

RASSEGNA PREVIDENZIALE & SINDACALE DEL 18 OTTOBRE 2011

a cura di Massimo Pipino

- 1) **Presentazione domande cure balneotermali: terminato il periodo transitorio**
- 2) **Domande di indennità di disoccupazione agricola sottoposte a blocco**
- 3) **Non paga l'Irap il professionista con spese di collaborazione irrisorie**
- 4) **Dirigenti settore Terziario: firmato l'accordo**
- 5) **Risolta la questione di legittimità relativa alla rilevazione dei salari medi degli Otd**
- 6) **Entro il 17 ottobre va operato il versamento delle addizionali per Fondo amianto**
- 7) **IRAP, via libera al rimborso per il piccolo autotrasportatore**
- 8) **INPS INAIL – Tasso degli interessi di differimento e misura delle sanzioni civili a far data dal 13 luglio 2011**
- 9) **INPS – Mancato godimento ovvero mancato pagamento di permessi retribuiti – Istruzioni operative per la compilazione del flusso UNIEMENS – Circolare 92/11**
- 10) **D.LGS. 151/2011 - Tutela maternità – Modifiche introdotte dal D.LGS. n. 119/2011 - Gazzetta Ufficiale n.173/2011**
- 11) **Testo Unico sull'apprendistato**
- 12) **Detassazione dei premi di cosiddetto risultato – Non corretta applicazione in assenza di accordi o contratti di secondo livello – Termine per la regolarizzazione delle somme che sono state detassate - Agenzia delle Entrate - Circolare36/E 2011**
- 13) **Legge n. 148/2011 - Chiarimenti operativi**

1) Presentazione domande cure balneotermali: terminato il periodo transitorio

Con la propria Circolare n. 129 del 4 ottobre u.s. l'INPS ha provveduto a comunicare che, a decorrere dal 29 settembre 2011, essendo concluso il periodo transitorio, le domande di cure balneotermali devono essere presentate esclusivamente in modalità telematica. Nell'ambito dell'estensione e del potenziamento dei servizi telematici offerti dall'INPS agli utenti, è stata pubblicata in Gazzetta, la determinazione n. 277, con cui l'Istituto ha reso noto l'utilizzo esclusivo del canale telematico dal 1° aprile 2012 per la presentazione di

www.commercialistatelematico.com

tutte le istanze e le richieste di servizio ed ha allegato al provvedimento l'elenco delle specifiche decorrenze per la presentazione telematica in via esclusiva delle singole istanze. La modalità di presentazione telematica delle domande di cure balneotermali è stata resa anch'essa telematica (vedi Circolare INPS n. 37 del 22 febbraio 2011) e può essere presentata per il tramite dei seguenti canali:

- WEB - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;
- contact center integrato - numero telefonico 803164;
- patronati/intermediari dell'Istituto – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Tuttavia per rendere graduale il passaggio dalle modalità tradizionali alle nuove modalità telematiche è stato previsto un periodo transitorio durante il quale gli utenti interessati hanno avuto la possibilità di presentare le domande in questione avvalendosi ancora dei canali tradizionali (allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale). A decorrere dal 29 settembre 2011, data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 227 del 29.9.2011 della predetta determinazione n. 277/2011, essendosi concluso il periodo transitorio concesso, le domande di cure balneotermali devono essere presentate esclusivamente in modalità telematica, sulla base delle indicazioni già fornite nella citata Circolare n. 37 del 22 febbraio 2011.

2) **Domande di indennità di disoccupazione agricola sottoposte a blocco**

L'INPS ha recentemente fornito ulteriori istruzioni per la gestione delle domande di indennità di disoccupazione agricola bloccate poiché il richiedente la prestazione è risultato anche titolare di partita IVA e/o iscritto ad altra Cassa ovvero altro Ente previdenziale (INPS - Messaggio 03 ottobre 2011, n. 18713). Per le domande di indennità di disoccupazione agricola bloccate in quanto il richiedente la prestazione è risultato anche titolare di partita IVA e/o iscritto ad altra Cassa ovvero altro Ente previdenziale, si procede, come già specificato con messaggio n. 15122 del 22/7/2011, con un'istruttoria mirata alla quantificazione dell'eventuale attività lavorativa autonoma svolta (agricola e non agricola) allo scopo sia di valutare l'eventuale prevalenza di lavoro autonomo rispetto al lavoro dipendente sia di quantificare il numero complessivo delle giornate lavorate (in proprio o alle dipendenze, in settore agricolo o extra-agricolo) da detrarre dal parametro di riferimento secondo quanto stabilito dalla normativa attualmente vigente. Allo scopo di rendere più agevole l'attività istruttoria, sono state fornite alle Strutture competenti per

territorio, per il tramite delle competenti Direzioni regionali, le liste dei soggetti interessati dal blocco, distinte per:

- liste di soggetti che, nel corso del 2010, sono risultati essere associati a vario titolo ad una o più imprese, e/o abbiano effettuato versamenti con modello F24, sui quali svolgere accertamenti;
- liste dei soggetti con partita IVA inattiva per i quali procedere allo sblocco e alla definizione della domanda;
- liste dei soggetti con versamenti F24 istruzione di verificare se il motivo del pagamento effettuato sia indicativo di attività autonoma.

Per accelerare i tempi istruttori e definire il prima possibile le domande sospese, nel caso in cui vi siano fondati motivi di ritenere, sulla base delle informazioni contenute nelle liste citate, che il richiedente la prestazione svolga prevalentemente attività autonoma, l'operatore incaricato alla definizione delle domande di disoccupazione agricola deve procedere a respingere la domanda, inoltrando tutta la documentazione relativa al soggetto all'Unità organizzativa competente per la valutazione in merito all'obbligo di iscrizione nelle gestioni autonome. Qualora invece sussistano incertezze sull'attività prevalentemente svolta dal soggetto – se dipendente o in proprio – la medesima Unità lavoratori autonomi deve essere coinvolta già in fase istruttoria per quantificare il numero di giornate di attività di lavoro in proprio (sia agricolo che non agricolo). Il risultato di tale accertamento deve essere successivamente comunicato al liquidatore della prestazione ed utilizzato per la definizione della domanda. Infine, ove l'operatore delle prestazioni a sostegno del reddito abbia, invece, motivo di ritenere, sulla base della documentazione, che non sia stata svolta attività autonoma alcuna, o che tale attività non influisca sul diritto alla prestazione, potrà procedere alla definizione della domanda secondo le consuete modalità.

3) Non paga l'Irap il professionista con spese di collaborazione irrisorie

La Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 20016/2011 ha stabilito che il professionista che per lo svolgimento della propria attività si avvale di collaboratori occasionali, per i quali ha sostenuto costi non superiori a 10.000 euro in tre anni, e si avvale di beni strumentali di valore pari a circa 25.000 euro non è da ritenersi soggetto ad Irap. La Suprema Corte con l'ordinanza n. 20016 depositata il 30 settembre 2011 ha infatti dichiarato inammissibile il ricorso dell'Agenzia delle entrate avverso una sentenza della Commissione tributaria regionale di Potenza che ha accolto l'istanza di rimborso di un professionista per l'Irap pagata per gli anni 1998, 1999 e 2000, in quanto la sentenza è stata impugnata dall'Agenzia per "insufficienza della motivazione" senza però indicare le ragioni per cui la

www.commercialistatelematico.com

dedotta insufficienza della motivazione l'abbia resa inidonea a giustificare la decisione. In effetti, la CTR di Potenza nella sua decisione ha richiamato la sentenza n. 21203 del 2004 della Suprema Corte, nella quale si afferma che la presenza di beni strumentali ed il pagamento di compensi a terzi per prestazioni occasionali di collaborazione non implicano necessariamente i requisiti della autonoma organizzazione, per sostenere che è *“giuridicamente irrilevante la presenza di beni strumentali per circa lire 50.000.000 e compensi a terzi per prestazioni di collaborazione di circa lire 20.000.000 nel triennio in contestazione”*.

Con tale decisione la CTR ha voluto escludere che le rilevate grandezze degli investimenti in beni strumentali e delle spese di collaborazione, data la loro modesta entità ed in quanto ripartite su un triennio, denotassero la sistematicità di queste ultime e comunque un consistente incremento della produttività del lavoro autonomo del professionista riconducibile alla componente organizzativa della sua attività professionale.

4) Dirigenti settore Terziario: firmato l'accordo

È stato sottoscritto, il 27/9/2011 tra tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle P.M.I. - Confcommercio - Imprese per l'Italia e Manageritalia - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, l'accordo per rinnovo del CCNL 23/1/2008 per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. Il nuovo contratto avrà vigenza triennale dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2013 sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

Minimo contrattuale mensile

Il minimo contrattuale mensile è fissato come segue:

dall'1/10/2011 in € 3.600,00 (tremilaseicento/00) lorde

dall'1/4/2012 in € 3.735,00 (tremilasettecentotrentacinque/00) lorde

dall'1/7/2013 in € 3.890,00 (tremilaottocentonovanta/00) lorde

L'aumento del minimo contrattuale mensile ai sensi del comma precedente, potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali superminimi concessi ad personam.

Aumento retributivo

Fermo restando il suddetto minimo base, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento così come segue:

Dal 1/10/2011 pari a € 100,00 (cento/00) mensili lordi

Dal 1/4/2012 pari a € 135,00 (centotrentacinque/00) mensili lordi

Dal 1/7/2013 pari a € 155,00 (centocinquantacinque/00) mensili lordi

Ai dirigenti assunti o nominati successivamente al 1° ottobre 2011 e nel corso degli anni di vigenza del presente contratto, è previsto l'aumento retributivo con decorrenza nell'anno successivo a quello di nomina o di assunzione. Gli aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da somme concesse dalle aziende in acconto anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali.

Una tantum

In relazione al periodo 1/1/2011 - 30/9/2011, ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1/1/2011, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di ottobre 2011, un importo "una tantum" di € 650,00 (seicentocinquanta/00) lordi, a titolo di arretrati retributivi maturati nell'anno 2011. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1/1/2011 - 31/12/2011, in forza alla data di stipula del presente accordo, l'importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui al comma precedente.

Trasferimento

Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda e verrà comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno tre mesi ovvero di quattro mesi per coloro che abbiano familiari a carico. Il dirigente, che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso. Inoltre, qualora il dirigente abbia compiuto il 60° anno di età il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato.

Previdenza complementare

Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari:

dall'1/1/2011, all'1,84%;

dall'1/1/2012 all'1,87%;

dall'1/1/2013 all'1,91%.

Assistenza sanitaria integrativa

A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1/1/2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

- a) 5,50% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;
- b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa. A decorrere dal 1/10/2011 il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,41% in ragione d'anno;
- c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

Il contributo deve essere versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità. A decorrere dal 1/10/2011, la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in € 1.985,13, tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.

5) Risolta la questione di legittimità relativa alla rilevazione dei salari medi degli Otd

L'INPS ha provveduto con il proprio messaggio n. 18870/2011 ad emanare un breve commento alla sentenza della Corte costituzionale n. 257/2011 che legittima la rilevazione del salario medio convenzionale dei lavoratori agricoli a tempo determinato ai fini della determinazione della retribuzione pensionabile - Con riferimento alla questione relativa alle modalità di rilevazione della retribuzione media convenzionale da porre a base per le prestazioni pensionistiche e per il calcolo della contribuzione degli operai agricoli a tempo determinato, la Corte costituzionale ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'articolo 2, comma 5°, della legge n. 191 del 2009 con riferimento agli articoli 38, comma 2, e 53 della Costituzione ed infondate le questioni di legittimità costituzionale della citata disposizione con riferimento agli articoli 3, 111, commi 1 e 2, articolo 117, comma 1, della Costituzione, in relazione agli articoli 6 e 14 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo. La questione disciplinata dalla norma suddetta e sulla quale si è formato anche un contrasto di orientamenti in sede di legittimità riguarda l'individuazione della retribuzione pensionabile per i lavoratori agricoli a tempo

www.commercialistatelematico.com

determinato sulla base dell'apposito decreto ministeriale vigente al 30 ottobre dell'anno precedente. Un parametro da sempre utilizzato dall'Istituto nella liquidazione dei trattamenti pensionistici e che, secondo la Consulta, non incorre nelle denunciate censure di legittimità costituzionale. In particolare, risulta significativa la posizione espressa dalla Corte costituzionale in relazione alla denunciata violazione degli articoli 6 e 14 della Convenzione europea, in merito alla supposta lesione del diritto a un giusto processo e parità tra le parti. Invero, la Corte ha individuato, rispetto alla violazione sollevata, uno spazio per un intervento del legislatore con efficacia retroattiva che non si pone in contrasto con le suddette norme atteso che la disposizione in questione da un lato persegue l'obiettivo di interesse generale qual è la certezza del diritto, che giustifica senz'altro l'intervento normativo interpretativo, e dall'altro, senza avere il precipuo scopo di interferire con i giudizi in corso, garantisce la certezza applicativa del sistema per evitare contenzioso. Peraltro, l'Istituto segnala che la questione di merito, sulla quale si era formato un contrasto in sede di legittimità, era pervenuta all'esame delle Sezioni unite della suprema Corte di Cassazione ed il relativo giudizio era stato sospeso in attesa della pronuncia della Corte Costituzionale.

6) Entro il 17 ottobre va operato il versamento delle addizionali per Fondo amianto

L'Inail, con la propria nota n. 60010 del 4 ottobre 2011, ha comunicato l'invio ai datori di lavoro interessati, delle richieste di addizionale per il Fondo amianto, relativamente agli anni 2010 e 2011. L'art. 1, commi da 241 a 246, della Legge n. 244/2007 (finanziaria per il 2008) ha istituito presso l'INAIL il Fondo per le vittime dell'amianto. Il Fondo è finanziato per tre quarti dallo Stato e per un quarto dalle imprese assicurate all'INAIL, comprese quelle del settore marittimo, già assicurate al soppresso IPSEMA. I datori di lavoro interessati sono quelli che svolgono attività lavorative classificate secondo le vigenti tariffe dei premi (Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 dicembre 2000) alle voci indicate all'articolo 3, comma 3 del D.M. 12 gennaio 2011 n. 30. L'addizionale è applicata ai premi ordinari, ai premi evasi e ai premi supplementari per silicosi/asbestosi, al netto dell'addizionale ex ANMIL, calcolati per le voci di tariffa individuate con D.M. n. 30 del 12 gennaio 2011. Rimangono esclusi dal computo, invece, i premi artigiani e agli altri premi speciali (PAT speciali). L'addizionale Fondo amianto è un addendo del premio, di conseguenza i premi calcolati a seguito di istituzione di un nuovo rapporto assicurativo, di una nuova PAT o di una nuova voce di rischio, soggetta ad addizionale amianto con inizio attività dal 1° gennaio 2008, ricomprendono la quota relativa all'addizionale Fondo

www.commercialistatelematico.com

amianto. Per quanto sopra, anche il ricalcolo dei premi a seguito di variazione che comporti un aumento o una diminuzione del premio relativo alle voci soggette all'addizionale determina il ricalcolo dell'addizionale stessa. Per gli anni 2010 e 2011, l'addizionale sui premi è stata fissata in misura pari a 1,07%. L'Inail comunica quindi che sono in corso di spedizione le richieste di addizionale per i suddetti anni. Per l'anno 2010 essa è stata applicata al premio in consuntivo, mentre per l'anno 2011 è stata applicata ai premi di rata anticipata. Inoltre, sono state incluse in questa seconda elaborazione le addizionali inferiori ad € 2,58 relative agli anni 2008 e 2009 escluse dalla precedente elaborazione. L'addizionale deve essere versata entro la data del 17 ottobre 2011. Per le modalità di calcolo, l'Inail rimanda alla precedente nota del 15 giugno 2011, n. 4449.

7) IRAP, via libera al rimborso per il piccolo autotrasportatore

Torna d'attualità il cosiddetto requisito dell'autonoma organizzazione ai fini dell'assoggettamento del contribuente all'Irap e la Corte di Cassazione interviene per sancire l'esclusione dal tributo per un piccolo autotrasportatore (Sentenza n. 20454/2011). Con sentenza n. 02/20/05 depositata il 18 aprile 2005, la Commissione Tributaria Regionale del Piemonte aveva riconosciuto la legittimità della richiesta di rimborso dell'Irap pagata dal piccolo autotrasportatore, in quanto privo di autonoma organizzazione. L'assenza del presupposto d'imposta è stata rilevata nel giudizio di merito in considerazione del fatto che l'attività era esercitata dall'autotrasportatore solo con l'impiego del veicolo di trasporto e l'ausilio di un computer e del telefono cellulare. Su ricorso dell'Amministrazione finanziaria, finalizzato ad ottenere la riforma della decisione della Commissione tributaria, la Corte di Cassazione ha evidenziato che secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale della stessa Cassazione,

“in tema di IRAP, l'esercizio dell'attività di piccolo imprenditore é escluso dall'applicazione dell'imposta soltanto qualora si tratti di attività non autonomamente organizzata. Il requisito dell'autonoma organizzazione, il cui accertamento spetta al giudice di merito ed è insindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, ricorre quando il contribuente:

a) sia, sotto qualsiasi forma, il responsabile dell'organizzazione e non sia, quindi, inserito in strutture organizzative riferibili ad altrui responsabilità ed interesse;

b) impieghi beni strumentali eccedenti, secondo l'id quod plerumque accidit, il minimo indispensabile per l'esercizio dell'attività in assenza dell'organizzazione, oppure si avvalga in modo non occasionale di lavoro altrui.

Costituisce onere del contribuente, che chieda il rimborso dell'imposta asseritamente non dovuta, dare la prova dell'assenza delle predette condizioni".

Confermando la decisione della Commissione tributaria piemontese, circa la fondatezza della richiesta di rimborso Irap, la Suprema Corte ha affermato inoltre che, correttamente il giudice di merito ha rilevato l'assenza del presupposto per l'applicazione del tributo regionale nei confronti dell'autotrasportatore, il quale, esercita la propria attività solo con l'utilizzo del mezzo di trasporto, un computer e un cellulare. È appena il caso di ricordare che, con le sentenze n. 21122, 21123 e 21124 del 13.10.2010, partendo dall'esclusione dall'IRAP degli agenti di commercio e dei promotori finanziari, la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo il quale, così come non è automatico l'assoggettamento ad IRAP di agenti e promotori, per il solo fatto che producono reddito d'impresa (ai sensi dell'art. 55 del TUIR), a maggior ragione non è automatico l'assoggettamento ad IRAP dei piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del codice civile (coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti). Per l'assoggettamento ad IRAP dei "piccoli imprenditori", quindi, occorre sempre verificare la sussistenza o meno del requisito dell'autonoma organizzazione e, in caso di esito negativo, non può che trovare accoglimento la richiesta di rimborso dell'imposta non dovuta.

8) INPS-INAIL: Tasso degli interessi di differimento e misura delle sanzioni civili a far data dal 13 luglio 2011

La Banca Centrale Europea ha provveduto a fissare nella misura dell'1,50% a decorrere dal 13 luglio 2011 il Tasso Ufficiale di Riferimento da prendere a base per la determinazione del tasso di differimento e di dilazione per il pagamento rateale dei debiti contributivi e relativi accessori dovuti agli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatoria. In relazione al citato provvedimento l'INPS e l'Inail, rispettivamente con circolare n. 96 del 15 luglio 2011 e con circolare n. 38 del 14 luglio scorso, hanno reso noto che, con decorrenza 13 luglio 2011, la misura del tasso di dilazione, di differimento e le somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assicurativi risultano essere:

Interessi di differimento

Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi l'interesse di differimento è fissato nella nuova misura del 7,50% (Tasso Ufficiale di Riferimento maggiorato di sei punti) a partire dalla contribuzione relativa al mese di luglio 2011.

Interessi di dilazione

L'interesse di dilazione è fissato nella misura del 7,50% a decorrere dalle rateazioni concesse dal 13 luglio 2011 sia dall'INPS che dall'Inail.

Sanzioni civili

La misura delle sanzioni civili, ai sensi dell'art. 116, comma 8 della Legge n. 388/2000 a decorrere dal 13 luglio 2011 è così determinata:

- a. in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, l'aliquota è pari al 7% in ragione d'anno (la sanzione non può comunque essere superiore al 40% dell'importo dovuto);
- b. in caso di evasione connessa a denunce e/o registrazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero il tasso è pari al 30% annuo. La sanzione non può essere superiore al 60% dell'importo dovuto;
- c. in caso di inadempienze derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo assicurativo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, purché il versamento sia effettuato nei termini fissati dagli enti impositori, l'aliquota è pari al 7% in ragione d'anno (la sanzione non può comunque essere superiore al 40% dell'importo dovuto).

Sanzioni ridotte in caso di procedure concorsuali

In caso di procedure concorsuali, tenuto conto che a decorrere dal 13 luglio 2011 il tasso ufficiale di riferimento è pari alla misura dell'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2011, la misura della sanzione ridotta:

- d. nell'ipotesi prevista dal comma 8, lett. a) dell'art. 116 della L. n. 388/00, è pari all'1,50%;
- e. nell'ipotesi prevista dal comma 8, lett. b) dell'art. 116 della L. n. 388/00, è pari all'1,50% maggiorato di due punti percentuali, ossia pari al 3,50%.

9) INPS – Mancato godimento ovvero mancato pagamento di permessi retribuiti – Istruzioni operative per la compilazione del flusso UNIEMENS – Circolare 92/11

Con la Circolare n. 92 dell'8 luglio 2011, che si riproduce in calce al presente commento, l'INPS ha illustrato i criteri e le modalità da applicare per l'assolvimento degli obblighi sui contributi per il mancato godimento dei permessi per riduzione di orario, c.d. Rol, o ex festività ovvero nel caso di mancato pagamento delle relative indennità sostitutive. In particolare l'Istituto previdenziale, sulla scorta delle recenti indicazioni ministeriali, ha ricordato che nel caso in cui il lavoratore non riesca a godere dei permessi nell'arco di tempo stabilito da previsioni derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale o stabilite direttamente tra le parti nell'ambito della propria autonomia negoziale, è possibile pervenire all'erogazione di un'indennità sostitutiva calcolata in base alla retribuzione corrisposta alla scadenza del termine stabilito per la fruizione. Per il settore edile le indicazioni fornite dall'INPS trovano applicazione esclusivamente con riferimento agli impiegati. Dal punto di vista operativo è stato chiarito che, ai fini del versamento, i datori di lavoro dovranno sommare l'importo corrispondente al compenso per ROL non goduto alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza, inserendo il relativo ammontare nel campo <Imponibile> della sezione individuale del flusso Uni Emens. Nel caso in cui il permesso venga successivamente utilizzato dal lavoratore, il datore di lavoro avrà la facoltà di recuperare il contributo versato, utilizzando la specifica variabile retributiva con la causale FERIE presente in <Dati retributivi> della sezione individuale del flusso Uni Emens. Al riguardo, l'INPS, con il proprio successivo messaggio n. 14605/11, ha integrato le istruzioni di cui sopra chiarendo, in particolare, che nel caso in cui *“né la contrattazione, né le parti stabiliscano alcun termine per il godimento dei permessi, questi ultimi possano essere liberamente gestiti, senza previsione di scadenza per la connessa obbligazione contributiva”*. Il messaggio INPS ricorda, altresì, che la contribuzione già scaduta sulle indennità sostitutive per ROL o ex Festività non godute potrà essere versata dai datori di lavoro, senza oneri accessori, con una delle denunce contributive aventi scadenza entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della nota in commento.

Inps

Roma, 8 luglio 2011

Circolare 92

Sommario: *Modalità operative per la gestione degli aspetti contributivi connessi al mancato godimento dei permessi per riduzione orario (c.d. ROL) o per le ex festività, ovvero in caso di mancato pagamento delle relative indennità sostitutive. Con riferimento ai permessi per riduzione di orario di lavoro (c.d. ROL), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è recentemente intervenuto in due occasioni a fornire chiarimenti e precisazioni riguardo alla relativa disciplina (1). Con la presente circolare si illustrano le modalità operative per la gestione degli aspetti contributivi connessi al mancato godimento dei permessi per riduzione orario (c.d. ROL) o per le ex festività, ovvero in caso di mancato pagamento delle relative indennità sostitutive, che tengono conto delle precisazioni fornite dal citato Dicastero.*

1. Natura e caratteristiche dei R.O.L.

Istituto di fonte contrattuale, i permessi per riduzione di orario di lavoro consentono al lavoratore di astenersi dall'espletamento della prestazione lavorativa, senza subire alcuna decurtazione nell'entità della retribuzione. La riduzione si attua mediante la concessione di permessi orari - la cui durata può anche coincidere con una o più giornate lavorative - fruibili sia individualmente che collettivamente; in tale ultimo caso, interessando la generalità dei lavoratori, i permessi costituiscono una forma di riduzione dell'orario di lavoro annuale, stabilita su base giornaliera o settimanale, in relazione ai diversi settori di appartenenza. Il termine di godimento dei permessi in argomento può essere disciplinato e fissato da clausole contrattuali di livello nazionale nonché da parte della contrattazione collettiva aziendale, o direttamente dalle parti, nell'ambito della loro autonomia negoziale. Laddove il lavoratore, entro l'arco temporale stabilito, non riesca a godere dei permessi, è in genere prevista la possibilità che gli venga erogata una indennità sostitutiva, calcolata in base alla retribuzione corrisposta alla scadenza del termine stabilito per la fruizione. Riguardo alle ex festività, si osserva che, in sostituzione delle quattro ricorrenze religiose non più considerate festive agli effetti civili (S. Giuseppe, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo e Ascensione), la contrattazione collettiva prevede che i lavoratori abbiano diritto a fruire di permessi individuali che - secondo gli orientamenti ministeriali - costituiscono diritti disponibili, al pari dei ROL.

2. Disciplina contributiva.

In ordine alla problematica concernente il mancato godimento o pagamento dei permessi per riduzione di orario e per le ex festività, nonché all'insorgenza della connessa obbligazione contributiva, il predetto Dicastero ha sostenuto che, in presenza di una previsione contrattuale collettiva - sia essa nazionale che aziendale - ovvero di una

www.commercialistatelematico.com

pattuizione individuale, che regolamenti il termine di fruizione dei permessi per riduzione di orario (c.d. ROL) e delle ex festività, e che preveda la corresponsione di una indennità sostitutiva, la scadenza della relativa obbligazione contributiva nonché la collocazione temporale dei contributi coincidono con il predetto termine contrattuale o pattizio, indipendentemente dall'avvenuta corresponsione delle somme.

3. Modalità operative.

L'ipotesi di assoggettamento a contribuzione delle indennità sostitutive per ROL o ex Festività non godute rientra nelle fattispecie contemplate dalla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione INPS n. 5 del 26.3.1993, approvata con D.M. 7.10.1993, i cui adempimenti contributivi possono essere assolti nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi (2). Ai fini del versamento, i datori di lavoro sommeranno l'importo corrispondente al compenso per ROL e/o ex Festività non godute alla retribuzione del mese successivo a quello di scadenza e inseriranno il relativo ammontare nell'elemento <Imponibile> presente nella sezione individuale del flusso UniEmens. Qualora, in un momento successivo a quello dell'assolvimento dell'obbligazione contributiva, i permessi a titolo di ROL o ex-festività vengano effettivamente fruiti, il contributo versato non è più dovuto e può essere recuperato. A tal fine i datori di lavoro utilizzeranno la specifica variabile retributiva con la causale FERIE presente in <Dati retributivi> della sezione individuale del flusso UniEmens e si atterranno alla prassi già in uso per il recupero della contribuzione sul compenso ferie.

10) D.LGS. 151/2011 - Tutela maternità – Modifiche introdotte dal D.LGS. n. 119/2011 - Gazzetta Ufficiale n.173/2011

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2011 è stato pubblicato il D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, che ha dato attuazione alla delega conferita al Governo dall'art. 23 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, per il riordino della disciplina relativa ai congedi, alle aspettative ed ai permessi. Si informa che il decreto in parola, di cui di seguito si evidenziano le principali innovazioni, è entrato in vigore lo scorso 11 agosto. In particolare il disposto normativo apporta modifiche al congedo di maternità, al congedo parentale, al congedo e ai permessi per assistenza a soggetti portatori di handicap grave, al congedo per cure per gli invalidi ed infine alle adozioni ed agli affidamenti. Si fa riserva di tornare sugli argomenti esaminati anche alla luce delle istruzioni che verranno volta per volta diramate dagli Enti competenti.

Congedo di maternità (art. 2)

L'art. 2 del nuovo provvedimento inserisce nell'art. 16 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 1-bis, ai sensi del quale, nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza verificatasi dopo il centottantesimo giorno dall'inizio della gestazione, nonché in casi di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa. Tale facoltà può essere esercitata a condizione che:

- il datore di lavoro riceva un preavviso di dieci giorni;
- il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice.

Congedo parentale per i genitori di bambini con handicap in situazione di gravità (art. 3)

Viene sostituito il comma 1 dell'art. 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001. Nel testo riformulato, tale comma dispone ora che, per ogni minore con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto – entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino – al prolungamento del congedo parentale, fruibile in modo continuativo o frazionato, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in questo caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Nel periodo massimo di tre anni devono essere computati anche i periodi di congedo parentale ordinario, riconosciuti dall'art. 32 del Decreto Legislativo n. 151/2001. La nuova norma abroga quindi il primo periodo del comma 4 del citato art. 33, nel quale si affermava che “*resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'art. 32*”.

Congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave (art. 4)

L'art. 4 del provvedimento in esame:

- alla lett. a), riformula il comma 2 dell'art. 42 del Decreto Legislativo n. 151/2001. In base alla nuova norma, il diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, viene riconosciuto – in alternativa alle misure previste dal comma 1 dello stesso art. 42 (due ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap grave) – ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in modo continuativo, nell'ambito del mese;
- alla lett. b), sostituisce il comma 5 del citato art. 42, introducendo le disposizioni di seguito richiamate.

Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità ha diritto a fruire del congedo disciplinato dall'art. 4, comma 2, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 (periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni per gravi e documentati motivi familiari), entro sessanta giorni dalla richiesta. Nell'ipotesi di mancanza, decesso o patologia invalidante del coniuge convivente, hanno diritto a fruire del congedo il padre ovvero la madre, anche adottivi; laddove le predette cause di impedimento riguardino questi ultimi, il diritto a fruire del congedo viene riconosciuto in capo ad uno dei figli conviventi; in caso di impedimento, per le citate cause, anche dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi. Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascun portatore di handicap nell'arco della vita lavorativa ed è riconosciuto a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, sempreché non sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla medesima persona. In caso di assistenza del figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può godere dei benefici previsti dagli articoli 33, commi 2 (due ore di permesso giornaliero retribuito) e 3 (tre giorni di permesso mensile retribuito), della Legge n. 104/1992, e 33, comma 1, del Decreto Legislativo n. 151/2001 (prolungamento del congedo parentale: v. il precedente paragrafo). Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo, per il congedo di durata annuale, pari a € 43.579,06. Tale importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai ed impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità stabilite per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'Ente competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità è corrisposta con le modalità indicate dall'art. 1 del Decreto-Legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito con modificazioni dalla Legge 29 febbraio 1980, n. 33. I soggetti che usufruiscono dei congedi in discorso per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero di giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di

www.commercialistatelematico.com

tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. Il periodo di congedo di cui trattasi non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Assistenza ai soggetti con handicap grave (art. 6)

Al comma 3 dell'art. 33 della Legge n. 104/1992, viene aggiunto, alla fine, un ulteriore periodo, nel quale si afferma che il dipendente ha diritto a prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Nel menzionato art. 33 viene inoltre inserito il comma 3-bis, ai sensi del quale il lavoratore che assiste un soggetto portatore di handicap in situazione di gravità, residente in un comune situato ad una distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto al proprio comune di residenza, deve attestare, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Congedo per cure per gli invalidi (art. 7)

L'art. 7 del decreto legislativo in esame stabilisce che:

- i lavoratori mutilati e invalidi civili ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa quantificabile in misura superiore al 50% hanno titolo ad usufruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni;
- il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta;
- durante il periodo di congedo, che non rientra nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico per le assenze di malattia;
- il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. Nel caso di trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche una attestazione cumulativa. Al comma 4, l'articolo 7 in questione abroga gli articoli 26 della Legge 30 marzo 1971, n. 118, e 10 del Decreto Legislativo 23 novembre 1988, n. 509.

Adozioni ed affidamenti (art. 8)

L'art. 8 del provvedimento in discorso apporta modifiche all'art. 45, comma 1, del Decreto Legislativo n. 151/2001. Per effetto di tali modifiche, le disposizioni in materia di riposi giornalieri, contenute negli articoli 39, 40 e 41 dello stesso decreto, trovano applicazione anche in caso di adozione e affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

11) Testo Unico sull'apprendistato

Si ritiene opportuno procedere a segnalare che il 28 luglio scorso, con il parere favorevole delle competenti Commissioni parlamentari, è stato approvato, in via definitiva, dal Consiglio dei Ministri, il Testo Unico sull'apprendistato. Il Decreto Legislativo riforma l'istituto dell'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione e alla formazione dei giovani, rendendolo omogeneo su tutto il territorio nazionale, con una piena valorizzazione della contrattazione collettiva nazionale di settore. Di seguito si evidenziano gli aspetti significativi apportati dal Decreto in parola. Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa esclusivamente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale e non più anche ai contratti territoriali o aziendali. Viene stabilita, inoltre, la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (art. 2, comma 1, lettera h). Altra importante novità concerne la possibilità di individuare forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni con tale tipologia contrattuale (art. 2, comma 1, lettera i), fermo restando quanto prescritto dal comma 3 dell'art. 2 relativo ai limiti quantitativi. Il predetto comma 3, tra l'altro, stabilisce che il numero complessivo degli apprendisti assunti con tale istituto, tramite le agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Per quanto attiene l'Apprendistato professionalizzante (art. 4) si sottolinea l'innovazione inerente la durata di tale contratto che non potrà essere superiore a tre anni ovvero cinque anni per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento, rispetto ai sei anni fissati in generale senza distinzione di settore. In relazione a tale istituto, viene stabilito, inoltre, l'innalzamento a 120 ore, nell'arco del triennio, della formazione pubblica, interna o esterna all'azienda, disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. È inoltre rimessa alle Regioni e alle

www.commercialistatelematico.com

Associazioni di categoria dei datori di lavoro la definizione, anche nell'ambito della bilateralità, delle modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere. L'art. 6 prevede quindi l'affidamento al datore di lavoro della registrazione nel libretto formativo del lavoratore della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita dal lavoratore. Il testo definisce, infine, una norma transitoria (art. 7, comma 7) ai sensi della quale in assenza dell'offerta formativa pubblica inerente l'apprendistato professionalizzante trovano applicazione immediata le disposizioni dei contratti collettivi vigenti. Si fa riserva di tornare sull'argomento a seguito di futuri chiarimenti sul tema.

12) Detassazione dei cosiddetti premi di risultato – Non corretta applicazione in assenza di accordi o contratti di secondo livello – Termine per la regolarizzazione delle somme che sono state detassate - Agenzia delle Entrate – Circolare 36/E 2011

Con la Circolare n. 36/E del 28 luglio scorso l'Agenzia delle Entrate aveva differito il termine per la regolarizzazione dei versamenti connessi alla non corretta applicazione della detassazione, al 16 dicembre 2011. Si rammenta, infatti, che con Circolare n. 19/E del 10 maggio scorso l'Agenzia, unitamente al Ministero del Lavoro, in considerazione della difficoltà nell'applicazione dell'istituto della detassazione a causa delle obiettive condizioni di incertezza della normativa, avevano stabilito che sarebbero state applicate sanzioni a tutti i sostituti di imposta che nei mesi di gennaio e di febbraio 2011 avessero applicato la detassazione pur in assenza di accordi o contratti collettivi di secondo livello, invitando comunque a regolarizzare la propria posizione, mediante conguaglio, entro il 1° agosto 2011. A seguito delle ulteriori difficoltà riscontrate nell'applicazione di tale disposizione, l'Agenzia delle Entrate ha pertanto differito tale termine al 16 dicembre prossimo.

Agenzia delle Entrate

Roma, 28 luglio 2011

Circolare 36/E

Oggetto: *Imposta sostitutiva sugli emolumenti relativi alla produttività aziendale - Art. 53 d.l. n. 78 del 31 maggio 2010, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e comma 47 dell'art. 1 della legge 13 dicembre 2010, n. 220 (Legge di stabilità 2011) – Differimento del termine per la regolarizzazione.*

Con circolare congiunta dell'Agenzia delle entrate e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 19/E del 10 maggio 2011, considerate le obiettive condizioni di incertezza sull'ambito di applicazione della detassazione degli emolumenti relativi alla

www.commercialistatelematico.com

produttività aziendale, è stato precisato che ai sostituti d'imposta, i quali nei mesi di gennaio e febbraio abbiano applicato la detassazione su voci variabili della retribuzione, in assenza di accordi o contratti collettivi di II livello, seguendo il comportamento adottato negli anni passati, non dovranno essere applicate le sanzioni, in ossequio al principio sancito dallo Statuto del contribuente (art. 10, comma 3 della legge n. 212 del 2000). La disapplicazione delle sanzioni è stata subordinata alla circostanza che i sostituti d'imposta effettuino il versamento della differenza tra l'importo dell'imposta sostitutiva già versato e l'importo effettivamente dovuto in applicazione delle ritenute ordinarie sui redditi di lavoro dipendente, comprensiva di interessi, entro il 1° agosto 2011. Considerate le difficoltà manifestate da parte dei sostituti d'imposta, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il termine per il versamento dell'importo dovuto per rimediare, senza applicazioni di sanzioni, alla non corretta applicazione della detassazione degli emolumenti relativi alla produttività aziendale è differito dal 1° agosto al 16 dicembre 2011, anche con riferimento ad eventuali rapporti di lavoro nel frattempo cessati.

13) Legge n. 148/2011 - Chiarimenti operativi

Si rende noto che in data 14 settembre u.s. è stata licenziata dal Parlamento la legge n. 148/2011, di conversione con modificazioni del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 (la c.d. "manovra di Ferragosto"), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 216/2011 e recante "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo".

A questo proposito si ritiene opportuno richiamare l'attenzione su talune disposizioni previste dalla manovra in vigore dal 17 settembre u.s., con particolare riferimento alle modifiche inerenti la c.d. contrattazione di prossimità, la regolamentazione relativa al collocamento obbligatorio, la disciplina sui tirocini formativi, nonché le misure di contrasto all'attività di "caporalato".

Si provvede ad illustrare qui di seguito gli articoli concernenti le predette tematiche.

Articolo 8 - Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

L'articolo 8 del testo ha introdotto importanti elementi innovativi in materia di contrattazione di prossimità, consentendo ai contratti collettivi sottoscritti aziendalmente o territorialmente dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, di realizzare specifiche intese, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione che siano sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali e che siano finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione della crisi.

www.commercialistatelematico.com

Tali intese possono risultare anche in deroga alle disposizioni di legge, fermo restando il rispetto dei principi costituzionali e comunitari, nonché in deroga a quanto previsto nei rispettivi Contratti collettivi nazionali di lavoro. Si ritiene inoltre opportuno segnalare che con tale ultima stesura è stata introdotto un importante elemento di novità che riguarda la limitazione del contenuto di tali intese alle materie espressamente elencate nell'articolo e riguardanti: le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale; i contratti a termine, il regime di solidarietà negli appalti e i ricorsi alla somministrazione; la disciplina dell'orario di lavoro, la trasformazione e la conversione dei contratti di lavoro e le conseguenze del recesso, fatta eccezione per alcuni tipi di licenziamento, adeguatamente specificati (licenziamenti discriminatori o per matrimonio o per gravidanza). A tali intese, potrebbe essere attribuita pertanto anche la possibilità di prevedere un risarcimento economico in luogo della reintegrazione del posto di lavoro nei casi di licenziamento illegittimo, in deroga dunque a quanto definito dall'articolo 18 della Legge n. 300/70.

L'inserimento della locuzione "con riferimento", in luogo di "incluse quelle relative", rende maggiormente stringente la norma che, nella prima stesura, rischiava di alterare gli equilibri esistenti tra i vari livelli di contrattazione collettiva, stante un ampio rinvio alle materie oggetto di tali intese. Risultano ora possibili, quindi, le c.d. "deroghe" al Ccnl solo per le materie indicate dal comma 2 e non più elencate solo a titolo esemplificativo.

Altra modifica importante intervenuta nel corso dell'iter parlamentare riguarda l'aver specificato che le intese con le rappresentanze sindacali operanti in azienda dovranno anch'esse essere stipulate solo con le rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative.

Articolo 9 - Collocamento obbligatorio e regime delle compensazioni

È stata prevista la parziale modifica dell'articolo 5 della Legge n. 68/1999 in materia di collocamento obbligatorio, prevedendo la possibilità per i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive o comunque facenti parte di un gruppo, di poter assumere nelle diverse unità produttive o in un'impresa del gruppo un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio in misura maggiore rispetto a quella prescritta, portando tale eccedenza a compensazione del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia. Precedentemente, la norma faceva riferimento alla possibilità di compensare le quote esclusivamente al livello regionale, obbligo che rimane in essere per il settore pubblico. Tale scelta dovrà essere debitamente comunicata dal datore di lavoro, in via telematica, ai servizi competenti di ciascuna delle province interessate, per la verifica del rispetto degli adempimenti prescritti dalla legge.

Articolo 11 - Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini

L'articolo 11 del provvedimento in commento tratta della disciplina relativa ai cosiddetti tirocini formativi e di orientamento, ovvero quelli che sono collegati ai percorsi di transizione dalla scuola o dall'università al mondo del lavoro (i c.d. "tirocini non curriculari").

La norma prevede che tali tirocini non possano avere una durata superiore a 6 mesi, eventuali proroghe comprese, e debbano essere promossi unicamente a favore di soggetti neo diplomati o neo laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio, fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione. I tirocini formativi di orientamento potranno essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti, individuati dalle normative regionali, in carenza delle quali trovano applicazione, per quanto compatibili, le disposizioni previste dall'articolo n. 18 della Legge n. 196/97 e del relativo regolamento di attuazione. Sul tema ha ritenuto opportuno intervenire l'Inail, con la nota n. 5950 dell' 8 settembre 2011, nonché il Ministero del Lavoro con la circolare n. 24 del 12 settembre scorso. Nel rinviare ad una lettura dei chiarimenti forniti, si evidenzia, in particolare, che il campo di applicazione del decreto attiene esclusivamente ai suddetti tirocini non curriculari, con espressa esclusione:

- dei tirocini c.d. curriculari, ovvero quelli inclusi nei piani di studio delle Università degli studi e degli istituti scolastici nonché delle altre esperienze incluse in un percorso formale di istruzione o formazione, la cui finalità non sia direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo;
- dei tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro promossi a favore di disoccupati, compresi i lavoratori in situazione di mobilità, e altre esperienze a favore degli inoccupati, la cui regolamentazione resta integralmente affidata alle regioni, stante la durata massima per la quale vale il disposto dell'articolo 7 del D.M. n. 142/98.

Lo svolgimento del tirocinio deve avvenire nel contesto del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione, anche se non direttamente in funzione del riconoscimento di crediti formativi. Si ritiene inoltre opportuno sottolineare che le disposizioni introdotte dalla legge in esame non attengono ai tirocini formativi e di orientamento avviati o comunque formalmente approvati prima del 13 agosto (data di entrata in vigore del D.L. n. 138/2011), che potranno proseguire in base alla vecchia normativa e fino alla scadenza indicata nel relativo progetto.

È da tener presente che ciò vale solo per l'attivazione del tirocinio, mentre per le eventuali proroghe dovrà applicarsi la nuova disciplina.

Qualora, in fase di accertamento, venga riscontrata la non conformità del tirocinio alla nuova disciplina e alla relativa regolamentazione regionale, ovvero alla legge n. 196/97 e al regolamento attuativo, il personale ispettivo procederà a riqualificare il rapporto come di natura subordinata, con applicazione delle relative sanzioni amministrative, disponendo altresì il recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi omessi.

L'intervento del legislatore ha inteso quindi contrastare il comune uso distorto del tirocinio/stage, riportando tale strumento alla sua natura di formazione e orientamento per il mercato del lavoro, individuando, alla luce della frammentaria regolamentazione regionale, elementi di certezza per il suo corretto utilizzo.

Articolo 12 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Con l'introduzione di due articoli, il 603 bis e il 603 ter c. p., l'articolo 12 della manovra d'estate ha disciplinato il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, prevedendo da 5 a 8 anni di reclusione e una multa da 1000 a 2000 euro per ciascun lavoratore reclutato mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità.

Costituiscono indice di sfruttamento la difformità sistematica della retribuzione rispetto a quanto previsto dai Ccnl, la violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria e alle ferie, nonché la sussistenza di violazioni in materia di salute e sicurezza, che sottopongono il lavoratore a condizioni di lavoro degradanti e lesive della sua incolumità. Sono previste delle aggravanti nei confronti di chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione (c.d. caporale), nei casi in cui il numero dei lavoratori interessati sia superiore a 3 e nei casi in cui gli stessi siano minori in età non lavorativa (sotto i 16 anni) e siano esposti a situazioni di grave pericolo. L'articolo 603 ter c.p. ha stabilito una serie di pene accessorie rispetto a quelle già previste per i reati di cui agli artt. 603 e 603 bis, comportando l'interdizione dagli uffici direttivi nonché dai benefici fiscali, economici e contributivi per un periodo complessivo di due anni, in caso di recidiva fino a cinque anni, nei confronti delle persone giuridiche o delle imprese interessate da tale previsione. Tra le pene accessorie rientrano anche il divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di forniture di opere beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione e i relativi subcontratti.

19 ottobre 2011
Massimo Pipino