

Rassegna sindacale e previdenziale del 20 luglio 2010

di [Massimo Pipino](#)

Pubblicato il 20 luglio 2010

1) Distacco nell'ambito dell'Unione Europea 2) DURC - Accesso ai benefici normativi e contributivi - Invio dell'autocertificazione alle Direzioni provinciali del lavoro 3) DURC - INPS - Responsabilità solidale e regolarità contributiva 4) INPS - Decontribuzione elemento economico territoriale - Adempimenti a carico dell'Impresa - Presentazione della domanda 5) TFR Indice di rivalutazione mese di maggio 2010 6) INPS - Assegni per il nucleo familiare - Livelli di reddito per il periodo 1 luglio 2010 - 30 giugno 2011 7) Cassa Integrazione Ordinaria edilizia ed affini - Regime di proroga e sistema di computo della settimana integrabile 8) Rilascio del DURC - Ricorso amministrativo 9) Immigrati - Test di conoscenza della lingua italiana per soggiornanti di lungo periodo 10) Emersione dei lavoratori e trasferimento d'azienda

1) Distacco nell'ambito dell'Unione Europea - Mercato interno - D.lgs. 59/2010 di recepimento della Direttiva 2006/123/CE

Si ritiene opportuno provvedere a comunicare agli utenti del CT che sulla Gazzetta Ufficiale n. 94/2010 è stato pubblicato il D.Lgs. n. 59 del 26 marzo 2010. Viene così recepito nell'ordinamento italiano, con ben quattro mesi di ritardo sul termine indicato dall'Unione europea (28 dicembre 2009), la direttiva n. 2006/123/CE, relativa alle modalità di prestazione di servizi nel mercato interno. Obiettivo della direttiva è quello di favorire la libertà di stabilimento e la libertà di rendere prestazioni di servizi nell'ambito dell'Unione Europea, assicurando in tal modo il rafforzamento dei diritti degli utenti, nonché la promozione della qualità dei servizi e la cooperazione a livello amministrativo tra i diversi Stati membri.

Il decreto è in vigore dall'8 maggio 2010 e, tranne alcuni settori espressamente esclusi dall'ambito di applicazione, interessa qualunque attività economica di carattere imprenditoriale o professionale svolta senza vincolo di subordinazione, finalizzata allo scambio di beni o alla fornitura di altra prestazione.

Con una forte semplificazione dell'apparato burocratico, il provvedimento abolisce tutti i regimi autorizzatori non giustificati da "motivi imperativi di interesse generale" (ordine pubblico, tutela dei consumatori o dei lavoratori). Viene inoltre previsto l'esplicito divieto di imporre requisiti discriminatori in base alla cittadinanza del prestatore o del destinatario dei servizi o, per le società, in base all'ubicazione della propria sede operativa o, eventualmente, amministrativa.

Nell'ottica di uno "snellimento" amministrativo, la direttiva impone l'obbligo di rendere possibile l'espletamento delle procedure e delle formalità necessarie all'esercizio dell'attività per via elettronica e di eliminare gli ostacoli giuridici e amministrativi allo sviluppo del settore dei servizi.

Il D.Lgs. di recepimento ha provveduto quindi a implementare le funzionalità dello sportello unico delle attività produttive, peraltro già introdotto dal legislatore italiano (D.L. n. 112/2008, convertito dalla L. n. 133/2008). Per i comuni che non avessero ancora istituito lo sportello unico, l'esercizio delle relative funzioni è delegato alle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura competenti per territorio.

Si evidenzia, in particolare, che, viene eliminato dalla stessa direttiva comunitaria il principio del paese di origine e quindi il decreto in esame rassicura sull'applicazione delle regole previste per i prestatori di servizi in Italia, anche quelli provenienti da altri Stati membri, in caso di prestazione temporanea e occasionale. Il decreto prescrive esplicitamente all'art. 22 che esulano dall'applicazione degli articoli 20 e 21 relativi al divieto di subordinare la prestazione di servizi a specifici requisiti:

- le materie disciplinate dal D.Lgs. n.72/2000 inerente il distacco;
- le materie disciplinate dal regolamento (CEE) n. 1408/71;
- gli obblighi riguardanti il visto di ingresso e il permesso di soggiorno di cui al d.lgs. n.286/1998 e s.m. relativi ai cittadini di Paesi terzi che si spostano in un altro Stato membro;
- le disposizioni riguardanti gli obblighi contrattuali e non contrattuali, compresa la forma dei contratti, determinate in virtù delle norme di diritto internazionale privato.

Il successivo articolo 23 precisa, inoltre, che, in conformità al citato D.Lgs. n. 72/2000, ai lavoratori distaccati in Italia nell'ambito di una prestazione di servizi da prestatori stabiliti in un altro Stato membro, si applicano, durante il periodo del distacco, le medesime condizioni di lavoro previste da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, nonché dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, applicabili ai lavoratori subordinati che effettuano prestazioni analoghe nel luogo in cui i lavoratori distaccati svolgono la loro attività.

Si tratta di una disposizione di indubbia importanza che conferma la tutela verso le imprese nazionali rispetto alle possibili distorsioni della concorrenza e impedisce il verificarsi dei perniciosi fenomeni di dumping sociale che deriverebbero dall'utilizzo di personale alle condizioni contrattuali dello Stato di origine.

2) DURC - Accesso ai benefici normativi e contributivi - Invio dell'autocertificazione alle Direzioni provinciali del lavoro - Precisazioni del ministero del lavoro - Nota N. 8667/2010

Con lettera circolare prot. 25/l/0008667 del 12 maggio 2010, il Ministero del Lavoro ha diramato precisazioni circa l'autocertificazione necessaria ai fini dell'accesso ai benefici normativi e contributivi dell'inesistenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi per gli illeciti penali o amministrativi, commessi dopo il 30 dicembre 2007, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, di cui all'Allegato A) del Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007 dal medesimo Allegato per ciascun illecito.

Si ricorda che, secondo le istruzioni fornite dal menzionato Dicastero nella circolare n. 34/2008 del 15 dicembre 2008 (cfr. Not. N. 1/2009) l'autocertificazione, da redigersi utilizzando il modello allegato alla stessa circolare, deve essere presentata alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente in base alla sede legale dell'impresa e fornita una sola volta (salvo modifiche di quanto dichiarato intervenute successivamente), prima dell'inizio della fruizione dei benefici.

In sede di prima applicazione, per i datori di lavoro che già usufruivano dei benefici contributivi, il termine per l'invio dell'autocertificazione è stato individuato al 30 aprile 2009.

La lettera circolare di che trattasi, pone fra l'altro in rilievo che:

- gli Istituti previdenziali sono tenuti a richiedere alle Direzioni Provinciali del Lavoro la verifica dell'avvenuta presentazione dell'autocertificazione per tutti i datori di lavoro che fruiscono dei benefici. Le predette Direzioni Provinciali devono fornire la risposta in merito all'avvenuto adempimento nel termine di trenta giorni dalla richiesta. Decorso inutilmente tale termine, gli Istituti previdenziali possono comunque procedere alla concessione dei benefici;

- qualora venga riscontrata la mancata o incompleta presentazione dell'autocertificazione, il datore di lavoro dovrà essere invitato alla sua presentazione o integrazione. L'inoltro tardivo dell'autocertificazione o la sua integrazione configurano infatti un inadempimento formale che non è di per sé causa ostativa all'accesso ai benefici, purché le condizioni previste nell'Allegato A) del citato decreto ministeriale sussistano alla data di fruizione dei benefici stessi;

- le Direzioni Provinciali del Lavoro, alla cui esclusiva competenza è demandato il controllo di merito sulla veridicità di quanto autocertificato, devono individuare con l'Inps e l'Inail il numero di aziende da sottoporre ad una verifica a campione, tenendo conto, fra l'altro, del numero di autocertificazioni presentate, della tipologia del beneficio e, soprattutto, per i benefici per i quali è prevista la presentazione di una formale istanza, del termine massimo stabilito per la conclusione del procedimento di concessione.

Non è comunque preclusa alle Direzioni Provinciali del Lavoro la possibilità di una verifica, anche successiva, dei presupposti di fatto e di diritto ai fini della fruizione dei benefici ed, eventualmente, all'Inps ed all'Inail, l'attivazione delle procedure per il recupero delle somme indebitamente percepite, degli interessi e delle sanzioni dovute per legge.

3) DURC - INPS - Responsabilità solidale e regolarità contributiva - Messaggio N. 12091/2010

Con interpello n. 3/2010 del 2 aprile 2010, il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti sulla responsabilità solidale in materia di appalti e la sua rilevanza ai fini del rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva - DURC.

Nel citato interpello il Dicastero ha rimarcato che fra appaltatore e subappaltatore sussiste un regime di solidarietà, che riguarda l'effettuazione ed il versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente, nonché il versamento dei contributi previdenziali e dei contributi obbligatori per infortuni sul lavoro e malattie professionali. La responsabilità solidale si estende agli interessi sui debiti previdenziali e fiscali ed alle somme accessorie dovute a titolo di sanzioni civili.

Relativamente, invece, agli effetti che si producono sulla situazione di regolarità contributiva conseguente alla contestazione di un obbligo solidale, il Ministero del Lavoro ha precisato che le verifiche effettuate ai fini del rilascio del DURC sono riconducibili all'unicità del rapporto assicurativo e previdenziale instaurato fra l'impresa richiedente e l'Ente rilasciante, al quale vanno riferiti tutti gli adempimenti connessi.

Pertanto, la posizione debitoria nei confronti degli Istituti a carico di un soggetto non impedisce il rilascio del DURC a chi, con il medesimo soggetto, è solidamente responsabile.

Ciò premesso, si informa ora che, con messaggio n. 12091 del 4 maggio 2010, l'Inps, tenuto conto del parere espresso dal Ministero del Lavoro, ha confermato che, nelle fattispecie in parola, sussistendo le condizioni richieste dall'art. 5 del Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007 deve essere sempre attestata la regolarità contributiva dell'impresa.

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007, la regolarità contributiva viene attestata dagli Istituti previdenziali in presenza delle seguenti condizioni: correttezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici; corrispondenza fra versamenti effettuati e versamenti accertati come dovuti dagli Istituti previdenziali; inesistenza di inadempienze in atto.

Il comma 2 dello stesso articolo precisa inoltre che la regolarità contributiva sussiste anche nelle ipotesi di: richiesta di rateizzazione per la quale il competente Istituto previdenziale abbia espresso parere favorevole; sospensioni dei pagamenti a seguito di disposizioni di legge; istanza di compensazione in relazione alla quale sia stato documentato il credito.

L'Istituto ha peraltro segnalato che, al fine di tutelare il proprio credito, fra le annotazioni del certificato di regolarità contributiva dovrà essere indicato che esiste un obbligo solidale con un'altra azienda (specificandone la denominazione sociale ed il numero di posizione contributiva, laddove presente), nonché l'importo della somma contributiva dovuta a titolo di obbligazione solidale e le sanzioni civili maturate sino alla data di rilascio del DURC.

4) INPS - Decontribuzione elemento economico territoriale - Anno 2009 - D.M. 17.12.2009 - Adempimenti a carico dell'Impresa - Presentazione della domanda - Chiarimenti Istituto

La Gazzetta Ufficiale n. 58 del 11 marzo 2010 ha pubblicato il testo del Decreto Interministeriale del 17 dicembre 2009 con il quale sono state dettate le modalità di concessione dello sgravio contributivo sulle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2009 (per il settore edile si tratta degli importi riconosciuti a titolo di Elemento Economico Territoriale - E.E.T.). Infatti, con la disciplina introdotta dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, è stata abrogata la decontribuzione e, in sostituzione, è stato introdotto, in via sperimentale per il triennio 2008-2010, a domanda delle aziende, uno sgravio contributivo sulle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali che per l'anno 2009 è disciplinato dal Decreto in parola. Con messaggio n. 16214 del 18 giugno 2010, l'Inps ha fornito le necessarie istruzioni per la presentazione delle richieste per beneficiare di tale sgravio. Si ricorda che a partire dalle ore 15.00 del 21 giugno 2010 e fino alle ore 23.00 del 11 luglio 2010, si è dovuto inoltrare le generalità e all'Inps la domanda per poter accedere allo sgravio contributivo in parola, a titolo di promemoria e per dare la possibilità di procedere alla correzione di eventuali errori si illustrano qui di seguito gli aspetti di rilievo per la compilazione e presentazione della citata richiesta.

Misura dello sgravio contributivo

Per l'anno 2009, il citato Decreto 17 dicembre 2009 prevede la concessione di uno sgravio contributivo sugli importi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale, ovvero di secondo livello (dunque, come detto, per l'edilizia a titolo di E.E.T.) entro il limite del 2,25% della retribuzione contrattuale annua dei lavoratori. L'Inps ha chiarito che per "retribuzione contrattuale annua" si deve intendere quella imponibile annua ai fini previdenziali.

Per determinare il limite dello sgravio spettante, si è dovuto pertanto applicare la percentuale indicata dal Decreto (2,25%) alla retribuzione imponibile annua ai fini previdenziali a valere per l'anno 2009. Successivamente si è dovuto procedere al confronto tra il tetto stesso e quanto, erogato a titolo di E.E.T. nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2009 e si è dovuto utilizzare il minore tra i due importi. Si ritiene che il valore dell'E.E.T. da confrontare con il tetto debba essere maggiorato della relativa percentuale CAPE (18,50%), del 4,95% relativo al pagamento dei riposi annui nonché della quota imponibile del 15% dei contributi alla CAPE medesima (pari all'1,1385% dal 1° gennaio 2009 al 30 settembre 2009 e all'1,1190% dal 1° ottobre 2009 in poi). Entro il tetto, come sopra individuato, la norma prevede la concessione di uno sgravio contributivo così articolato:

- **per l'impresa:** sgravio entro il limite massimo di 25 punti dell'aliquota a carico del datore di lavoro, al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate. È escluso dallo sgravio il contributo dello 0,30%, versato ad integrazione della contribuzione per la disoccupazione involontaria;

- **per il lavoratore:** sgravio totale sulla quota contributiva a carico del lavoratore (che è pari al 9,19% per la generalità delle aziende e al 9,49% per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti soggetti alla contribuzione per la cassa integrazione guadagni straordinaria; per gli apprendisti la quota è pari al 5,84%. Non costituisce oggetto di sgravio il contributo dell'1%, dovuto sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (per l'anno 2009 euro 42.069,00 che, mensilizzato, è pari a euro 3.506,00).

Per una più agevole interpretazione si propone l'esempio che segue riportato nella circolare Inps n. 39/2010 che, per l'anno 2009, ha fornito i primi chiarimenti in materia.

In una azienda industriale con oltre 50 dipendenti, ad un operaio con una retribuzione per l'anno 2009 pari a euro 25.000,00, è stato corrisposto un premio di risultato di euro 1.000,00. Ai fini della quantificazione dello sgravio, dovrà operarsi come segue:

- retribuzione annua del lavoratore **euro 26.000,00 (comprensivi del premio);**

- sgravio contributivo, sulle erogazioni previste dalla contrattazione di 2° livello, nei limiti del 2,25% della retribuzione imponibile annua del lavoratore - pari a 25 punti percentuali della quota di contribuzione datoriale dovuta sull'erogazione per la quale si chiede il beneficio e totale per quanto attiene la quota del lavoratore;

- tetto dell'erogazione per la quale è possibile richiedere lo sgravio = euro 26.000,00 x 2,25% = **euro 585,00**;
- sgravio a favore dell'azienda = 25 punti della percentuale a proprio carico (euro 585,00 x 25% = **euro 146,00**. Tale importo dovrà essere determinato al netto delle eventuali misure compensative previste dall'attuale legislazione);
- sgravio a favore del lavoratore = 9,49%, pari all'intera quota a suo carico (euro 585,00 x 9,49% = **euro 56,00**);
- sgravio complessivo richiesto = **euro 202,00** (euro 146,00 azienda e euro 56,00 lavoratore).

Requisiti delle imprese per beneficiare dello sgravio

Per la fruizione della agevolazione le imprese devono essere in regola con le condizioni previste in materia di regolarità contributiva. Pertanto le imprese:

- devono applicare integralmente la parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi;
- devono essere in regola con l'assolvimento degli obblighi contributivi nei confronti dell'Inps, dell'Inail e delle Casse Edili (laddove richiesto);
- non devono essere state oggetto di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi per violazioni delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro ovvero deve essere decorso il periodo durante il quale non può essere rilasciato il Durc.

La concreta fruizione del beneficio resta, inoltre, subordinata al possesso, accertato dall'Istituto, da parte dei datori di lavoro del documento unico di regolarità contributiva che verrà accertato dall'Istituto. A tal fine si rammenta che le imprese sono tenute, tra l'altro, a trasmettere alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) territorialmente competente una apposita autocertificazione attestante l'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giudiziari in ordine alla violazione delle disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro indicate nell'allegato A del Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007. **Presentazione della domanda di sgravio**

Per ottenere l'ammissione allo sgravio le imprese hanno dovuto inoltrare all'Inps apposita domanda a partire dalle ore 15.00 del giorno 21 giugno e fino alle ore 23,00 del 11 luglio 2010 accedendo alla procedura di richiesta dalla Sezione Servizi Online del sito www.inps.it. La domanda è stata trasmessa, **esclusivamente per via telematica**, sia direttamente dall'azienda, sia tramite intermediari autorizzati dai datori di lavoro (ad esempio consulenti del lavoro, commercialisti).

Contenuto della domanda

La domanda doveva contenere tra le altre le seguenti informazioni:

a) il tipo di contratto in base al quale è da effettuarsi l'erogazione soggetta a sgravio. Per il settore dell'edilizia della provincia di Brescia poiché lo sgravio riguarda l'E.E.T. disciplinato dal contratto collettivo provinciale di lavoro - ccpl, il contratto da indicare è quello territoriale;

b) alla voce "ultra attività del contratto", per il settore dell'edilizia della provincia di Brescia, si deve indicare "no";

c) la data di adesione al contratto territoriale.

d) la data di sottoscrizione del contratto aziendale, territoriale, ovvero di secondo livello;

e) la validità temporale del predetto contratto;

f) la data, il luogo di deposito presso la Direzione Provinciale del Lavoro - DPL - territorialmente competente del contratto di cui alla lett. A), nonché il soggetto depositante.;

g) l'importo annuo complessivo dell'Elemento Economico Territoriale che può essere ammesso allo sgravio (ossia il minore importo tra l'ammontare dell'E.E.T. che si è erogato nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2009 e il tetto massimo dello sgravio, pari per l'anno 2009 al 2,25% della retribuzione imponibile annua dei lavoratori).

h) l'importo dello sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro (abbattimento entro il limite massimo del 25% dell'aliquota datoriale) relativo al periodo per il quale si richiede il beneficio, ossia 1° gennaio - 31 dicembre 2009;

i) l'importo dello sgravio sull'intera quota di contribuzione previdenziale a carico del lavoratore con riferimento al medesimo periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2009.

Ammissione allo sgravio

Entro 60 giorni successivi a decorrere dal 11 luglio l'Inps provvederà all'ammissione delle imprese allo sgravio dandone apposita comunicazione. Pertanto si sottolinea che al momento **non è possibile applicare lo sgravio in commento, ma le imprese dovranno attendere una apposita comunicazione da parte dell'Inps.**

A differenza di quanto previsto per l'anno 2008 - in cui era stato introdotto il c.d. "click day" - per l'anno 2009, il Decreto 17 dicembre 2009 stabilisce che l'ammissione al beneficio riguarderà tutte le domande trasmesse entro il periodo indicato dall'Istituto. In altri termini tutte le domande correttamente inoltrate entro i termini previsti saranno accolte. Nell'ipotesi in cui le risorse disponibili non consentissero la concessione dello sgravio nelle misure indicate dalle singole aziende, l'Istituto provvederà alla riduzione degli importi in percentuale pari al rapporto tra la quota globalmente eccedente e il tetto di spesa annualmente stabilito. Tale eventuale ridefinizione delle somme sarà comunicata ai richiedenti in sede di ammissione all'incentivo.

5) Legge 297/82 - TFR indice di rivalutazione mese di maggio 2010

L'Istat ha comunicato che l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie d'operai ed impiegati per il mese di maggio 2010 è risultato pari a 137,1.

Pertanto dal rapporto tra l'indice del mese di dicembre 2009 e quello di maggio 2010 risulta che il coefficiente utile per la rivalutazione monetaria al mese di maggio 2010 del trattamento di fine rapporto maturato ed accantonato al 31 dicembre 2009 è pari a:

1,013430

6) INPS - Assegni per il nucleo familiare - livelli di reddito per il periodo 1° luglio 2010 - 30 giugno 2011

L'Inps, con circolare n. 69 del 26 maggio 2010, ha comunicato i limiti di reddito familiare ai fini del riconoscimento del diritto all'assegno per il nucleo familiare valevoli per il periodo 1° luglio 2010 - 30 giugno 2011.

La circolare fornisce sia le fasce di reddito da applicare ai nuclei familiari con figli sia quelle relative a nuclei senza figli.

I lavoratori dipendenti che hanno diritto alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare, al fine della percezione dello stesso per il periodo decorrente dal 1° luglio 2010, sono tenuti a presentare, al proprio datore di lavoro, l'apposita modulistica (mod. ANF/DIP cod. SR16) attestante la composizione del nucleo familiare e del relativo reddito. Il reddito familiare da dichiarare è quello dell'anno 2009.

In allegato alla presente comunicazione sono riportati i prospetti, correlati alle nuove fasce di reddito con gli importi dell'assegno per il nucleo familiare espressi in euro, relativi ai nuclei

familiari con figli (tab. 11) e senza figli (tab. 21 A) in cui non sono presenti componenti inabili, valevoli per il periodo 1° luglio 2010 - 30 giugno 2011.

7) Art. 9, D.Lgs. n. 124/04 - Cassa Integrazione Ordinaria edilizia ed affini - Regime di proroga e sistema di computo della settimana integrabile

Si fornisce qui di seguito la sintesi dell'atteso parere del Ministero del Lavoro, che in risposta ad istanza di interpello n. 26 del 5 luglio scorso, ha accolto interamente le richieste avanzate dall'Ance unitamente alle tre sigle sindacali di categoria, in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e, più in particolare, sui temi relativi ai periodi di proroga della concessione dell'ammortizzatore ordinario ed ai criteri adottati per il calcolo dei limiti temporali.

Con riferimento al primo quesito il Dicastero ha provveduto a confermare che le disposizioni contenute nell'art. 6 della Legge n. 164/75, in materia di garanzia del salario per i dipendenti di imprese attive nel settore industriale, contenente la previsione secondo la quale l'integrazione in parola sia corrisposta fino ad un periodo massimo di tre mesi continuativi, prorogabili trimestralmente, in casi eccezionali, fino ad un massimo complessivo di 52 settimane, è applicabile a tutte le imprese industriali, **comprese quelle del settore edile ed affini.**

Tale soluzione, dettata dalla medesima ratio delle norme di riferimento, consente alle imprese attive nel settore dell'edilizia di usufruire, a patto di aver prima esperito la fase di consultazione sindacale prevista dall'art. 5 della Legge n. 164/75, dei periodi di proroga successivi alle prime tredici settimane e fino ad un periodo massimo complessivo di 52 settimane, senza necessariamente dover effettuare una ripresa, pur parziale, dell'attività produttiva, prevista dall'art. 1, co. 1 della Legge n. 427/75, recante norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini.

Sul secondo quesito il Ministero del lavoro ha confermato, recependo anche in questo caso l'orientamento espresso dalle Associazioni di categoria, che nel criterio adottato per il calcolo dei limiti temporali, che tiene conto delle singole giornate di sospensione del lavoro e che una settimana si può considerare fruita solo se la sospensione abbia riguardato sei giorni di lavoro, o cinque in caso di settimana corta, rientrano tutte le causali previste per la Cassa Integrazione

Guadagni Ordinaria, **compresa, pertanto, quella tipica del settore delle costruzioni dovuta agli eventi meteorologici.**

Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Roma, 5 luglio 2010

Prot. n. 25/I/0011569

INTERPELLO N. 26/2010

Alla ANCE

Alla FENEAL UIL

Alla FILCA CISL

Alla FILLEA CGIL

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Cassa Integrazione Ordinaria edilizia ed affini - regime

di proroga e sistema di computo della settimana integrabile.

L'ANCE, la FENEAL UIL, la FILCA CISL e la FILLEA CGIL hanno avanzato richiesta di

interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alle modalità di fruizione

della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria nel settore dell'edilizia e affini. Più in particolare gli

interpellanti chiedono se sia possibile effettuare periodi di proroga a zero ore, secondo la normativa

attualmente vigente per l'industria ex art. 6 della L. n. 164/1975 *"che, peraltro, prevede la*

procedura di consultazione sindacale ai sensi dell'art. 5 della medesima legge".

Si chiede, inoltre, un parere in merito al criterio adottato per il calcolo dei limiti temporali,

che tenga conto delle singole giornate di sospensione del lavoro. Gli interpellanti, al riguardo,

evidenziano che *"una settimana si può considerare fruita solo se la sospensione abbia riguardato*

sei giorni di lavoro, o cinque in caso di settimana corta", criterio da ritenersi applicabile *"a tutte le*

causali previste per la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, compresa quella relativa agli

eventi meteorologici, in quanto una diversa soluzione non parrebbe giustificata né trova

riscontro

nella normativa in atto”.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali e

Incentivi all’Occupazione, si rappresenta quanto segue.

L’art. 1, comma 1, della L. n. 427/1975, recante norme in materia di garanzia del salario e di

disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell’edilizia e affini, stabilisce espressamente che

l’integrazione salariale è corrisposta fino ad un massimo di tre mesi continuativi *“prorogabili*

eccezionalmente, nei soli casi di riduzione dell’orario di lavoro, per periodi trimestrali fino ad un

massimo di complessivo di 12 mesi”.

Di contro, l’art. 6, comma 1, della L. n. 164/1975, recante norme in materia di garanzia del

salario nel settore delle imprese industriali, prevede che l’integrazione è corrisposta fino ad un

periodo massimo di 3 mesi continuativi e che *“in casi eccezionali detto periodo può essere*

prorogato trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 12 mesi”.

Sul punto occorre evidenziare che le norme in questione, peraltro ambedue subordinate ad una

eccezionalità degli eventi che giustificano la proroga della Cassa Integrazione, sono dettate dalla

medesima *ratio* e non sembra pertanto giustificarsi una lettura restrittiva del complessivo quadro

normativo che ne risulta.

Più in particolare, anche sulla base di un principio di maggiore estensione degli strumenti di

tutela del reddito dei lavoratori, sembra potersi sostenere che la più favorevole disposizione

normativa di cui all'art. 6, comma 1, della L. n. 164 citata - che non richiede, ai fini della proroga,

necessariamente una ripresa pur parziale dell'attività lavorativa - trova applicazione con riferimento

a tutte le imprese industriali, ivi comprese quelle del settore edili e affini.

Quanto al secondo quesito, relativo al criterio di calcolo della settimana integrabile, già

l'INPS ha confermato, con il messaggio n. 116/2009, che tali criteri possono essere applicati

all'edilizia, limitandoli però ai soli casi di richiesta di CIGO per riduzione di attività dovuta a

momentanea mancanza di lavoro, a riduzione di commesse o di ordini, ovvero causali riconducibili

alla crisi aziendale e contrazione del ciclo produttivo.

Al riguardo sembra corretto ritenere rientranti nel criterio di calcolo *de quo* anche le ipotesi di

sospensione legate ad eventi metereologici, che in edilizia sono peraltro maggiormente ricorrenti;

ciò sia perché una diversa soluzione non sembrerebbe in effetti sorretta da alcuna giustificazione

normativa, sia per ragioni di uniformità dell'azione amministrativa alla quale deve pertanto potersi

garantire l'utilizzo di un'unica tipologia di "contatore" delle settimane di Cassa Integrazione.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP

8) Rilascio del DURC - Ricorso amministrativo - Nota del Ministero del lavoro n.10849/2010

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 10849 del 18 giugno scorso, si è pronunciato nuovamente sul rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (Durc), ad integrazione di quanto già espresso nell'[interpello n. 64/2009](#). Il dicastero, nel 2009, aveva chiarito che in presenza di un ricorso amministrativo, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del D.P.R. n. 1199/1971, decorso il termine previsto dalla legge per la sua decisione, la mancata pronuncia dell'organo competente deve intendersi quale *"silenzio rigetto che ha la medesima valenza di una decisione espressa"*. In tal caso, pertanto, il ricorso deve considerarsi respinto e in assenza di ricorso giudiziario non è possibile certificare la regolarità contributiva dell'impresa.

Tuttavia - puntualizza il Ministero - l'art. 1, comma 2, del suddetto D.P.R. stabilisce che *"contro gli atti amministrativi (...) di enti pubblici (...), è ammesso ricorso da parte di chi vi abbia interesse nei casi, nei limiti e con le modalità previste dalla legge o dagli ordinamenti dei singoli enti"*.

Al riguardo, mentre l'Inail, con la nota n. 8523/2009, ha recepito quanto affermato dallo stesso dicastero nell'interpello n. 64/09 (ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.P.R. n. 314/2001, decorsi i termini previsti senza che gli organi aditi abbiano comunicato al ricorrente la relativa decisione, i ricorsi avverso i provvedimenti dell'Istituto si intendono respinti), l'Inps, secondo il regolamento delle procedure in materia di ricorsi amministrativi adottato in attuazione del D.P.R. n. 639/1970, come modificato dalla legge n. 88/1989, non riconosce alcuna valenza, ai fini dell'esito del ricorso amministrativo, all'inutile decorso del termine previsto dalla legge, rilevante invece quale condizione di generalità per promuovere il contenzioso giudiziario.

Sulla stessa linea, il Consiglio di Stato ha precisato come il decorso del termine di novanta giorni non abbia effetti sostanziali, ma soltanto processuali. Inoltre - evidenzia la nota - deve rilevarsi come il DM 24 ottobre 2007, in ordine alle cause non ostantive al rilascio del Durc, prevede, all'art. 8, comma 2, lett. A), che *"in pendenza di contenzioso amministrativo, la regolarità può essere dichiarata sino alla decisione che respinge il ricorso"*.

Premesso quanto sopra, secondo il nuovo orientamento del Ministero, la formazione del silenzio-rigetto sul ricorso amministrativo non osta alla possibilità da parte dell'Inps di attestare la

regolarità contributiva dell'impresa ai fini del rilascio del Durc, fino alla decisione esplicita del contenzioso da parte dell'organo competente.

9) Immigrati - Decreto Interministeriale 4 giugno 2010 - Test di conoscenza della lingua italiana per soggiornanti di lungo periodo

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 134/2010 è stato pubblicato il Decreto Interministeriale 4 giugno 2010 del Ministero dell'Interno, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, attinente le modalità di svolgimento del test di conoscenza della lingua italiana, al cui superamento è subordinato il rilascio del permesso di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo.

Per la partecipazione al test, previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del d.lgs. n. 286/98 introdotto dall'art. 1, comma 22, lett. l), della legge n. 94/2009, lo straniero interessato dovrà presentare apposita domanda telematica alla Prefettura territorialmente competente, ai sensi dell'art. 3 del provvedimento in esame, indicando le proprie generalità, i dati relativi al titolo di soggiorno e al documento valido per l'espatrio.

Il cittadino straniero sarà successivamente convocato dalla Prefettura entro 60 giorni dalla richiesta per lo svolgimento del test, per il superamento del quale il candidato deve conseguire almeno l'80% del punteggio complessivo. Nell'ipotesi di esito negativo, la prova può essere ripetuta previa nuova richiesta.

L'art. 4 del decreto riporta le categorie di soggetti esentati dallo svolgimento del test.

10) Interpelli del Ministero del lavoro nn. 18 e 20 del 9 giugno 2010 - Benefici contributivi ex lege n. 407/90, art. 8, comma 9 - Emersione dei lavoratori e trasferimento d'azienda

Il Ministero del lavoro, con gli interPELLI nn. 18 e 20 del 9 giugno scorso, si è pronunciato, rispettivamente, in ordine all'applicazione dei benefici contributivi previsti dalla legge n. 407/90, art. 8, comma 9, in caso di lavoratori regolarizzati a seguito di emersione e in merito alla possibilità per le imprese cessionarie, a seguito di trasferimento d'azienda, di continuare a fruire delle suddette agevolazioni contributive già godute dall'impresa cedente.

Innanzitutto deve essere sottolineato che l'art. 8, comma 9, della legge n. 407/90 assicura uno sgravio dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo di 36 mesi, di due differenti entità: un beneficio pari al 50% per la generalità dei datori di lavoro e pari al 100% per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978 e per le imprese artigiane.

Tali agevolazioni sono riconosciute a condizione che:

-

il datore di lavoro abbia proceduto ad "assunzioni di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi";

-

il medesimo datore di lavoro abbia effettuato le predette assunzioni "con contratto di lavoro a tempo indeterminato", anche a tempo parziale fino a 20 ore settimanali.

Nell'interpello n. 18, il Ministero precisa che con l'art. 1, commi da 1192 a 1201, della legge n. 296/2006 contenente le misure volte a promuovere l'emersione spontanea del lavoro sommerso tramite percorsi di regolarizzazione dei lavoratori interessati, concordati con le organizzazioni sindacali, si è inteso far emergere i rapporti di lavoro subordinato già in essere ma che, tuttavia, non risultano dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria.

Il summenzionato art. 8 riconosce, invece, la fruibilità dei relativi benefici contributivi a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto a tempo indeterminato, lavoratori considerati marginali e quindi a rischio di esclusione sociale, al fine di incentivarne l'occupazione, per i quali risulta necessario verificare lo stato di disoccupazione.

Al riguardo, l'art. 1, comma 2 lett. c), del D.lgs. n. 181/2000, come modificato dall'art. 1 del D.lgs. n. 297/2002, definisce "*stato di disoccupazione*" la condizione del soggetto privo di lavoro che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i Servizi competenti.

Tale disponibilità deve essere formalizzata attraverso la redazione di un'apposita dichiarazione che il lavoratore interessato deve presentare al competente Centro per l'impiego, come ribadito anche dall'Inps con le circolari nn. 117/2003 e n. 51/2004.

Ne consegue - conclude il dicastero - che, non potendosi considerare i lavoratori interessati dalla procedura di emersione quali disoccupati in quanto, di fatto e prima ancora della stessa procedura di emersione, già prestavano lavoro alle dipendenze del datore di lavoro, a quest'ultimo non possono riconoscersi i benefici previsti dalla citata legge n. 407/1990, atteso peraltro che la stessa legge di emersione n. 296/2006 prevede specifiche agevolazioni per chi ha aderito alla procedura.

Con l'interpello n. 20 viene chiarito, inoltre, come nel caso di trasferimento d'azienda, che, ai sensi dell'art. 2112, comma 5, c.c., si realizza mediante "*qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata (...) che conserva nel trasferimento la propria identità*", a prescindere dal negozio giuridico utilizzato, "*il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano*".

Pertanto, nonostante la variazione soggettiva nella titolarità dell'impresa, tutti i rapporti di lavoro instaurati dal cedente proseguono *ope legis* con il cessionario e non verificandosi l'interruzione degli stessi, fonte dei benefici di cui trattasi, non muta né la condizione soggettiva dei lavoratori occupati, né la tipologia contrattuale adottata al momento dell'assunzione.

Il cessionario continuerà quindi a godere dei benefici contributivi già fruiti dal cedente per la parte residua sino alla scadenza dei 36 mesi.

Tuttavia - precisa il dicastero - la fruizione dello sgravio contributivo del 100% sarà garantita al cessionario sempreché seguiti ad operare nei territori del Mezzogiorno o nel settore dell'artigianato, come già richiesto al cedente.

20 luglio 2010

Massimo Pipino

Copyright © 2021 - Riproduzione riservata Commercialista Telematico s.r.l

Copyright © 2021 - Riproduzione riservata Commercialista Telematico s.r.l