'adozione dei comportamenti richiesti dal rapporto impresa-dipendenti (obbedienza, assiduità, lavoro,
4. **unità del comando** — sottolinea la necessità che il comando è unico e quindi non deve esistere ambiguità sulla esecuzione dell'ordine impartito
5. **unità di direzione** — rappresenta il requisito di base affinché sia rispettato il principio precedentemente esposto e impone che un insieme di operazioni rivolte ad un determinato scopo vedano un unico capo ed un unico programma
6. **subordinazione degli interessi particolari all'interesse generale** — impone che non sia penalizzato l'interesse della collettività per quello dei singoli
7. **retribuzione del personale** — deve risultare equa e soddisfacente
8. **accentramento** — rappresenta il livello di potere di ogni individuo e le



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



deleghe conferite

9. **gerarchia** — rappresenta il livello di dipendenza fra le strutture e quindi l'iter che devono seguire le comunicazioni formali
10. **ordine** — comprende l'ordine materiale (un posto per ogni cosa ed ogni cosa al suo posto) e quello sociale (un posto per ogni persona ed ogni persona a suo posto)
11. **equità** — rappresenta la giustizia e la stima che l'Organizzazione esercita sui dipendenti
12. **stabilità del personale** — è l'esigenza di limitare la mobilità interna e verso l'esterno del personale per trarre vantaggio dall'esperienza acquisita e dalla formazione professionale
13. **iniziativa** — consente all'Organizzazione di evolversi attraverso l'espressione dei singoli in termini di azioni ed idee nei limiti dei compiti e degli obiettivi assegnati
14. **unione del personale** — rappresenta l'armonia ed il clima esistente all'interno dell'Organizzazione questa è agevolata da uno stile di comando adeguato orientato all'integrazione ed al corretto utilizzo delle risorse piuttosto che alla divisione.

La teoria burocratica.

Il riferimento principale di tale teoria è Weber (1864-1920) ed il modello burocratico da questi ideato.

La teoria si basa sui concetti di potere e d'autorità e su come questi possono essere affermati sulla collettività.

Il potere è espresso da qualsiasi possibilità di far valere in un contesto sociale, anche alla presenza d'opposizione, la propria volontà.

L'autorità invece consiste nella possibilità per un comando di trovare obbedienza da parte di un gruppo d'individui.

Ciò che distingue potere ed autorità è la *legittimazione al comando*.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



La burocrazia rappresenta l'apparato amministrativo per l'esercizio dell'autorità legale.

10

Le caratteristiche della burocrazia sono le seguenti:

1. divisione del lavoro disciplinata e coordinata in funzione delle competenze
2. dipendenza gerarchica delle unità organizzative tramite un rigido sistema di subordinazione
3. sistema di regole generali finalizzate a garantire uniformità, continuità e stabilità nell'attività
4. impersonalità nelle relazioni interne ed esterne e quindi personalizzazione dei problemi e delle situazioni
5. il lavoro è una professione fondata sulla qualificazione, le prestazioni e l'esperienza.

Oltre alla teorizzazione enunciata si può venire in soccorso per la formazione di una pianta organica la normativa prevista dal dlgs 231/2001, che individua tutta una serie di responsabilità a catena che formano il processo decisionale, in modo da evitare che tutta la fase decisionale si concentri in una sola persona.

Ovviamente tale impostazione è solo parziale per la formulazione di un organigramma e serve solo per determinate funzioni apicali e non intermedie e tese sostanzialmente alla produzione effettiva, in quelle ci aiutano i modelli organizzativi fin qui enunciati.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Determinazione del trattamento retributivo, fringe benefit



Il trattamento retributivo è strettamente legato alla mansione affidata al dipendente e rappresenta il sinallagma funzionale del rapporto di lavoro. Che trova la sua concretizzazione nell'art. 36 della Costituzione e nell'art. 2099 del cc. In tale ambito ci aiuta poi la contrattazione collettiva che rappresenta una definizione di opposti interessi ad ampia tutela, rispondente oltre che alla libertà sindacale positiva e negativa, alla estrinsecazione del contenuto ermeneutico dell'art. 36 della costituzione, rappresentando il minimo vitale cui il lavoratore ha diritto in relazione alla prestazione lavorativa, pur non essendosi realizzata in Italia l'attuazione della parte seconda dell'art. 39 della costituzione con la registrazione dei sindacati, ergo la contrattazione collettiva è di tipo privato e non ha efficacia erga homnes.

Le politiche incentivanti dell'ultimo decennio, volendo accogliere anche la spinta tesa alla riduzione del costo del lavoro per non gravare ulteriormente lo stesso, ha portato la normativa ad una valutazione dei fringe benefit, ove da un lato viene riconosciuta la attenuata funzione retributiva, dall'altra viene riconosciuta parzialmente la rilevanza ai fini impositivi previdenziali e fiscali.

SOMME ESCLUSE DALLA BASE IMPONIBILE - FRINGE BENEFITS - NOZIONE GENERALE

Il criterio generale di valutazione dei beni ceduti e dei servizi prestati al dipendente (o al soggetto a questo equiparato e, cioè al pensionato, al cassaintegrato, etc.) o ai familiari indicati nell'articolo 12, TUIR, anche se non fiscalmente a carico, compreso il diritto di ottenerli da terzi, è costituito dal valore normale ex art. 9, TUIR.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



12

Per valore normale deve intendersi il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi.

Per la determinazione del valore normale occorre fare riferimento ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni e i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti di uso.

E' prevista una presunzione iuris et de iure, in base alla quale per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi, (ad esempio, le tariffe elettriche o quelle telefoniche) si fa riferimento ai provvedimenti in vigore.

Dal valore normale, così determinato, deve essere detratta la somma eventualmente pagata (comprensiva di IVA) dal dipendente (circolare del Ministero delle Finanze n. 326/E del 23 dicembre 1997).

Sono previsti i seguenti casi particolari:

- per le azioni, obbligazioni e altri titoli negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri, il valore normale è determinato in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati nell'ultimo mese;
- per le altre azioni, quote di società non azionarie e titoli o quote di partecipazione al capitale di enti diversi dalle società, il valore normale è fissato in proporzione al valore del patrimonio netto della società o ente ovvero, per le società o enti di nuova costituzione, in proporzione all'ammontare complessivo dei conferimenti;
- per le obbligazioni e gli altri titoli diversi da quelli suindicate, il valore normale è determinato comparativamente al valore normale dei titoli aventi analoghe caratteristiche negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri e, in mancanza, in base ad altri elementi determinabili in modo obiettivo.

Familiari ex art. 12, TUIR

I familiari individuati (art. 12, TUIR) sono il coniuge, i figli e le altre persone individuate nell'art. 433 del cod.civ., cioè i genitori e, in loro mancanza, gli



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti, i generi e le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle germani o unilaterali.



Prodotti in natura

Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti, gratuitamente o meno, è costituito dal prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni ai grossisti. Anche in questa ipotesi si dovrà fare riferimento ai listini dell'azienda applicati nelle vendite ai grossisti, ma non si potrà tenere conto degli sconti d'uso.

Sono esclusi da questa previsione i dipendenti di artisti o professionisti, quelli delle aziende che producono beni per la vendita soltanto al dettaglio, delle aziende che producono servizi e di quelle che effettuano soltanto commercializzazione dei beni.

Limite di € 258,23

Ai sensi dell'art. 51, comma 3, del TUIR, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al dipendente non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente se per l'intero periodo d'imposta non è superiore € 258,23. Se supera tale importo concorre interamente a formare reddito.

Tale previsione costituisce un principio di carattere generale. Pertanto il limite in questione trova applicazione non soltanto per i prodotti dell'azienda ceduti al dipendente, ma più in generale per tutti i compensi in natura forniti al dipendente ed ai suoi familiari

(circolare del Ministero delle finanze 16 luglio 1998, n. 188/E).

Attribuzione ai dipendenti di servizi prodotti dalla società prezzi ridotti

Nell'ipotesi di attribuzione da parte della società ai propri dipendenti di taluni servizi da essa prodotti, a prezzi ridotti, l'agevolazione, che si concretizza nella differenza tra il corrispettivo pagato dal dipendente ed il valore del servizio a lui attribuito, costituisce senza dubbio un compenso in natura, come tale riconducibile (art. 51, comma 1 TUIR), nel reddito di lavoro dipendente da assoggettare a tassazione (risoluzione dell'Agenzia delle entrate 18 gennaio 2002, n. 13/E e risoluzione del Ministero delle finanze n. 35/E del 16 marzo 2000).

Casi particolari



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



FRINGE BENEFIT' EROGATI DALL'EX DATORE DI LAVORO NEI CONFRONTI DI SOGGETTI PENSIONATI EX DIPENDENTI

I 'fringe benefit' riconosciuti, sotto forma di sconto sul prezzo di somministrazione di energia elettrica, dall'azienda all'ex dipendente pensionato concorrono a formare reddito (Risoluzione Agenzia delle Entrate del 29 maggio 2009, n. 137/E). L'ente di previdenza, in qualità di soggetto erogatore degli emolumenti pensionistici, previa comunicazione da parte dell'ex datore di lavoro degli importi dei benefici in natura fruiti dai pensionati ex dipendenti, dovrà operare la ritenuta fiscale (art. 23 DPR n. 600/1973).

Criteri speciali per alcuni beni

Per alcuni dei beni e servizi che più frequentemente vengono concessi ai dipendenti (quali gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, i prestiti e gli immobili) sono previsti speciali criteri di determinazione forfetaria dei valori da assoggettare a tassazione.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



TURNAZIONE

La fattispecie del lavoro a turni costituisce una peculiare modalità organizzativa del lavoro, attuata mediante l'avvicendamento di diverse unità lavorative nell'espletamento della medesima attività.

Ogni lavoratore è chiamato, infatti, a svolgere la propria attività ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane, consentendo al datore di lavoro di utilizzare gli impianti produttivi, anche senza soluzione di continuità, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 1, co. 2, lett f), D.Lgs. n. 66/2003).

Essendo finalizzata la disciplina del riposo settimanale, in via prioritaria, alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (sentenza n. 84/1996 della Corte di Giustizia della UE), non appare giustificabile la scelta di far coincidere obbligatoriamente il riposo stesso con la domenica piuttosto che con un altro giorno della settimana (interpello n. 60/2009 e n. 2186/2005). Fra l'altro, il principio della coincidenza del riposo settimanale con la domenica è previsto dalla legge ordinaria solo in via tendenziale e non risulta contemplato, invece, da una norma di rango costituzionale.

Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere, infatti, fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico - organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto ad attività aventi specifiche caratteristiche individuate dal Legislatore (art. 9, al comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Si ritiene pertanto, che nell'ipotesi in cui l'azienda adotti un modello di lavoro a turni, finalizzato ad assicurare la continuità della produzione, sia possibile per il personale coinvolto nel sistema di turnazione (compreso il personale addetto allo svolgimento di lavori preparatori, complementari o la cui presenza è obbligatoria per legge) fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica a prescindere dal tipo di lavorazione effettuata (Interpello Ministero del lavoro 27 giugno 2011, n. 26).

Resta e fermo l'obbligo di rispettare, secondo il quale il riposo settimanale va comunque goduto ogni sette giorni, va cumulato con le ore di riposo giornaliero e può essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (art. 9, al comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003).

Pur godendo di un giorno di riposo a settimana, il lavoratore che presti attività lavorativa per sette o più giorni consecutivi avrà diritto:

- ad un compenso per la maggiore penosità riferita al lavoro domenicale;
- ad un ulteriore compenso per la penosità riferita allo svolgimento di prestazione lavorativa per più di 6 giorni consecutivi.

Si precisa che quest'ultimo compenso non potrà essere computato come maggiorazione per lavoro straordinario poiché, essendo mediamente rispettata la cadenza di un giorno di riposo per ogni settimana, il lavoro prestato nel settimo giorno consecutivo non sarà considerato aggiuntivo rispetto a quella stabilito contrattualmente, pertanto non potrà essere qualificato come straordinario.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



I suddetti compensi potranno essere cumulati secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva che provvederà a determinare un trattamento economico-normativo differenziato, laddove sarà compito del giudice stabilire la quota da imputare alla maggiore gravosità del lavoro domenicale e quella destinata ad indennizzare in tutto o in parte l'usura psicofisica per il mancato riposo dopo sei giorni di lavoro (Sent. Cass. 8/7/1994, n. 6446).

BANCA ORE

La flessibilità oraria, intesa come organizzazione del tempo di lavoro, caratterizzato dalla possibilità di variare la distribuzione dell'orario nell'arco della giornata, della settimana, del mese o dell'anno, prevista dalle disposizioni legislative (art.13 legge 196/1997), demanda alla contrattazione collettiva nazionale la facoltà di procedere a tale modulazione.

A tal scopo è stata istituita da alcuni contratti collettivi, la banca delle ore, mezzo attraverso il quale è consentita la 'smonetizzazione' del lavoro straordinario, permettendo al lavoratore di cumulare un monte ore di permessi in alternativa alla remunerazione delle ore prestate come straordinario (Circ. INPS 16/5/2000, n.95).

Tali ore, accantonate in un 'conto individuale', potranno essere fruite a scelta del lavoratore come riposi supplementari.

Si precisa che la banca ore è prevista anche per i lavoratori a tempo determinato a condizione che l'impianto contrattualistico lo consenta.

La contrattazione collettiva, inoltre, può prevedere la possibilità per il lavoratore di richiedere successivamente la 'monetizzazione' delle ore accantonate, in tale ipotesi, i datori di lavoro dovranno adottare il 'criterio di cassa' ai fini dell'imposizione contributiva e per quanto riguarda la determinazione della fascia per il versamento del contributo aggiuntivo (art.2, c. 19, legge n. 549/1995).



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it



MAURIZIO BUONOCORE
Consulente del Lavoro
Mediatore Civile Professionista
Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro
RELAZIONI SINDACALI ED INDUSTRIALI



Ai fini dell'assolvimento degli obblighi contributivi possono verificarsi diverse ipotesi ed a tal proposito l'INPS con circolare n. 39/2000 ha dettato le seguenti disposizioni:

- per le ore aggiuntive, remunerate al momento della prestazione, si applica la procedura ordinaria, costituendo i compensi in un unico imponibile da assoggettare a contribuzione (ordinaria ed aggiuntiva);
- per le ore aggiuntive remunerate al momento dell'utilizzo come riposi supplementari, i compensi si sommeranno alle retribuzioni correnti, senza calcolare alcun contributo aggiuntivo per prestazioni straordinarie;
- per le ore aggiuntive 'monetizzate', l'importo relativo alle stesse verrà sottoposto a contribuzione ordinaria ed aggiuntiva in base al regime contributivo vigente al momento del pagamento dei compensi. Ai fini della determinazione del predetto contributo aggiuntivo, le imprese industriali, dovranno imputare convenzionalmente le ore monetizzate alle fasce contributive (5%, 10%, 15%) settimanali del mese in cui verrà effettuata la monetizzazione.

BANCA ORE E RIPOSI PER ALLATTAMENTO

Con riferimento alla facoltà di cumulare le 'ore di recupero', cioè le ore espletate oltre il previsto orario giornaliero di lavoro ed accumulate con il sistema della 'banca ore', con i periodi di riposo per allattamento (artt. 39 e ss. del D.Lgs. 151/2001) si precisa che (Circolare Inps del 06 settembre 2006, n. 95 bis par. 8.1) ai fini del diritto ai riposi giornalieri e, quindi, al relativo trattamento economico, si deve prendere come riferimento l'orario giornaliero contrattuale normale e non l'orario effettivamente prestato in concreto nelle singole giornate. Ne consegue pertanto che i riposi per allattamento sono riconoscibili anche laddove la somma delle ore di recupero e delle ore di allattamento esauriscano l'intero orario giornaliero di lavoro comportando di fatto la totale astensione dall'attività lavorativa.



Via Ferrante Imparato, 198 F3 - 80146 Napoli
Tel 0815590398 fax 0815590405

Sito www.cdlstudiobuonocore.eu - www.studiobuonocore.eu

E - mail info@studiobuonocore.eu; maurizio@studiobuonocore.eu; presenze@studiobuonocore.eu
pec m.buonocore@consulentidellavoropec.it