

## **Rassegna sindacale e previdenziale del 9 agosto**

a cura di Massimo Pipino

- 1) Emanate le linee applicative degli accordi sulla formazione
- 2) Ministero della Salute: contenuti e modalità di trasmissione dei dati sanitari e di rischio dei lavoratori
- 3) Intermediari e periti assicurativi: il contributo Isvap per l'anno 2012
- 4) Mobilità in deroga: dal 1° luglio 2012, le richieste dell'indennità anche on-line
- 5) È stato firmato l'accordo di rinnovo per il settore del contoterzismo in agricoltura
- 6) Il Testo Unico dell'immigrazione con le modifiche dei decreti legislativi 108 e 109
- 7) Testo Unico sull'apprendistato: i chiarimenti del Ministero sull'attuazione della nuova disciplina
- 8) Regolarizzazione lavoratori stranieri: prime precisazioni ministeriali
- 9) Riduzione contributiva nel settore dell'edilizia, Inps. Messaggio n. 12320/2012
- 10) Settore delle costruzioni - Congruità – Sottoscritto il 25 luglio 2012 l'accordo nazionale
- 11) D.L. "crescita" n. 83/12 - Modifiche alla Riforma del Lavoro
- 12) Lavoratori cd. Salvaguardati: le modalità operative diffuse dal Ministero del lavoro
- 13) Agricoltura: è stato firmato l'accordo sull'apprendistato professionalizzante
- 14) Voucher: l'Inps illustra le modifiche apportate dalla Riforma ed il regime transitorio
- 15) I chiarimenti del Ministero sul contratto intermittente così come è stato modificato dalla Riforma Fornero
- 16) La regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari: esame degli ulteriori chiarimenti emanati dal ministero
- 17) Ministero del Lavoro: Interpello n. 19/2012 – Decadenza dal diritto di integrazione salariale
- 18) Ministero del LAVORO: Interpello n. 25/12 - Iscrizione in liste di mobilità apprendisti licenziati per giustificato motivo
- 19) Inps, messaggio n. 12957/2012: Novità in materia di incentivi alle assunzioni
- 20) Ministero del Lavoro: cosa dice l'interpello 18/12 in materia di obbligatorietà dell'iscrizione in Cassa edile delle società che applicano il Ccnl del settore metalmeccanico. Possibilità di esclusione
- 21) Ministero del Lavoro: cosa dice l'interpello n. 24/2012 in materia di riproporzionamento dei giorni di permesso ex L. n. 104

### **1) Emanate le linee applicative degli accordi sulla formazione**

Nel corso della riunione che è avvenuta in data 25 luglio 2012, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano ha provveduto ad approvare un documento dal titolo: *“Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni”*, concernente l’insieme delle attività relative alla formazione in materia di salute e sicurezza per i datori di lavoro (ove, nel caso in cui sia consentito dalla legge, decidano di svolgere in modo diretto i compiti relativi al servizio di prevenzione e protezione), i lavoratori, i dirigenti ed i preposti.

L’obiettivo che si pone il documento in parola è quello di completare e chiarire quanto viene delineato nel contesto degli accordi del 21 dicembre 2011, fornendo indicazioni essenziali per l’organizzazione, la realizzazione e la verifica di attività formative che siano pienamente coerenti con la normativa attualmente in essere. Seguirà a breve un’analisi dettagliata del testo, che per il momento, si provvede a riportare qui di seguito.

#### **Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 8 dell’11 gennaio 2012 sono stati pubblicati gli accordi, approvati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano, di seguito Conferenza Stato-Regioni, in data 21 dicembre 2011, in tema di formazione dei datori di lavoro che intendano svolgere i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione e dei lavoratori, dirigenti e preposti, adottati ai sensi, rispettivamente, degli articoli 34 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni, anche noto come “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro, di seguito D.lgs. n. 81/2008.

Allo scopo di fornire alle aziende e agli organi di vigilanza prime indicazioni in ordine ai contenuti degli accordi in parola, d’intesa con il coordinamento tecnico interregionale assessorati sanità e con il coordinamento tecnico interregionale assessorati formazione, si espone quanto segue.

#### **Efficacia degli accordi**

L’articolo 34, comma 2, del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro prevede che il datore di lavoro che intenda svolgere personalmente i compiti del servizio di prevenzione e protezione, nei casi in cui ciò è consentito (individuati dall’allegato II del D.lgs. n. 81/2008), debba frequentare corsi di formazione di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e della articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni. Il successivo comma 3 dell’articolo 34, citato, dispone altresì che il datore di lavoro che intenda svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione debba frequentare corsi di aggiornamento, anch’essi individuati nell’accordo in Conferenza Stato-Regioni di cui al comma 2 dell’articolo 34.

L’articolo 37, comma 2, del D.lgs. n. 81/2008 dispone invece che la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione e dell’aggiornamento dei lavoratori sono disciplinati con accordo in Conferenza Stato-Regioni.

Pertanto, in relazione ai datori di lavoro e ai lavoratori, in base alle previsioni appena riportate, gli accordi integrano le rispettive disposizioni di legge individuando le caratteristiche essenziali e le modalità di svolgimento delle attività formative i cui principi sono contenuti agli articoli 34 e 37 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro.

L’articolo 21 del D.lgs. n. 81/2008 dispone che i componenti dell’impresa familiare di cui all’articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono imprese e servizi ai sensi dell’art. 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti

nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti, abbiano la facoltà di sottoporsi a formazione. Ne deriva che le previsioni di cui all'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro – dirette a fornire ai soggetti di cui all'articolo 21 utile parametro di riferimento per la formazione – non hanno nei confronti dei destinatari efficacia obbligatoria. Resta ferma, come espressamente previsto dall'articolo 21, secondo comma, lettera b), del D.lgs. n. 81/2008 (ove si legge che sono fatti salvi gli "*obblighi previsti da norme speciali*"), la obbligatorietà di altra formazione rispetto a quelle oggetto di regolamentazione da parte dell'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico", nei soli casi in cui essa sia imposta ai sensi di altre disposizioni di legge, da considerarsi speciali rispetto alla previsione generale di cui all'articolo 21, comma 2, citata, e che, si ripete, attribuisce ai soggetti in parola la facoltà e non anche l'obbligo di sottoporsi a formazione. A titolo meramente esemplificativo e senza che la indicazione che segue esaurisca il novero delle situazioni alle quali la norma appena citata si riferisce, si ricorda che il decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177, relativo alla regolamentazione dei lavori nei c.d. "ambienti confinati", prevede, all'articolo 2, comma 1, lettera b), l' "*integrale e vincolante applicazione anche del comma 2 dell'articolo 21, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nel caso di imprese familiari e lavoratori autonomi*". Di conseguenza, nel campo di applicazione del D.P.R. n. 177/2011 la formazione dei lavoratori familiari e dei lavoratori autonomi che compiono opere e servizi è obbligatoria e non facoltativa.

Analoghe conclusioni valgono nei riguardi della formazione dei dirigenti e dei preposti, i quali – come previsto dall'articolo 37, comma 7, del D.lgs. n. 81/2008 – devono ricevere una formazione "adeguata e specifica" rispetto all'importante ruolo rivestito in azienda (e delineato sin dalle "definizioni" contenute all'articolo 2 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro), con obblighi di ampia portata, individuati, rispettivamente, agli articoli 18 e 19 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro.

Rispetto ai dirigenti e ai preposti, come rimarcato alla "Premessa" dell'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, la applicazione dei contenuti dell'accordo è facoltativa costituendo, tuttavia, principio di prova in ordine al rispetto delle previsioni, citate, la circostanza che la formazione dei dirigenti e dei preposti sia stata progettata e realizzata in modo coerente rispetto alle previsioni dell'accordo *ex* articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008. Resta inteso che il datore di lavoro potrà ottemperare all'obbligo di garantire una "adeguata e specifica" (in questi termini l'articolo 37, comma 7, del "testo unico") formazione dei dirigenti e dei preposti anche per mezzo di attività formativa progettata e/o realizzata in modo difforme rispetto ai precetti di cui all'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro non potendosi, in tale ipotesi, avvalere della presunzione (ovviamente semplice) del rispetto delle disposizioni di legge per mezzo di corsi conformi a quelli descritti nell'accordo stesso.

Il terzo periodo della "Premessa" dell'accordo *ex* articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008 puntualizza che la formazione in parola: "*è distinta da quella prevista dai Titoli successivi al I del D.lgs. n. 81/08 o da altre norme, relative a mansioni o attrezzature particolari*". In tal modo si esprime un principio, di ordine generale, in forza del quale la formazione regolamentata esaurisce l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro, a meno che il medesimo non sia tenuto – in base a una normativa differente rispetto a quella di cui all'articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro – a corsi regolamentati da disposizioni aventi le caratteristiche delle norme speciali (sempre rispetto a quelle di cui all'articolo 37, citato), contenute nei Titoli del D.lgs. n. 81/2008 successivi al Titolo I o in altre norme di legge, e che oltre a prevedere una formazione integrativa in merito a rischi specifici individuino in modo dettagliato percorsi formativi con molteplici contenuti, diretti a esigenze ben definite e particolari di tutela, che richiedono corsi *ad hoc*.

Sono da considerare norme speciali, nel senso appena citato, sempre senza che l'elencazione che segue possa dirsi esaustiva in ordine al novero delle norme speciali in materia di formazione: la

formazione individuata, ai sensi dell'articolo 73, comma 5, del "testo unico", in ordine a determinate attrezzature di lavoro, in base all'accordo in Conferenza Stato-Regioni approvato in data 22 febbraio 2012 e la formazione di cui all'articolo 136, comma 6, e allegato XXI del D.lgs. n. 81/2008 (formazione montatori ponteggi). Si reputa che sia espressamente da considerare come speciale, e quindi oggetto di formazione "aggiuntiva" rispetto a quella di cui all'accordo ex art. 37 del "testo unico", la formazione di cui all'articolo 258 del "testo unico", in relazione ai lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri di amianto.

Viceversa, non si ritiene che costituiscano norme speciali, nel senso appena indicato, disposizioni quali, sempre solo a titolo esemplificativo, quelle di cui all'articolo 169, comma 1, lettera b), in materia di movimentazione manuale dei carichi, o di cui all'articolo 177, comma 1, lettera b), in materia di attrezzature munite di videoterminali, nelle quali si parli, come negli esempi citati, di "formazione adeguata" o si usino formule simili, senza che la normativa individui in modo puntuale e peculiare le caratteristiche (in termini di durata, contenuti ect.) dei corsi stessi. In simili situazioni, la formazione relativi ai rischi di specifico riferimento (negli esempi appena riportati, i rischi relativi alla movimentazione manuale dei carichi e quelli derivanti dall'uso di attrezzature munite di videoterminali) va effettuata in applicazione delle disposizioni di cui all'accordo ex articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008, nella parte denominata "Formazione specifica".

Al fine di evitare la ripetizione di percorsi formativi tali – per numero di ore, contenuti e argomenti, oltre che per modalità di aggiornamento – da essere equivalenti o superiori a quelli oggetto di regolamentazione da parte degli accordi del 21 dicembre, si ritiene che la dimostrazione dell'avvenuta effettuazione di attività formativa (sia realizzata precedentemente alla pubblicazione degli accordi che svolta in vigenza dei medesimi) coerente con le disposizioni di specifico riferimento costituisca credito formativo ai fini di cui agli accordi citati. Quali esempi, si considerino le ipotesi della formazione prevista dal decreto del Ministero della salute del 16 marzo 1998 (applicativo della c.d. "direttiva Seveso") e quella di cui al decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 16 ottobre 2009, relativamente alla formazione dei conducenti di alcuni veicoli stradali adibiti al trasporto di merci o passeggeri.

Resta inteso che la formazione in parola non comprende comunque l'addestramento, a maggior ragione ove esso sia necessario in relazione a specifiche fattispecie di rischio individuate nei Titoli diversi dal Titolo I del D.lgs. n. 81/2008, come accade, ad esempio, in relazione alle disposizioni di cui all'articolo 77, comma 5, del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro in ordine ai Dispositivi di Protezione Individuale di terza categoria, ai sensi del D.lgs. n. 475/1992.

In ogni caso, occorre rimarcare come restino ferme le previsioni di ordine generale di cui all'articolo 37, commi 4 e 6, del D.lgs. n. 81/2008 relative, rispettivamente, alla individuazione dei momenti nei quali è sempre necessario che venga svolta l'attività di formazione e alla necessità che essa venga ripetuta in caso di insorgenza di nuovi rischi.

I principi di tali disposizioni vengono, infatti, richiamati al punto 4 dell'accordo ex articolo 37, comma 2, del "testo unico" unitamente alla necessità che la formazione sia comunque progettata e realizzata tenendo conto delle risultanze della valutazione dei rischi, con la conseguenza che: *"il percorso formativo e i relativi argomenti possono essere ampliati in base alla natura e all'entità dei rischi presenti in azienda, aumentando di conseguenza il numero di ore necessario"*. Pertanto, in linea di massima la formazione da erogare al lavoratore e, per quanto facoltativa nell'articolazione, ai dirigenti e ai preposti, viene individuata avendo riguardo al "percorso" delineato dall'accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, che costituisce un percorso minimo e, tuttavia, sufficiente rispetto al dato normativo, salvo che esso non debba essere integrato tenendo conto di quanto emerso dalla valutazione dei rischi o nei casi previsti dalla legge (si pensi all'introduzione di nuove procedure di lavoro o nuove attrezzature).

L'accordo ex articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro espone, al punto 4, nella

parte denominata “Condizioni particolari”, il principio per il quale: *“I lavoratori di aziende, a prescindere dal settore di appartenenza, che non svolgano mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare i corsi individuati per il rischio basso”*. In tal modo viene esplicitato il principio generale in forza del quale la “classificazione” dei lavoratori, nei soli casi in cui esistano in azienda soggetti non esposti a medesime condizioni di rischio, può essere fatta anche tenendo conto delle attività concretamente svolte dai soggetti medesimi, avendo a riferimento quanto nella valutazione dei rischi; ad esempio, i lavoratori di una azienda metallurgica che non frequentino reparti produttivi o i lavoratori che svolgano semplice attività d’ufficio saranno considerati come lavoratori che svolgano una attività a rischio “basso” e non lavoratori (come gli operai addetti alle attività dei reparti produttivi) che svolgano una attività che richiederebbe i corsi di formazione per il rischio “alto” o “medio”. Analogamente, ove la valutazione dei rischi di una azienda la cui classificazione ATECO prevede l’avvio dei lavoratori a corsi a rischio “basso” evidenzi l’esistenza di rischi particolari, tale circostanza determina la necessità di programmare e realizzare corsi adeguati alle effettive condizioni di rischio (quindi, di contenuto corrispondente al rischio “medio” o “alto”).

In relazione alla formazione dei lavoratori avviati con contratto di somministrazione di lavoro, l’accordo ex articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, nella nota al punto 8 facendo espressamente salva la ripartizione legale degli obblighi di sicurezza, ribadisce che i somministratori e gli utilizzatori hanno facoltà di regolamentare in via contrattuale le modalità di adempimento degli obblighi di legge specificando, in particolare, che essi possono *“concordare che la formazione generale sia a carico del somministratore e quella specifica di settore a carico dell’utilizzatore”*.

L’accordo ex articolo 34 del D.lgs. n. 81/2008 dispone con molta chiarezza che: *“il corso oggetto del presente accordo non comprende la formazione necessaria per svolgere i compiti relativi all’attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, e di primo soccorso e, comunque, di gestione dell’emergenza”*, ai quali, quindi, si applicano differenti previsioni (contenute, rispettivamente, agli articoli 37, comma 9, 45, comma 2, e 46, comma 3, lettera b), e comma 4 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro.

Quanto agli accordi in oggetto, si ritiene opportuno puntualizzare che essi si sono perfezionati con l’approvazione in Conferenza Stato-Regioni, avvenuta in data 21 dicembre 2011. Tanto premesso, in considerazione della circostanza che in diversi punti degli accordi in questione si prevedono taluni termini avendo riguardo o alla “pubblicazione” o alla “entrata in vigore” degli accordi medesimi, il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano convengono che tali termini si debbano in ogni caso identificare sempre nella data dell’11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli accordi nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

### **Collaborazione degli organismi paritetici alla formazione**

Particolare importanza è attribuita dal “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro al ruolo degli organismi paritetici, quale definito dall’articolo 51 del D.lgs. n. 81/2008. Va, tuttavia, chiarito al riguardo che il “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro promuove il ruolo di tali organismi a condizioni precise e, in particolare, a condizione che essi siano costituiti nell’ambito di *“associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”* (articolo 2, comma 1, lettera ee), D.lgs. n. 81/2008) e che operino nel settore e nel territorio di competenza (articolo 37, comma 12, del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro). Ne discende che il datore di lavoro che richieda – come prevede l’articolo 37, comma 12, del D.lgs. n. 81/2008 – la “collaborazione” di tali organismi per l’effettuazione delle attività di formazione è tenuto a verificare che i soggetti che propongono la propria opera a sostegno dell’impresa posseggano tali caratteristiche. Il datore di lavoro, nel caso intenda far svolgere la formazione da un ente formativo, potrà dare specifico mandato a questo di inviare, per suo conto,

la richiesta di collaborazione all'organismo paritetico.

Con riferimento all'accordo *ex* articolo 34 del D.lgs. n. 81/2008, il quale individua i Fondi interprofessionali di settore tra i soggetti legittimati *ope legis* alla erogazione della formazione, si precisa che nel caso in cui da statuto tali soggetti non si configurino come erogatori diretti, questi, ai fini dell'erogazione dei corsi in questione, dovranno avvalersi di soggetti formatori esterni alle proprie strutture secondo le previsioni riportate in coda al punto 1 dell'accordo ("Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento").

Si ritiene utile ribadire quanto già esposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 20 del 29 luglio 2011, vale a dire che la norma in ultimo citata non impone al datore di lavoro di effettuare la formazione necessariamente con gli organismi paritetici quanto, piuttosto, di mettere i medesimi a conoscenza della volontà di svolgere una attività formativa; ciò in modo che essi possano, se del caso, svolgere efficacemente la funzione che il "testo unico" attribuisce loro, attraverso proprie proposte al riguardo. Resta inteso che tale richiesta di collaborazione opera unicamente in relazione agli organismi paritetici che abbiano i requisiti di legge e che, quindi, siano costituiti nell'ambito di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (in questo senso la definizione di "organismo paritetico" dettata all'articolo 2, comma 1, lettera *ee*), del D.lgs. n. 81/2008) e che svolgano la propria attività di "supporto" alle aziende operando sia nel territorio che nel settore di attività del datore di lavoro (in questo senso l'articolo 37, comma 12, citato). Rispetto a tale previsione, si ritiene che il "territorio" di riferimento possa essere individuato nella Provincia, contesto nel quale usualmente operano gli organismi paritetici. Nei soli casi in cui il sistema di pariteticità non sia articolato a livello provinciale ma sia comunque presente a livello regionale, la collaborazione opererà a tale livello. Qualora, invece, gli organismi paritetici non siano presenti a né a livello provinciale né a livello regionale, il datore di lavoro che intendesse farlo, senza che – in tal caso – si applichi la previsione di cui all'articolo 37, comma 12, del "testo unico", potrà comunque rivolgersi ad un livello superiore a quello regionale.

Relativamente alle aziende con più sedi in differenti contesti territoriali, l'organismo di riferimento può essere individuato avendo riguardo alla sede legale dell'impresa.

Ai fini del possesso dei citati criteri di legge da parte dell'organismo paritetico, attese le frequenti richieste di chiarimento pervenute, si ritiene di individuare quale criterio presuntivo della c.d. "rappresentatività comparata" (sempre solo limitatamente alle finalità di cui alla interpretazione dell'articolo 37, comma 12, del D.lgs. n. 81/2008) applicabile quello di essere costituito nell'ambito di associazioni datoriali o sindacali cui aderiscano organizzazioni datoriali o sindacali – nazionali, territoriali o di settore – firmatarie di un contratto collettivo nazionale di lavoro. Al riguardo, va esclusa la rilevanza della firma per mera adesione, essendo necessario che la firma sia il risultato finale di una partecipazione ufficiale alla contrattazione. Tale criterio non pregiudica la possibilità delle singole organizzazioni datoriali o sindacali di dimostrare le propria rappresentatività secondo altri consolidati principi giurisprudenziali.

Restano ferme le eventuali specifiche disposizioni adottate dalle Regioni o dalle Province autonome in ordine al riconoscimento della rappresentatività degli organismi paritetici. Rimane, altresì, impregiudicata l'applicazione del disposto di cui all'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e successive modifiche e integrazioni.

Resta inteso che – in ossequio al principio della pariteticità – sia le associazioni datoriali sia le associazioni sindacali nel cui ambito sia costituito l'organismo paritetico devono essere in possesso sia del criterio presuntivo appena esposto che di quello territoriale di cui sopra.

Al fine di evitare erronei affidamenti dei datori di lavoro nei riguardi di organismi paritetici che, attraverso pubblicità o propri siti, affermino essere in possesso dei citati requisiti di legge, si ritiene opportuno puntualizzare che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non provvede ad alcun

accreditamento rispetto agli organismi paritetici né riconosce ai medesimi o alle organizzazioni datoriali o sindacali nel cui contesto i medesimi organismi siano costituiti alcuna capacità di rappresentanza in base a protocolli o “codici” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i quali, pertanto, non rilevano ai fini della verifica dei requisiti appena richiamati. Allo stesso modo e per le stesse ragioni non può essere attribuita alcuna valenza, ai fini del possesso dei requisiti di rappresentanza di cui alla legge, all’eventuale inoltro al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di documentazione finalizzata al citato “accreditamento”.

Inoltre, si ricorda che l’accordo ex articolo 34 precisa che gli organismi paritetici sono soggetti formatori per i datori di lavoro qualora effettuino le “attività formative o di aggiornamento direttamente o avvalendosi di strutture formative di loro diretta emanazione”. Tale previsione, applicabile anche alle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e agli enti bilaterali, implica che gli organismi paritetici debbano svolgere attività di formazione direttamente o per mezzo di strutture formative proprie o almeno partecipate, senza poter procedere all’utilizzo di strutture esterne se non accreditate ai sensi dell’intesa del 20 marzo 2008 in Conferenza Stato Regioni e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 23 gennaio 2009. Inoltre, gli organismi paritetici non possono procedere ad alcun “accreditamento” della formazione svolta da altri soggetti, la quale, quindi, non ha alcuna rilevanza relativamente al rispetto delle disposizioni di legge e di quelle di cui agli accordi del 21 dicembre.

Quanto alle modalità di richiesta di collaborazione agli organismi paritetici, la nota alla “Premessa” dell’accordo ex articolo 37, puntualizza che: *“Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell’ente bilaterale o dell’organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche ove tale realizzazione non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici. Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall’ente bilaterale o dall’organismo paritetico entro quindici giorni dal suo invio, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione”*. Al riguardo, si puntualizza che la richiesta in parola può essere avanzata anche ad uno solo (ove ve ne siano diversi) di organismi paritetici in possesso dei requisiti sin qui richiamati, in qualunque modo idoneo allo scopo (ad esempio, anche con semplice comunicazione per posta elettronica, purché contenga indicazioni sufficienti a poter permettere all’organismo paritetico di comprendere il tipo di intervento formativo di riferimento e, quindi, mettendolo nelle condizioni di potere supportare il datore di lavoro al riguardo).

Della risposta dell’organismo paritetico il datore di lavoro tiene conto, senza che, tuttavia, ciò significhi che la formazione debba essere svolta necessariamente con l’organismo paritetico, qualora la risposta di quest’ultimo comprenda una proposta di svolgimento presso l’organismo della attività di formazione né che le indicazioni degli organismi paritetici debbano essere obbligatoriamente seguite nella realizzazione dell’attività formativa.

### **Formazione in modalità *e-learning***

L’allegato I agli accordi del 21 dicembre 2011 disciplina la formazione in modalità *elearning*, contenendo, innanzitutto, una premessa volta a evidenziare che se la formazione alla sicurezza svolta in aula ha rappresentato tradizionalmente il modello di formazione in grado di garantire il più elevato livello di interattività, l’evoluzione delle nuove tecnologie, i cambiamenti dei ritmi di vita e della stessa concezione della formazione hanno reso possibile l’affermazione di una modalità peculiare e attuale di formazione a distanza, indicata con il termine *e-learning*, e della quale viene fornita la seguente definizione: *“modello formativo interattivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all’interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro”*.

L'allegato continua evidenziando come la formazione in parola non consista nella *“semplice fruizione di materiali didattici via internet, all'uso della mail tra docente e studente o di un forum dedicato ad un determinato argomento”* quanto come si tratti di un vero e proprio *“strumento di realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattico-formative in una comunità virtuale”*. Inoltre, viene specificato che nell'attività *e-learning* *“va garantito che i discenti abbiano possibilità di accesso alle tecnologie impiegate, familiarità con l'uso del personal computer e buona conoscenza della lingua utilizzata”*.

L'allegato I agli accordi, più nel dettaglio, pone una serie di condizioni necessarie perché sia legittimo il ricorso all'*e-learning* specificando che i *tutor* devono essere in grado di *“garantire la costante raccolta di osservazioni, esigenze e bisogni specifici degli utenti, attraverso un continuo raffronto con utenti, docenti e comitato scientifico”*.

Ancora, altre condizioni riguardano:

1) sede e strumentazione: la formazione *“può svolgersi presso la sede del soggetto formatore, presso l'azienda o presso il domicilio del partecipante, purché le ore dedicate alla formazione vengano considerate orario di lavoro effettivo. E la formazione va realizzata attraverso una strumentazione idonea a permettere l'utilizzo di tutte le risorse necessarie allo svolgimento del percorso formativo ed il riconoscimento del lavoratore destinatario della formazione”*;

2) programma e materiale didattico: devono avere una evidenza formale;

3) *tutor*: si specifica che: *“deve essere garantito un esperto (tutor o docente) a disposizione per la gestione del percorso formativo. Tale soggetto deve essere in possesso di esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento o professionale in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro maturata nei settori pubblici o privati”*; sul punto, si ritiene opportuno evidenziare come la norma appena riportata non configuri una costante presenza del *tutor* quanto, piuttosto, la sua disponibilità a intervenire, con modalità e tempi predefiniti;

4) procedure di valutazione: si puntualizza che: *“devono essere previste prove di autovalutazione, distribuite lungo tutto il percorso. Le prove di valutazione ‘in itinere’ possono essere effettuate (ove tecnologicamente possibile) in presenza telematica”*, mentre viene statuito che comunque *“la verifica di apprendimento finale va effettuata in presenza”*. Delle prove e della verifica finale deve essere data presenza agli atti dell'azione formativa.

5) durata: deve essere indicata la durata del tempo di studio previsto, il quale va ripartito su unità didattiche omogenee. Deve essere possibile memorizzare i tempi di fruizione (ore di collegamento) ovvero dare prova che l'intero percorso sia stato realizzato. La durata della formazione deve essere indicata dal *tutor* e certificata dai sistemi di tracciamento della piattaforma per l'*e-learning*;

6) materiali: il linguaggio deve essere chiaro e adeguato ai destinatari.

Deve essere garantita la possibilità di ripetere parti del percorso formativo secondo gli obiettivi formativi, purché rimanga traccia di tali ripetizioni in modo da tenerne conto in sede di valutazione finale, e di effettuare stampe del materiale utilizzato per le attività formative. L'accesso ai contenuti successivi *“deve avvenire secondo un percorso obbligato (che non consenta di evitare una parte del percorso)”*. In tal modo vengono, quindi, fissate regole sufficientemente precise dirette a riconoscere la importanza e utilità di una modalità formativa sin qui generalmente vista con *“sospetto”* (probabilmente in quanto spesso oggetto di abusi) e a favorire prodotti di qualità distinguendoli da quelli inefficaci.

Tuttavia l'“apertura” a questa nuova tipologia di formazione è riferita dagli accordi a parti limitate della formazione, quali:



1) accordo ex articolo 34: modulo normativo e gestionale (1 e 2), non anche, quindi, quello tecnico e relazionale (3 e 4), aggiornamento quinquennale e verifiche sul mantenimento delle competenze acquisite - accordo ex articolo 37: formazione generale per i lavoratori (4 ore), tutta la formazione dei dirigenti (16 ore), la parte individuata ai punti da 1 a 5 della formazione dei preposti e i corsi di aggiornamento (punto 9), ai quali si aggiungono progetti formativi sperimentali eventualmente individuati per lavoratori e preposti da Regioni e Province autonome.

In ordine alla parte di formazione che si svolga via *e-learning*, va evidenziato come le modalità descritte dall'allegato non si riscontrino ove la formazione venga erogata per mezzo della semplice trasmissione di lezioni "frontali" a distanza (le quali, d'altro verso, non possono essere considerate lezioni "ordinarie"), ma richiedano la presenza dei requisiti di interattività della formazione e presenza di soggetti (*tutor* e/o docenti) in possesso di determinate caratteristiche.

Quanto, infine, alle verifiche di apprendimento, la previsione relativa alla verifica finale "in presenza" deve essere intesa nel senso che non sia possibile la verifica del completamento del percorso in modalità telematica – cosa, invece, espressamente consentita per le verifiche intermedie – ma in presenza fisica, da attuarsi anche per il tramite della videoconferenza.

### **Disciplina transitoria e riconoscimento della formazione pregressa**

Con riferimento alla disciplina transitoria e al riconoscimento della formazione pregressa, si rammenta che, in applicazione di quanto esposto nel paragrafo dedicato all'efficacia degli accordi, tutti i riferimenti all'entrata in vigore e quelli alla pubblicazione degli accordi vanno riferiti sempre all'11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli accordi sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Tanto premesso, gli accordi in commento recano una disciplina transitoria (punto 11 dell'accordo ex articolo 34 del D.lgs. n. 81/2008 e punto 10 dell'accordo ex articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro) puntuale, allo scopo di prevenire dubbi interpretativi legati alla sovrapposizione tra la normativa precedente e quella introdotta tramite gli accordi in oggetto.

Più nel dettaglio, l'accordo ex articolo 34 del D.lgs. n. 81/2008, al punto 11, prevede espressamente che: *"In fase di prima applicazione, non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione (...) i datori di lavoro che abbiano frequentato – entro e non oltre sei mesi dalla entrata in vigore del presente accordo – corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo, rispettosi delle previsioni di cui all'art. 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 per quanto riguarda durata e contenuti"* e il punto 10, secondo capoverso, dell'accordo ex articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza analogamente specifica che: *"non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione (...) i lavoratori, i dirigenti e i preposti che abbiano frequentato – entro e non oltre dodici mesi dalla entrata in vigore del presente accordo – corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo, rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi."*

In tal modo si è voluto inserire, limitatamente ad una fase di prima applicazione degli accordi, la possibilità di esonero dalla frequenza dei corsi di formazione secondo le nuove regole, le nuove modalità e le nuove durate, che sono ora legate alle classi di rischio delle attività svolte, e di frequentare ancora, invece, corsi di formazione secondo i vecchi criteri individuati per i datori di lavoro nel decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e per i lavoratori nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni eventualmente contenute nei contratti collettivi di lavoro. Tale esonero è stato comunque subordinato alla condizione che la frequenza di tali corsi con le "vecchie" regole sia svolta per i datori di lavoro entro e non oltre sei mesi dall'11 gennaio 2012

(punto 11, accordo *ex* articolo 34 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro, ove si fa riferimento alla data di “entrata in vigore” dell’accordo) e per i lavoratori, dirigenti e preposti entro e non oltre dodici mesi dall’11 gennaio 2012 (punto 10, accordo *ex* articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008) nonché alla condizione per entrambi che i corsi stessi siano stati già organizzati ed approvati “*formalmente e documentalmente*” prima dell’11 gennaio 2012. L’indicazione relativa alla necessità che i corsi siano stati va intesa nel senso che deve esistere una documentazione (quali, ad esempio, una richiesta di finanziamento o di riconoscimento avanzata per un determinato corso, un bando, un programma puntuale di attività che risulti da un accordo collettivo o, ancora, un verbale di riunione periodica) che dimostri che, alla data dell’11 gennaio 2012, i corsi fossero già stati progettati e pianificati, all’evidente fine di non penalizzare oltremodo coloro che su tale progettazione e pianificazione abbiano investito risorse o che le abbiano condivise con le parti sociali e/o le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza. Tale documentazione non richiede la data certa, restando tuttavia onere di chi intenda avvalersi, nei limitati limiti temporali appena specificati, della facoltà di svolgere corsi secondo le “vecchie” regole, dimostrare con ogni mezzo idoneo che tali corsi erano, alla data dell’11 gennaio 2012, in una fase molto avanzata di pianificazione e realizzazione, alla quale debba seguire solo l’erogazione dei corsi. Al riguardo, appare opportuno invitare gli organi di vigilanza a prestare particolare attenzione nella verifica dei requisiti appena citati, al fine di dissuadere gli operatori da un utilizzo fraudolento delle disposizioni appena illustrate.

La circostanza che la puntuale definizione e la specifica regolamentazione del ruolo e delle attività dei dirigenti e dei preposti siano state introdotte solo dal “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro è alla base della previsione di cui al primo capoverso del punto 10 dell’accordo *ex* articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008, il quale, “*al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo*”, dispone – “*unicamente in sede di prima applicazione*” (quindi, con previsione destinata ad esaurire la propria efficacia una volta completato l’arco temporale individuato dall’accordo) – che il datore di lavoro che non abbia già avviato a corsi di formazione coerenti con il ruolo svolto in azienda i dirigenti o i preposti in forza alla propria azienda possa procedere a tale avvio (sempre in relazione a corsi che siano coerenti con i contenuti dell’accordo) in modo che i relativi corsi si concludano entro e non oltre 18 mesi dalla pubblicazione dell’accordo (11 gennaio 2012). La previsione opera in combinato disposto con quanto previsto dal successivo punto 11 e comporta che nel caso in cui il lavoratore che abbia svolto e svolga funzioni di preposto alla data della pubblicazione dell’accordo e che abbia, al contempo, svolto un corso da lavoratore rispettoso delle previsioni non debba ripetere il corso da lavoratore ma debba svolgere, entro i citati 18 mesi a far data dall’11 gennaio 2012, solo la formazione peculiare e specifica relativa allo svolgimento di tali compiti di preposto. Al riguardo, si evidenzia come il termine di riferimento per il completamento del percorso formativo particolare e aggiuntivo da preposto sia quello appena richiamato (18 mesi) e non, invece, quello di 12 mesi erroneamente indicato al punto 11, lettera a), ultimo periodo, dell’accordo *ex* articolo 37 del “testo unico”.

Il dirigente che dimostri di aver svolto, alla data di pubblicazione dell’accordo *ex* articolo 37 del “testo unico”, una formazione con i contenuti previsti all’art. 3 del D.M. 16/01/1997 o con i contenuti del Modulo A per ASPP/RSPP, anche se di durata inferiore, non è tenuto a frequentare il corso di formazione di cui al punto 6 dell’accordo in commento. Il termine per il completamento del percorso formativo per dirigenti è di 18 mesi, a meno che le modalità della formazione dei dirigenti non vengano individuate da accordi aziendali, adottati previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nel qual caso – per quanto disposto al punto 6, secondo periodo – il termine entro il quale programmare e completare l’attività formativa è di 12 mesi a far data dall’11 gennaio 2012, data di pubblicazione degli accordi del 21 dicembre 2011

nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

La previsione relativa ai 18 mesi per i corsi da dirigente e preposto non riguarda, tuttavia, il personale di nuova assunzione (o quello, già in forza alla azienda, al quale vengano attribuiti compiti di dirigente o preposto successivamente all'11 gennaio 2012 il quale, in ragione della esistenza di un quadro normativo ormai definito in materia di formazione (proprio in ragione della approvazione degli accordi del 21 dicembre), dovrà essere avviato a corsi da dirigente o preposto anteriormente o contestualmente all'assunzione o alla adibizione a compiti di dirigente o preposto. In tal caso occorre avere completato il prescritto percorso formativo prima dell'inizio della attività richiesta in azienda al dirigente o al preposto e solo ove ciò non risulti possibile, per ragioni che spetta al datore di lavoro evidenziare adeguatamente, l'accordo prevede che il percorso formativo debba essere completato entro e non oltre 60 giorni dall'inizio della attività lavorativa.

Gli accordi del 21 dicembre individuano solo per il futuro la disciplina della formazione e non prevedono che i corsi così regolamentati debbano essere svolti dalle aziende che abbiano già pienamente rispettato le disposizioni in materia. Al fine di esplicitare questo concetto, il punto 11 dell'accordo ex articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro disciplina il "riconoscimento della formazione pregressa" puntualizzando che per lavoratori e preposti già formati alla data dell'11 gennaio 2012 non occorre ripetere la formazione.

Nel caso tale formazione sia stata svolta da più di 5 anni anteriormente alla pubblicazione dell'accordo, l'aggiornamento andrà realizzato secondo le "nuove" regole entro 12 mesi, sempre dall'11 gennaio 2012.

Sia in relazione alla attività formativa pregressa svolta da lavoratori o preposti sia in relazione a quella, sempre pregressa, svolta dal dirigente, il datore di lavoro deve, comprovare – con idonea documentazione e/o attraverso qualsiasi mezzo idoneo allo scopo – l'avvenuto svolgimento della attività formativa e la coerenza della medesima rispetto alla normativa in vigore ed agli accordi (la quale, quindi, potrà legittimamente far riferimento a durata dei corsi diversa ed inferiore a quella degli accordi del 21 dicembre 2011). Anche in ordine alla verifica di tali elementi appare opportuno invitare gli organi di vigilanza a prestare particolare attenzione, al fine di dissuadere gli operatori da un utilizzo fraudolento delle disposizioni appena illustrate.

Il riconoscimento della formazione già svolta dal datore di lavoro in passato è oggetto del punto 9 dell'accordo ex articolo 34 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro il quale specifica che: *"non sono tenuti a frequentare il corso di formazione (...) coloro che dimostrino di aver svolto, alla data di pubblicazione del presente accordo, una formazione con contenuti conformi all'articolo 3 del D.M. 16/01/1997, e gli esonerati dalla frequenza dei corsi ai sensi dell'articolo 95 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626"*. Inoltre, di seguito, si evidenzia che non devono frequentare i corsi di cui all'accordo *"i datori di lavoro in possesso dei requisiti per svolgere i compiti del Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi dell'articolo 32, commi 2, 3 e 5 del D.lgs. n. 81/08, che abbiano svolto i corsi ( Modulo A e B) secondo quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano (...). Tale esonero è ammesso nel caso di corrispondenza tra il settore ATECO per cui si è svolta la formazione e quello in cui si esplica l'attività di datore di lavoro. Lo svolgimento di attività formative per classi di rischio più elevate è comprensivo dell'attività formativa per classi di rischio più basse"*.

In ordine alla individuazione del settore di riferimento per i corsi di formazione, si reputa opportuno sottolineare che il dato al quale occorre riferirsi sia quello contenuto nella colonna a destra (relativa all'"Ateco 2007") e identificato, per ciascun settore, con la lettera, comprensiva di vari numeri (i quali sono da intendersi come esemplificativi rispetto alla lettera). Si precisa inoltre che, con riferimento alla tabella dell'Allegato II agli accordi, per un mero errore materiale, si è omessa la trascrizione del codice 33 della lettera C, relativo alla riparazione, manutenzione e

installazione di macchine ed apparecchiature, nella categoria di rischio alto.

Le previsioni relative al riconoscimento della formazione pregressa richiedono che il datore di lavoro compri lo svolgimento di attività formative pregresse con qualsiasi mezzo di prova idoneo a dimostrare la durata, i contenuti e le modalità (ovviamente, comprensive anche delle prove dell'avvenuto svolgimento dei corsi) dei corsi in oggetto. In difetto, le previsioni di riferimento non possono operare, con la conseguenza che i corsi di formazione per lavoratori vanno svolti nel più breve tempo possibile, nel rispetto delle modalità di cui all'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, e quelli da dirigente e preposto nel termine di 18 mesi, citato. Analoga conclusione si impone ove il datore di lavoro non dimostri (in questo senso il punto 9 dell'accordo *ex* articolo 34 del "testo unico") di aver svolto corsi coerenti con disposizioni.

Si intende che per consentire ai lavoratori, preposti, dirigenti e, di conseguenza, anche ai datori di lavoro di poter usufruire dei crediti formativi, copia dell'attestato relativo alla formazione effettuata è opportuno venga rilasciata al lavoratore, al preposto o al dirigente.

Infine, va sottolineato che quanto al punto 4 dell'accordo *ex* articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008 in relazione alle "Condizioni particolari" corrisponde a esigenze di esplicitazione di situazioni caratterizzate da talune peculiarità, senza che le relative indicazioni escludano o limitino l'operatività dei principi generali relativi al riconoscimento della formazione pregressa, quali appena riportati. In particolare, il riferimento alla formazione in edilizia, di fonte contrattuale e durata di 16 ore, è volto a specificare che la formazione in parola corrisponde ad un credito formativo permanente per la parte generale dell'accordo (4 ore) e che la restante parte del corso potrà essere riconosciuta come comprensiva della formazione "particolare" di cui all'accordo – come accade sempre – ove il relativo percorso formativo sia di contenuto corrispondente a quelli dell'accordo. Analogo principio viene, quindi, esposto ove i corsi di riferimento siano corsi di formazione professionale presso strutture regionali o provinciali. Al riguardo, l'ultimo capoverso del punto 4 dell'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico" puntualizza, ancora una volta ripetendo un principio di ordine generale (e sopra già rimarcato), che: *"Rimane comunque salvo l'obbligo del datore di lavoro di assicurare la formazione specifica secondo le risultanze della valutazione dei rischi"*.

Quanto alle modalità per mezzo delle quali può essere svolta la formazione, la "Premessa" all'accordo *ex* articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008 specifica che la formazione in essa disciplinata può essere svolta sia in aula che nel luogo di lavoro. Di seguito, ai punti 1 e 2, si puntualizza che i docenti devono poter dimostrare di essere in possesso di una esperienza almeno triennale, maturata in relazione all'insegnamento e/o in relazione allo svolgimento di attività professionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro. In tal modo si consente – sempre in attesa della definizione dei requisiti dei formatori da parte della Commissione consultiva *ex* articolo 6 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro – di operare come docente sia a chi abbia avuto modo di svolgere per oltre un triennio attività di formazione nel settore sia a chi abbia lavorato per oltre tre anni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, svolgendo attività di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

In ragione della importanza delle innovazioni legislative introdotte nel periodo successivo al 2008, si propone agli organi di vigilanza di considerare sicuramente soddisfatto il requisito richiesto dall'accordo avendo riguardo allo svolgimento continuativo delle funzioni di insegnamento e/o professionali per almeno tre anni nel quinquennio anteriore alla data di pubblicazione dell'accordo (11 gennaio 2012).

I corsi devono essere organizzati in modo che sia individuato un responsabile dei corsi, che può essere anche il docente, e che non vi partecipino più di 35 persone, le quali sono tenute a frequentare il 90% delle ore di formazione previste. I corsi di formazione *ex* articolo 37 devono essere strutturati in modo che venga individuato un soggetto organizzatore del corso e che si tenga

conto, nella declinazione dei contenuti, delle differenze di genere, di età, di provenienza e lingua e della specifica tipologia contrattuale utilizzata per la prestazione di lavoro. Resta fermo il principio, di cui all'articolo 37, comma 13, del D.lgs. n. 81/2008, per il quale: *“Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo”*.

### **Aggiornamento della formazione**

Entrambi gli accordi del 21 dicembre prevedono l'aggiornamento della formazione, svolto in un arco temporale quinquennale, a partire dal momento in cui è stato completato il percorso formativo di riferimento.

Al riguardo, l'accordo *ex* articolo 37 del “testo unico” salvaguarda la necessità di procedere a specifica formazione in caso di insorgenza di nuovi rischi da lavoro disponendo, all'ultimo capoverso del punto 10, quanto segue: *“Nell'aggiornamento non è compresa la formazione relativa al trasferimento o cambiamento di mansioni e all'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi”*. La previsione appare una semplice riproposizione del principio, invero pacifico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in forza del quale ogni cambiamento – purché significativo – nella esposizione al rischio dei lavoratori implica una rivisitazione della valutazione dei rischi e, di conseguenza, delle misure di prevenzione, prima tra tutte la formazione, che da tale valutazione necessariamente discendono.

Quanto ai datori di lavoro viene specificato (punto 7 del pertinente accordo) che l'obbligo di aggiornamento riguarda anche chi abbia svolto i corsi di cui all'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del D.lgs. n. 626/1994. Unicamente per tale ultima categoria il primo termine dell'aggiornamento è individuato in 24 mesi dalla data di pubblicazione dell'accordo.

L'obbligo di aggiornamento può essere ottemperato in una unica occasione o anche per mezzo di attività che siano distribuite nell'arco temporale di riferimento (il quinquennio) in modo che, complessivamente, corrispondano a quanto richiesto negli accordi (cfr. quanto si legge al punto 7 dell'accordo *ex* articolo 34, ove viene specificato che: “l'obbligo di aggiornamento va preferibilmente distribuito nell'arco temporale di riferimento”).

Al fine di favorire una rapida individuazione, anche nel caso in cui l'aggiornamento sia svolto in diverse occasioni nell'arco del quinquennio, dei termini per l'adempimento, si ritiene che i cinque anni di cui agli accordi decorrano sempre a far data dal giorno della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale degli accordi e, quindi, sempre considerando il quinquennio successivo all'11 gennaio 2012. Quindi, la prossima scadenza da considerare, per i soggetti già formati alla data di pubblicazione degli accordi, cadrà sempre l'11 gennaio 2017.

Con riferimento ai soggetti formati successivamente all'11 gennaio 2012, il termine iniziale per il calcolo del quinquennio per l'aggiornamento non può che essere, invece, quello della data dell'effettivo completamento del rispettivo percorso formativo, coerente con i contenuti degli accordi.

In ordine alle modalità per mezzo delle quali si possa ottemperare all'obbligo di aggiornamento, si ritiene che una parte non superiore ad 1/3 del percorso di aggiornamento (pari a 2 ore) possa essere validamente svolta anche per mezzo della partecipazione a convegni o seminari, a condizione che essi trattino delle materie di cui ai punti 7 (accordo *ex* articolo 34) e 9 (accordo *ex* articolo 37) degli accordi e che prevedano una verifica finale di apprendimento.

In relazione alla restante parte del percorso di aggiornamento, pari a 4 ore, essa dovrà comunque essere svolta nel rispetto delle regole (quali, ad esempio, quelle relative al numero massimo dei

partecipanti) di cui agli accordi.

Quanto all'aggiornamento dei preposti, si puntualizza che le 6 ore di aggiornamento quinquennale – che si ritengono comprensive delle 6 ore di aggiornamento quali lavoratori – devono essere svolte avendo riguardo ai particolari compiti svolti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Sempre in ordine alla formazione del preposto, si rammenta quanto al punto 8 dell'accordo *ex* articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008, ove si ribadisce che la *“formazione particolare e aggiuntiva del preposto costituisce credito formativo permanente salvo nei casi in cui sia determinata una modifica del suo rapporto di preposizione nell'ambito della stessa o di altra azienda”*. Se ne evince che il credito formativo continua a sussistere fino a quando la posizione del preposto rimane sostanzialmente analoga nell'ambito dell'organizzazione di riferimento, con la conseguenza che il preposto deve solo aggiornare la propria formazione (nella misura appena specificata), mentre tale credito viene meno ove la posizione del preposto sia sostanzialmente mutata nell'ambito dell'organizzazione di riferimento, con la conseguenza che il preposto deve, in tale seconda ipotesi, svolgere la formazione particolare aggiuntiva (perché legata al ruolo svolto in azienda) come preposto.

Infine, in caso di nuova attività il punto 10 dell'accordo *ex* articolo 34 del “testo unico” prevede che il datore di lavoro che intenda svolgere “in proprio” i compiti del servizio di prevenzione e protezione sarà tenuto a completare il percorso formativo di cui all'accordo entro e non oltre novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

### **La formazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione**

I requisiti per Addetti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito indicati come ASPP e RSPP) relativamente alla formazione sono disciplinati, nello specifico, dai commi 2, 3 e 5 dell'articolo 32 del D.lgs. n. 81/2008, mentre per l'aggiornamento il riferimento è il comma 6 dello stesso articolo.

Relativamente all'obbligo di aggiornamento il comma 6 stabilisce che: *“I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-regioni di cui al comma 2”*. (accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni).

L'accordo del 26 gennaio 2006, relativamente all'aggiornamento, oltre a stabilirne la periodicità (quinquennale) precisa che: *“... i corsi di aggiornamento, che potranno essere effettuati anche con modalità di formazione a distanza, dovranno comunque far riferimento ai contenuti dei moduli del rispettivo percorso formativo, con particolare riguardo:*

- a) al settore produttivo di riferimento;*
- b) alle novità normative nel frattempo eventualmente intervenute in materia;*
- c) alle innovazioni nel campo delle misure di prevenzione”*.

L'accordo regola anche la durata di detti corsi di aggiornamento fissata, per quanto riguarda i RSPP, in 60 ore per i macrosettori di attività Ateco 3, 4, 5 e 7 ed in 40 ore per i macrosettori di attività Ateco n. 1, 2, 6, 8 e 9 mentre, per quanto riguarda gli ASPP l'aggiornamento prevede una durata di 28 ore per tutti i macrosettori di attività Ateco.

Relativamente alla data di decorrenza del quinquennio è intervenuto anche un successivo accordo sancito in Conferenza Stato Regioni il 5 ottobre 2006.

In tale accordo, al punto 2.6, viene precisata la decorrenza per ASPP e RSPP che avevano usufruito dell'esonero dalla frequenza del Modulo B sulla base del riconoscimento di crediti professionali progressivi (Tabella A4 e Tabella A5 allegate all'Accordo del 26 gennaio 006) come di seguito:

*“Per coloro che possono usufruire dell’esonero dalla frequenza del Modulo B sulla base del riconoscimento di crediti professionali pregressi, l’obbligo di aggiornamento legato all’esonero decorre dal 14/2/2007 e deve essere completato entro il 14/2/2012.*

Ciò premesso, si rileva che molti ASSP e RSPP non sono riusciti a completare l’aggiornamento entro il 14 febbraio 2012 che rappresenta, di fatto, la prima scadenza, in ordine cronologico, dell’obbligo di aggiornamento e riguarda i soli esonerati previsti nell’accordo del 26 gennaio 2006. Tale situazione si potrà comunque manifestare anche in futuro ogni qualvolta un ASPP o RSPP non dovesse riuscire a completare l’aggiornamento nei 5 anni previsti e si ritiene pertanto necessario fornire alcune prime indicazioni operative finalizzate a disciplinare i casi di mancato assolvimento del predetto obbligo di aggiornamento, da ritenersi valide in attesa della revisione dell’accordo del 26 gennaio 2006, così come previsto al punto 2.7 dello stesso.

Relativamente alla formazione, l’accordo specifica che sia il Modulo A che il Modulo C costituiscono credito formativo permanente.

Relativamente al modulo B, sia nell’accordo che nelle successive linee interpretative, è specificato che: *“Il credito ottenuto con la frequenza al modulo B è valido per cinque anni. Alla scadenza dei cinque anni scatta l’obbligo di aggiornamento”.*

Pertanto, si ritiene che l’ASPP o il RSPP che non adempia l’obbligo di aggiornamento nei tempi previsti, perda la propria “operatività”. Ciò significa che, pur mantenendo il requisito derivato dalla regolare frequenza ai corsi, egli non è in grado di poter esercitare i propri compiti fintanto che non venga completato l’aggiornamento per il monte ore mancante, riferito al quinquennio appena concluso.

Il completamento dell’aggiornamento consente, pertanto, di riacquisire la fruibilità del credito relativo al modulo B consentendo, contemporaneamente, a ASPP e RSPP di recuperare la propria “operatività”.

### **Decorrenza dell’aggiornamento per ASPP e RSPP esonerati ai sensi del comma 5 dell’articolo 32 del d.lgs. n. 81/2008**

In attesa della prevista revisione dell’accordo del 26 gennaio 2006, al fine di non creare disparità di trattamento per situazioni analoghe, si ritiene doveroso analizzare anche i casi in cui il mancato raggiungimento del totale delle ore di aggiornamento riguardi i soggetti esonerati, ai sensi dell’articolo 32, comma 5, del D.lgs. n. 81/2008, dalla frequenza ai corsi di formazione previsti al comma 2, primo periodo, del medesimo articolo.

In considerazione del fatto che anche tali soggetti, in caso di effettivo esercizio della funzione di ASPP o RSPP, sono obbligati ad effettuare l’aggiornamento quinquennale e che anche per essi, in caso di mancato adempimento di tale obbligo, scatterebbe la perdita della propria “operatività”, recuperabile solo con il completamento dell’aggiornamento, si ritiene che – in analogia a quanto previsto nell’accordo sancito in Conferenza Stato-Regioni il 5 ottobre 2006 – per gli esonerati dalla frequenza del modulo B, l’obbligo di aggiornamento, per coloro che usufruiscono dell’esonero ex articolo 32, comma 5, del D.lgs. n. 81/2008, decorre dalla data di entrata in vigore dello stesso e, cioè, a far data dal 15 maggio 2008 dovendo essere completato entro il 15 maggio 2013.

Invece, per coloro che abbiano conseguito una delle lauree indicate nel sopra citato articolo 32, comma 5, del D.lgs. n. 81/2008, successivamente alla data del 15 maggio 2008, si precisa che in tale caso costituisce riferimento, per l’individuazione della decorrenza del quinquennio entro cui terminare l’aggiornamento, la data di conseguimento della laurea.

## **2) Ministero della Salute: contenuti e modalità di trasmissione dei dati sanitari e di rischio dei lavoratori**

Il Ministero della Salute, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 26 luglio 2012, il Decreto 9 luglio 2012, con cui sono chiariti i contenuti e le modalità con cui devono essere trasmesse le informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, così come viene previsto dall'articolo 40 del decreto legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il Decreto contiene l'elencazione dei dati che devono essere compresi nella cartella sanitaria e di rischio, tenuta sia su supporto cartaceo che informatico; tale elenco va a modificare quanto previsto dall'Allegato 3° del decreto legislativo 81/2008.

### **MINISTERO DELLA SALUTE**

#### **DECRETO 9 luglio 2012**

**Contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. (12°08194)**

IL MINISTRO DELLA SALUTE  
di concerto con  
IL MINISTRO  
DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni ed integrazioni, recante: "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

Visto, in particolare, l'art. 40 del predetto decreto legislativo n. 81 del 2008 il quale prevede:

al comma 1 che entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in allegato 3B;

al comma 2 che le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano trasmettono le informazioni di cui al comma 1, aggregate dalle aziende sanitarie locali, all'ISPESL;

al comma 2-bis che con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sono definiti, secondo criteri di semplicità e certezza, i contenuti degli allegati 3° e 3B e le modalità di trasmissione delle informazioni di cui al comma 1. Gli obblighi di redazione e trasmissione relativi alle informazioni di cui al comma 1 decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al primo periodo;

Vista la legge 13 novembre 2009, n. 172, recante: "Istituzione del Ministero della salute e incremento del numero complessivo dei Sottosegretari di Stato", ed, in particolare, l'art. 1, comma 3, il quale ha trasferito al Ministero della salute, tra l'altro, le funzioni spettanti allo Stato in materia di tutela della salute nei luoghi di



lavoro, già attribuite al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ai sensi del decreto legge 16 maggio 2008, n. 85; Visto il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, recante: "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed, in particolare, l'art. 7, comma 1, il quale prevede la soppressione dell'ISPESL e la contestuale attribuzione delle relative funzioni all'INAIL sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute;

Considerata la necessità di individuare, secondo quanto previsto dal predetto art. 40, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008, i contenuti degli allegati 3° e 3B e le modalità di trasmissione dei dati di cui al comma 1 del citato art. 40, nel rispetto dei criteri di semplicità e certezza;

Acquisita l'Intesa tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano sancita dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano nella seduta del 15 marzo 2012 (Rep. Atti n. 64/CSR);

Decreta:

Art. 1

Finalità del decreto

1) Il presente decreto definisce i nuovi contenuti degli allegati 3° e 3B e le modalità di trasmissione delle informazioni di cui al comma 1 dell'art. 40 del Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81

Art. 2

Contenuti della cartella sanitaria e di rischio

1. I contenuti della cartella sanitaria e di rischio, tenuta sia su supporto cartaceo che informatico, sono specificati nell'allegato I del presente decreto recante la modifica dell' Allegato 3° del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81.

2. I contenuti previsti nell'allegato I sopra richiamato sono da considerarsi come informazioni minime della cartella sanitaria e di rischio.

3. Il medico competente risponde della raccolta, dell'aggiornamento e della custodia delle informazioni di cui al periodo che precede.

Per la mancata fornitura da parte del datore di lavoro delle informazioni di propria esclusiva pertinenza non può essere imputata alcuna responsabilità al medico competente che le abbia richieste.

Art. 3

Contenuti e modalità di trasmissione

dei dati aggregati e di rischio dei lavoratori

1. I contenuti delle informazioni da comunicare ai sensi del comma 1 dell'art. 40 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, sono specificati nell'allegato II del presente decreto, recante le modifiche dell'allegato 3B del richiamato decreto legislativo.

2. La trasmissione dei dati utilizzabili a fini epidemiologici, di cui al comma che precede deve essere effettuata dal medico competente entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento, salvo

quanto previsto dal successivo art. 4.

3. La trasmissione dei dati di cui ai commi 1 e 2 che precedono deve essere effettuata unicamente in via telematica.

#### Art. 4

##### Disposizioni transitorie e entrata in vigore

1. Al fine di consentire una valutazione approfondita della rispondenza delle previsioni del presente decreto a criteri di semplicità e certezza nella raccolta e delle modalità di trasmissione delle informazioni, è individuato un periodo transitorio di mesi 12 a far data dall'entrata in vigore del presente decreto per la sperimentazione delle disposizioni previste.

2. Unicamente con riferimento al periodo di sperimentazione di cui al precedente comma, il termine per la trasmissione delle informazioni di cui all'allegato 3B, così come modificato nell'allegato II del presente decreto, scade il 30 giugno 2013.

3. Al termine del periodo di sperimentazione di cui al precedente comma, sentite le associazioni scientifiche del settore, potranno essere adottate con successivi decreti modifiche relative ai contenuti degli allegati 3° e 3B e alle modalità di trasmissione dei dati di cui al comma I dell'art. 40, comma 1.

4. Per la durata del periodo transitorio di sperimentazione, con riferimento a possibili difficoltà di raccolta e trasmissione telematica delle informazioni di cui al comma 1 dell'art. 40, la sanzione di cui all'art. 58, comma 1, lettera e), è sospesa sino al termine della sperimentazione di cui al comma che precede.

5. Il presente decreto entra in vigore 30 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Roma, 9 luglio 2012

Il Ministro della salute  
Balduzzi

Il Ministro del lavoro  
e delle politiche sociali  
Foriero

\*\*\*\*\*

### **3) Intermediari e periti assicurativi: il contributo Isvap per l'anno 2012**

Con Decreto emanato dal Ministero dell'economia e delle finanze il 18 luglio 2012, vengono determinati per l'anno 2012, gli importi dovuti dagli intermediari di assicurazione e dai periti all'Isvap, a titolo di contributo di vigilanza. Come noto, ai sensi dell'art. 336 del D.Lgs. 7 settembre 2005, n. 209, gli coloro i quali risultano essere iscritti al registro unico degli intermediari di assicurazione (art. 109) sono obbligati al versamento a favore dell'Isvap di un contributo annuale, denominato contributo di vigilanza sugli intermediari di assicurazione e riassicurazione, nella misura che deve essere determinata entro il 30 maggio con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze. Per l'anno 2012, il summenzionato contributo è stato fissato in misura pari ad:

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> euro 53,00 per le persone fisiche;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> euro 295,00 per le persone giuridiche iscritte nelle sezioni A e B del registro;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> euro 19,00 per i produttori diretti iscritti nella sezione C del registro.

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.  
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Per le persone giuridiche iscritte nell'ambito della sezione D del registro, il contributo di vigilanza è determinato nella misura di:

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> euro 10.000 per le Banche con raccolta premi superiore a un miliardo di euro e per la società Poste Italiane S.p.a;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> euro 9.200 per le Banche con raccolta premi da cento milioni di euro a un miliardo di euro;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> euro 6.900 per le Banche con raccolta premi da dieci milioni di euro a novantanove milioni di euro;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> euro 5.750 per le Banche con raccolta premi da un milione di euro a nove milioni di euro;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> euro 2.300 per le Banche con raccolta premi inferiore a un milione di euro, per le Società di intermediazione mobiliare (SIM) e per gli intermediari finanziari.

Facendo riferimento agli iscritti nel ruolo dei periti assicurativi, anche essi tenuti al pagamento a favore dell'ISVAP di un contributo di vigilanza (art. 337 del D.lgs. 7 settembre 2005, n. 209), la misura annuale è stata rideterminata in euro 50,00. Sono tenuti al pagamento del contributo, gli intermediari ed i periti che risultano iscritti nel registro o ruolo alla data del 30 maggio 2012. Sulla base di apposito provvedimento dell'Isvap, tali soggetti provvederanno al versamento secondo le modalità ed i termini in esso contenute. Infine, l'aliquota del contributo dovuto dalle imprese di assicurazione e di riassicurazione per l'anno 2012, è stabilito nella misura unica dello 0,41 per mille dei premi incassati nell'esercizio 2011.

\*\*\*\*\*

#### **4) Mobilità in deroga: dal 1° luglio 2012, le richieste dell'indennità anche on-line**

Facendo riferimento al processo di potenziamento dei servizi telematici che è stato richiesto dal D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2010, l'Inps, con la propria circolare n. 102/2012, ha provveduto ad informare i propri utenti dell'avvenuta attivazione del nuovo servizio telematico d'invio delle richieste di indennità di mobilità in deroga. A partire dal 1° luglio 2012 è previsto che la presentazione delle domande di indennità di mobilità in deroga avvenga attraverso uno dei seguenti canali:

- WEB -servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto. Il servizio è disponibile sul sito internet dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)) attraverso il percorso: Servizi on line > Servizi per il cittadino > Autenticazione con PIN > Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito > Disoccupazione, Mobilità e Trattamento speciale edilizia > Mobilità in deroga. Nella "Sezione Informazioni" si riportano sinteticamente le principali caratteristiche della prestazione in argomento (beneficiari, requisiti, importi, durata). Nella "Sezione Compilazione domanda", vanno verificate le informazioni contenute nelle sottosezioni "Dettaglio Dati Anagrafici" e "Dettagli Indirizzi", già valorizzate con i dati in possesso dell'Istituto. Parimenti, nella sottosezione "Ultima posizione lavorativa utile ai fini della concessione della mobilità in deroga", sono presenti i dati ricavati dall'Istituto sulla base delle comunicazioni Unilav e dei modelli Uniemens. Il cittadino può variarli o integrarli. La Sezione "Invio domanda", infine, consente di completare l'acquisizione della domanda e di procedere all'invio vero e proprio. Peraltro, in caso di richiesta di ANF, all'utente viene richiesta la compilazione degli ulteriori dati necessari per l'eventuale calcolo della prestazione.

- Patronati/intermediari dell'Istituto – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi. Per utilizzare il nuovo servizio i Patronati devono eseguire il download dalle pagine web ad essi dedicate, presenti sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it), della versione aggiornata del pacchetto di acquisizione. Successivamente, devono selezionare 'Acquisizione domande di disoccupazione ordinaria e specificare come tipo domanda: "mobilità in deroga". In alternativa, è possibile predisporre con proprio programma, i files contenenti i dati delle domande di mobilità in deroga secondo il tracciato

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

fornito nell'area di download, e successivamente sottoporre i files prodotti al programma di controllo fornito dall'Inps.

- Contact center integrato - n. 803164. Le domande possono essere acquisite con o senza Pin del cittadino. L'operatore della struttura Inps territorialmente competente deve gestire le domande degli utenti dotati di Pin come domande da sportello virtuale del cittadino. Nel caso in cui l'utente non sia dotato di Pin, i dati essenziali della domanda vengono acquisiti dal Contact Center. Successivamente copia di questa, con gli estremi identificativi, viene inviata a stretto giro di posta all'utente che provvederà a firmarla, eventualmente integrarla e a farla pervenire, corredata di copia del documento d'identità, a mezzo Fax al n. 800.803.164 o per posta alla Struttura INPS competente. Qualora l'utente, con o senza PIN, abbia manifestato all'operatore di Contact Center l'intenzione di richiedere l'ANF e/o le detrazioni d'imposta per familiari a carico, allo stesso deve essere inviata per posta la necessaria modulistica che poi andrà debitamente compilata e inoltrata attraverso una delle modalità sopra indicate.

Al fine informare i potenziali beneficiari in ordine all'innovazione in discorso, è previsto un periodo transitorio, fino al 31 agosto 2012, durante il quale le domande potranno ancora essere presentate secondo le consuete modalità. Dal 1° settembre 2012, i tre canali citati diventeranno l'unico mezzo di presentazione delle richieste di mobilità in deroga e le domande cartacee non saranno procedibili.

\*\*\*\*\*

### **5) È stato firmato l'accordo di rinnovo per il settore del contoterzismo in agricoltura**

È stato sottoscritto, il 21/6/2012, tra UNIMA e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, l'accordo di rinnovo per i lavoratori dipendenti delle imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura. Dettate anche le norme che disciplinano il nuovo apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011. L'accordo ha durata triennale con decorrenza 1/1/2012 e scadenza 31/12/2014.

#### **Incrementi tabellari**

Le retribuzioni tabellari sono incrementate di un importo pari a euro 130,00 mensili riferite al terzo livello (ex parametro 175), da corrispondersi alle seguenti scadenze:

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> 70,00 Euro dall'1/1/2012;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> 30,00 Euro dall'1/1/2013;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> 30,00 Euro dall'1/1/2014.

Pertanto i nuovi minimi retributivi sono:

	<b>Livelli Dall'1/1/2012</b>	<b>Dall'1/1/2012</b>	<b>Dall'1/1/2014</b>
1°	1.707,27	1.744,98	1.782,70
2°	1.612,39	1.646,68	1.680,97
3°	1.496,03	1.526,03	1.556,03
4°	1.375,34	1.401,05	1.426,77
5°	1.306,63	1.329,77	1.352,92
6°	1.144,18	1.161,32	1.178,46

#### **Arretrati contrattuali**

A copertura dei mesi di arretrato saranno corrisposte due tranches di Euro 210,00 cadauna con le buste paga dei mesi di luglio e ottobre 2012. Tali somme sono da riparametrare.

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

### **Elemento di garanzia retributiva**

Le parti hanno stabilito che in caso di mancata contrattazione di secondo livello, le retribuzioni sono aumentate dell'importo fisso di Euro 20,00 mensili, uguale per tutti i livelli retributivi.

### **Passaggio di livello**

I lavoratori del 6° livello assunti a tempo indeterminato che maturano il passaggio automatico dopo dodici mesi al livello superiore non potranno essere destinati a condurre trattatrici o altre macchine semoventi salvo che gli stessi non vengano qualificati attraverso corsi specifici abilitanti.

### **Banca ore**

I lavoratori e le aziende avranno facoltà di concordare la trasformazione, in tutto o in parte, delle ore annue di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno versate unitamente alla retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario. I riposi compensativi dovranno essere goduti non oltre 18 mesi dall'accantonamento degli stessi.

### **Permessi straordinari**

Il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi ad evento (e non più ad anno) in caso di decesso del coniuge o di un parente o di un affine entro il secondo grado o del convivente. Tale permesso non è conteggiabile nelle ferie. Inoltre, un giorno di permesso retribuito viene riconosciuto al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio, di adozione o di affidamento.

### **Trasferte**

Il nuovo art. 25 dedicato all'argomento, ha stabilito quanto segue:

- il tempo impiegato per il viaggio alla guida della macchina operatrice dalla sede aziendale fino al fondo/terreno da trattare e ritorno, è considerato *lavorativo* a tutti gli effetti;
- il tempo impiegato per il viaggio dalla sede aziendale al fondo/terreno dove si svolge l'attività lavorativa e ritorno, darà diritto ad una indennità forfetaria di trasferta, per ogni giornata di prestazione effettiva, non inferiore alle seguenti misure:

<b>Distanza</b>	<b>Importi in Euro</b>
fino a 15 km	16,00
Da 16 a 30 km	28,00
Da 31 a 50 km	38,00
oltre 50 km	44,00

Per le aree metropolitane la distanza indicata nella precedente tabella verrà calcolata dalla sede aziendale anziché dal confine del territorio comunale.

### **Operai - Infortunio e malattia professionale**

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed un'indennità pari al 100% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi. A decorrere dal 4° giorno e fino al 180°, il datore di lavoro deve corrispondere all'operaio, assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera effettivamente percepita

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE AI SENSI DEL D.LGS. N. 167/2011**

#### **Decorrenza**

La nuova normativa sull'apprendistato professionalizzante decorre dall'1/7/2012, pertanto ai contratti instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

## **Destinatari**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17/10/2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età. È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità.

## **Periodo di prova**

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

## **Durata**

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

	<b>Livelli</b>	<b>1° Periodo</b>	<b>2° Periodo</b>	<b>3° Periodo</b>	<b>Durata complessiva</b>
2°	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi	
3°	10 mesi	10 mesi	10 mesi	30 mesi	
4° e 5°			24 mesi	24 mesi	

## **Inquadramento e retribuzione**

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

## **Formazione**

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

\*\*\*\*\*

## **6) Il Testo Unico dell'immigrazione con le modifiche dei decreti legislativi 108 e 109**

Si ritiene opportuno provvedere alla pubblicazione del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo Unico dell'immigrazione), alla luce delle modifiche apportate dai decreti legislativi n. 108/2012 e n. 109/2012. Il testo aggiornato è fornito in allegato.

\*\*\*\*\*

## **7) Testo Unico sull'apprendistato: i chiarimenti del Ministero sull'attuazione della nuova disciplina**

Con riferimento al T.U. dell'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011), il Ministero del lavoro fornisce chiarimenti in merito alla nuova disciplina, rispondendo ai quesiti posti dalle regioni (Nota 13 luglio 2012, n. 25014).

### **Termine del regime transitorio**

Con riferimento al regime normativo applicabile ai lavoratori assunti durante il periodo transitorio, soccorre il principio generale tempus regit actum (art. 11 disposizioni preliminari al codice civile), secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma dispone solo per l'avvenire. Per tale motivo, dalla fine del periodo transitorio non è più possibile stipulare nuovi contratti di apprendistato ai sensi della previgente normativa, anche se quest'ultima continua a disciplinare i contratti conclusi sotto la sua vigenza. Dunque, per i contratti stipulati dal 26 aprile 2012, le disposizioni del "Testo unico" sostituiscono integralmente la previgente normativa regolamentare e sanzionatoria che resta in vigore solo per i contratti di apprendistato già in essere alla data del 25 aprile 2012 e fino alla loro naturale conclusione.

### **Obbligatorietà dell'offerta formativa dell'apprendistato professionalizzante**

Come già chiarito con la circolare n. 29/2011, con riguardo all'apprendistato professionalizzante, il Testo Unico presuppone una integrazione tra:

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> una formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, disciplinata dalla contrattazione collettiva e svolta sotto la responsabilità dell'azienda;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> l'offerta formativa pubblica rimessa alle Regioni e alle Province Autonome, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

Si sottolinea che l'offerta formativa professionalizzante è da intendersi in ogni caso obbligatoria e a carico dell'impresa, senza escludere la possibilità che le Regioni, nell'ambito della loro responsabilità e autonomia, possano decidere di riservarvi forme di finanziamento o altre agevolazioni. Tuttavia, in assenza dell'offerta formativa pubblica integrativa il Testo Unico prevede che l'apprendistato professionalizzante possa essere sempre attivato sulla base della disciplina contrattuale vigente. Inoltre, l'offerta formativa pubblica integrativa sarà da intendersi formazione obbligatoria nella misura in cui:

- sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi;
- sia realmente disponibile ed accessibile per l'impresa e per l'apprendista, ovvero, in via sussidiaria e cedevole, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.

Viene, infine, ribadito che, a prescindere dal canale dell'offerta formativa, restano impregiudicati tutti gli obblighi formativi previsti in materia di sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008 e ai relativi accordi attuativi.

### **Durata del contratto e preavviso**

Essendo l'apprendistato un "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani", viene rimarcata la multicausalità del vincolo contrattuale che sussiste solo laddove e nella misura in cui siano compresenti e agite dalle parti contraenti sia la dimensione lavorativa sia la dimensione formativa e al contempo la sua conformazione a un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Infatti, fatte salve le specifiche condizioni applicabili per le attività in cicli stagionali ai sensi dell'articolo 4 comma 5, la disciplina generale dell'apprendistato prevede la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se, al termine del periodo di formazione, nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La Nota sottolinea, in tal senso, che la durata del contratto di apprendistato è, in via generale, da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa. Da ciò ne consegue che, per tutte e tre tipologie dell'apprendistato, laddove gli obiettivi formativi vengano raggiunti prima dei termini fissati dal contratto, venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini di preavviso per il recesso o per la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

## 8) Regolarizzazione lavoratori stranieri: prime precisazioni ministeriali

Il Ministero dell'interno ha provveduto a fornire alcune precisazioni in seguito alle modifiche introdotte in materia di immigrazione dal D.lgs. n. 109/2012 nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui al D. lgs. 25 luglio 1998, n. 286, (Circolare 27 luglio 2012, n. 6410). In particolare, le modifiche riguardano l'articolo 22, del D. lgs. 25 luglio 1998, n. 286, concernente la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero. Nello specifico, il decreto introduce una preclusione ad ottenere il nullaosta all'ingresso di lavoratori stranieri qualora il datore di lavoro abbia riportato, nell'ultimo quinquennio, una condanna in sede penale per i reati di particolare gravità riconducibili:

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'immigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> all'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'articolo 603-bis codice penale;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> al datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge.

Inoltre, il nulla osta al lavoro deve essere rifiutato ovvero, nel caso sia stato rilasciato, debba essere revocato nell'ipotesi in cui:

- a) gli specifici documenti siano stati ottenuti mediante frode o siano stati falsificati contraffatti;
- b) ovvero qualora lo straniero si rechi presso lo sportello unico competente, per la firma del contratto di soggiorno, oltre i termini di otto giorni (salvo, chiaramente, il ritardo sia dipeso da causa di forza maggiore);

Inoltre, mentre il comma 12 dello stesso articolo 22 già prevedeva la specifica fattispecie di reato nell'ipotesi di mero impiego da parte di un datore di lavoro di uno straniero privo del permesso di soggiorno, il legislatore ha introdotto delle aggravanti nei casi di impiego irregolare accompagnato da particolare sfruttamento lavorativo, riconducibili alle ipotesi di cui all'articolo 603-bis del codice penale, terzo comma. È elemento di particolare interesse il fatto che in tale ambito si introduca la possibilità di rilasciare uno specifico permesso di soggiorno (con validità semestrale, rinnovabile alla scadenza, fino alla definizione del procedimento penale) per motivi umanitari alla straniero che :

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> abbia denunciato il proprio datore di lavoro;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> cooperi nel procedimento penale contro il datore di lavoro.

La Circolare, poi, si sofferma sull'abrogazione del comma 7 del citato art. 22, in base al quale, il datore di lavoro che ometteva di comunicare allo sportello unico per l'immigrazione qualunque variazione del rapporto di lavoro intervenuto con lo straniero, era punito con la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro, in considerazione del fatto che l'articolo 4 della legge 183 del 2010 ha introdotto sanzioni amministrative più gravi a fronte della violazione del predetto obbligo di comunicazione. Relativamente all'articolo 5 del decreto in esame, si precisa che:

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> la dichiarazione di emersione deve essere presentata dai datori di lavoro che, alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 (9 agosto 2012) occupano alle proprie dipendenze da almeno tre mesi, e continuano ad occuparli alla data di presentazione della stessa dichiarazione di emersione, un lavoratore straniero irregolarmente presente sul territorio nazionale;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> il lavoratore straniero deve essere presente sul territorio nazionale in modo ininterrotto almeno dal 31 dicembre 2011; tale presenza dovrà essere attestata mediante documentazione proveniente da organismi pubblici;



<sup>35</sup><sub>17</sub> la dichiarazione deve essere presentata dal 15 settembre al 15 ottobre pp.vv., secondo le modalità che verranno fissate con lo specifico decreto interministeriale;

<sup>35</sup><sub>17</sub> sono ammessi alla procedura di emersione i datori di lavoro italiani, comunitari o stranieri titolari di permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo che non risultino condannati:

a) per i reati di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, verso l'Italia e dell'immigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;

b) ai sensi dell'articolo 603-bis codice penale;

c) per i reati previsti dall'articolo 22, comma 12, dello stesso novellato decreto legislativo 286/98;

<sup>35</sup><sub>17</sub> non possono accedere alla procedura anche quei datori di lavoro che, a seguito dell'espletamento di precedenti procedure di ingresso di cittadini stranieri per motivi di lavoro subordinato ovvero di procedure di emersione, non hanno provveduto alla sottoscrizione del relativo contratto di soggiorno o all'assunzione dello straniero (salvo, chiaramente, cause di forza maggiore non imputabili al datore di lavoro);

<sup>35</sup><sub>17</sub> il datore di lavoro è tenuto al versamento di un contributo forfetario di 1.000 euro per ciascun lavoratore e alla regolarizzazione delle somme dovute a titolo di retributivo, contributive fiscali;

<sup>35</sup><sub>17</sub> dal 9 agosto 2012 fino alla definizione del procedimento di regolarizzazione instaurato, sono sospesi i procedimenti penali e amministrative sia nei confronti del datore di lavoro che nei confronti del lavoratore straniero; tuttavia, tale previsione deve essere letta alla luce delle successive disposizioni contenute nei commi 11 e 13 dello stesso articolo 5 in esame;

<sup>35</sup><sub>17</sub> contestualmente alla stipula del contratto di soggiorno i datori di lavoro effettui la comunicazione obbligatoria di assunzione al Centro per l'Impiego ovvero, in caso di lavoro domestico, all'INPS;

<sup>35</sup><sub>17</sub> nelle more della definizione del procedimento di regolarizzazione, lo straniero non può essere espulso tranne:

a) se risulti destinatario di un provvedimento di espulsione, comminato ai sensi dell'articolo 13, commi 1 e 2, lettera c), del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n 286, e dell'articolo 3 del decreto-legge 27 luglio 2005, n. 144, convertito con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2005, n. 155, e successive modificazioni ed integrazioni;

b) qualora risulti segnalato, nel SIS, da un altro Stato Schengen, anche in base ad accordi o convenzioni internazionali in vigore per l'Italia ai fini della non ammissione;

c) qualora risulti condannato, anche con la sentenza non definitiva, compresa quella pronunciata anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per uno dei reati previsti dall'articolo 380 del medesimo codice;

d) qualora lo straniero sia considerato una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza dello Stato o di uno dei paesi con i quali l'Italia ha sottoscritto accordi per la soppressione dei controlli alle frontiere interne e la libera circolazione delle persone.

Infine, in merito all'azione di contrasto all'immigrazione illegale, occorre tenere presente che il legislatore ha escluso dalla procedura di emersione:

<sup>35</sup><sub>17</sub> il lavoratore straniero che appartiene ad una delle categorie indicate al comma 13 del citato art 5, pur se presenti sul territorio nazionale prima del 31 dicembre 2011;

<sup>35</sup><sub>17</sub> Il lavoratore straniero che non appartiene ad una delle categorie di cui al citato comma 13, qualora lo stesso non sia presente sul territorio nazionale, ininterrottamente, almeno dal 31 dicembre 2011.

## **9) Riduzione contributiva nel settore dell'edilizia, Inps. Messaggio n. 12320/2012**

Con il messaggio n. 12320 del 24 luglio u.s., l'Inps ha provveduto a fornire indicazioni in merito alle nuove modalità di presentazione della comunicazione dello sgravio contributivo nel settore dell'edilizia, di cui all' art. 29 del D.L. n. 244/95. A tal proposito, l'Istituto ha ricordato che, in attuazione del D.L. n. 78/10, le suddette istanze dovranno essere presentate esclusivamente con modalità telematica avvalendosi dell'apposito modulo "Riduzione Edilizia", disponibile nella sezione "Comunicazioni ON-LINE", nel "Cassetto previdenziale Aziende". L'esito positivo delle domande, soggette a controllo automatizzato da parte dei sistemi informativi centrali dell'Istituto e definite entro il giorno successivo, comporterà l'aggiornamento della posizione contributiva del datore di lavoro ai fini del godimento del beneficio stesso. È stato, inoltre, comunicato che, a decorrere da quest'anno, le aziende autorizzate al godimento della riduzione edilizia ex art. 29, comma 2, del D.L. n. 244/95, verranno identificate con il codice 7N. L'Istituto ha altresì comunicato che, per l'invio delle comunicazioni telematiche, sarà necessario attendere l'emanazione dell'apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, con cui verrà determinata la misura dello sgravio in parola. A tal riguardo, l'Inps ha specificato che provvederà tempestivamente a fornire, con apposito messaggio, le opportune indicazioni in merito. Sono state, infine, riportate le consuete modalità per esporre lo sgravio nel flusso Uniemens:

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> il beneficio corrente va esposto con il codice causale "L206" nell'elemento -AltreACredito - di -DatiRetributivi -

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> il recupero degli arretrati va esposto con il codice causale "L207", nell'elemento - AltrePartiteACredito - di - DenunciaAziendale -

\*\*\*\*\*

## **10) Settore delle costruzioni - Congruità – Sottoscritto il 25 luglio 2012 l'accordo nazionale**

Lo scorso 25 luglio è stato sottoscritto l'accordo relativo al tema della verifica dell'incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera (c.d. congruità). In relazione alle problematiche emerse nel corso della fase di sperimentazione, sono state adottate alcune modifiche alla Delibera n. 1/2011 del Comitato della bilateralità e all'Avviso Comune del 28 ottobre 2010. In sostanza, con la sostituzione del punto 5) della Delibera citata, è stato anzitutto confermato il vigente obbligo di adozione del modello per le Casse Edili della denuncia per cantiere ed è stato sancito che, dalla denuncia del mese di gennaio 2013, la non compilazione dei campi obbligatori non permetterà l'inoltro della denuncia stessa. È stato poi sostituito il punto 6) della stessa Delibera che ora stabilisce l'onere, dal 1° ottobre p.v., per le Casse Edili, di segnalare alle imprese l'eventuale non raggiungimento della congruità. L'entrata in vigore a regime dell'istituto della congruità ai fini del rilascio del Durc è, comunque, slittata, in base alla modifica del predetto punto 6), al 1° ottobre 2013. L'Avviso Comune del 2010 è stato modificato nella lettera f) ove è stabilito che, per ciò che riguarda i lavori privati, la congruità sarà applicata esclusivamente a quelli con entità complessiva dell'opera pari o superiore a 100.000 euro (precedentemente 70.000 euro), entità asseverata mediante autodichiarazione da parte del Direttore dei Lavori. Resta fermo, ovviamente, l'obbligo di denuncia per cantiere per tutti i lavori, a prescindere dalla loro natura e/o entità. Le parti sociali si sono altresì impegnate affinché sul territorio siano immediatamente rese operative le disposizioni di cui alla Delibera n. 1/2011 come modificata e ad effettuare una verifica sull'applicazione entro il prossimo mese di novembre.

## **11) D.L. “crescita” n. 83/12 - Modifiche alla Riforma del Lavoro**

Durante l’iter di conversione del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 (Ddl n. 5312/C) recante “Misure urgenti per la crescita del Paese”, approvato senza modifiche nella seduta di ieri, è stato introdotto, tramite un emendamento bipartisan presentato in commissione alla Camera dei Deputati, un articolo aggiuntivo, l'art. 46-bis, contenente Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92 e misure in materia di accordi di lavoro. A tal proposito, si evidenziano di seguito alcune novità contemplate dall’articolo in parola.

### ***a) Contratto a tempo determinato - articolo 1, comma 9, lettera h)***

Con riferimento alla possibilità per i contratti collettivi di prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei periodi intercorrenti tra un contratto a tempo determinato e l’altro, fino a 20 e 30 giorni nell’ambito di un determinato processo organizzativo, è stata prevista l’applicazione di tale facoltà riguarderà ora anche le attività stagionali di cui all’art. 4-bis del D.Lgs n. 368/01 e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

### ***b) Contratto di apprendistato - articolo 1, comma 17***

Con l’inserimento del comma 17-bis è stata prevista la possibilità di concludere un contratto di somministrazione a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

### ***c) Prestazioni rese in regime di lavoro autonomo - articolo 1, comma 26, lett. a) e b)***

Relativamente ai presupposti che devono sussistere per escludere la presunzione di rapporto subordinato per le prestazioni rese da titolare di partita iva, è stato previsto che la durata della collaborazione con il medesimo committente dovrà essere complessivamente superiore ad 8 mesi annui per due anni consecutivi, in luogo dei precedenti 8 mesi nell’arco dell’anno solare. Anche con riferimento al requisito legato ai corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore, è stata prevista l’estensione del computo nei due anni solari consecutivi e non più nel corso del medesimo anno solare.

### ***d) Lavoro accessorio – articolo 1, comma 32, lett. a)***

Al fine dell'applicazione delle prestazioni di lavoro accessorio, è stata prevista, per l’anno 2013, la possibilità, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di poter svolgere tali attività in tutti i settori produttivi, enti locali compresi, nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare. L’Inps provvederà, pertanto, a sottrarre dalla contribuzione figurativa delle prestazioni di integrazione salariale, gli accrediti derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

### ***h) Abrogazioni - articolo 2, comma 70***

Ferma restando l’abrogazione, a partire dal 1° gennaio 2016, dell’art. 3 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991, è stato come di seguito modificato, fino a tale data, il comma 1 del medesimo articolo. Pertanto, le parole: "qualora la continuazione dell’attività non sia stata disposta o sia cessata", sono state sostituite dalle seguenti: "quando sussistono prospettive di continuazione o di ripresa dell’attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base ai parametri oggettivi definiti con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali".

### ***i) Abrogazioni - articolo 2, comma 70***

È stato introdotto un ulteriore articolo, il 70-bis, che statuisce, per i contratti o gli accordi collettivi di gestione di crisi aziendali con ricorso agli ammortizzatori sociali, il deposito presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo le modalità indicate con apposito decreto direttoriale.

### ***l) Diritto al lavoro dei disabili – articolo 4, comma 27, lett. a)***

Ai fini della determinazione del numero dei disabili da assumere, è stata introdotta l’esclusione, dalla base di computo, anche dei lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo determinato di durata fino a 6 mesi.

## **12) Lavoratori cd. Salvaguardati: le modalità operative diffuse dal Ministero del lavoro**

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 19/2012, fornisce le prime istruzioni sulle modalità operative affinché i lavoratori interessati possano accedere ai benefici di cui all'art. 24, comma 14, del D.L. n. 201/2011. Le istanze, oltre che dai diretti interessati, potranno essere inviate dai consulenti del lavoro, individuati come intermediari abilitati dal Ministero del Lavoro. Come già affrontato in un precedente primo piano (cfr. *"In Gazzetta il Decreto sulla concessione dei benefici pensionistici"*) è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 171 del 24 luglio 2012 il Decreto interministeriale 1° giugno 2012 recante, "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", convertito con modificazioni dal cd. Decreto "Salva Italia". In particolare, l'art. 2 del citato decreto interministeriale ha previsto le condizioni necessarie affinché i lavoratori interessati - per i quali continuano a trovare applicazione i requisiti di accesso al trattamento pensionistico ed il regime vigente alla data di entrata in vigore del decreto "Salva Italia" - possano accedere ai benefici di cui all'art. 24, comma 14, del D.L. n. 201/2011. I soggetti che possono accedere al beneficio ai sensi delle lettere e), f), g), h), dell'art. 2, comma 1, del Decreto interministeriale 1 giugno 2012, devono produrre ISTANZA alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, nel termine di 120 giorni dalla data di pubblicazione del medesimo Decreto nella Gazzetta Ufficiale. Il modello di ISTANZA è disponibile sul sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) in formato pdf, ed altresì sul sito istituzionale dell'INPS. Le ISTANZE potranno essere trasmesse, dai lavoratori interessati o dai soggetti abilitati (es. patronati ex lege n. 152/2001; consulenti del lavoro/dottori commercialisti ex lege n. 12/1979), alle competenti Direzioni Territoriali del Lavoro all'indirizzo di posta elettronica certificata delle medesime (per esempio: [DPL.Roma@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:DPL.Roma@mailcert.lavoro.gov.it)) o all'indirizzo di posta elettronica dedicata o, in via alternativa, inviate tramite Raccomandata A/R.

La citata ISTANZA dovrà contenere gli elementi identificativi del richiedente (dati anagrafici, codice fiscale), gli elementi identificativi dell'azienda presso la quale ha prestato l'ultimo servizio, l'esatta individuazione della tipologia/fattispecie giuridica in base alla quale si chiede l'accesso ai benefici medesimi, e dovrà essere corredata da copia di un documento di identità. Nel dettaglio:

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> i soggetti esonerati dal servizio alla data del 4 dicembre 2011, unitamente all'ISTANZA, dovranno produrre apposita dichiarazione sostitutiva di certificazioni relativa al provvedimento di esonero (lett. e) dell'art. 2, comma 1, del Decreto interministeriale);

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> i soggetti in congedo per assistere figli con disabilità grave, con perfezionamento, entro 24 mesi dalla data di inizio del predetto congedo, del requisito contributivo per l'accesso al pensionamento indipendentemente dall'età anagrafica dovranno produrre, invece, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione circa il provvedimento di congedo (lett. f) dell'art. 2, comma 1, del Decreto interministeriale);

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> i lavoratori di cui all'articolo 6, comma 2-ter, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, unitamente all'ISTANZA dovranno produrre copia dell'accordo individuale (fatta salva la possibilità di richiesta alle OO.SS. o all'amministrazione presso cui è stato ratificato l'accordo) che ha dato luogo alla cessazione del rapporto di lavoro, senza successiva rioccupazione in qualsiasi altra attività lavorativa (lett. g) dell'art. 2, comma 1, del Decreto interministeriale);

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> i lavoratori cessati di cui all'articolo 6, comma 2-ter, del medesimo D.L. n. 216 dovranno indicare gli accordi collettivi di incentivo all'esodo che hanno dato luogo alla cessazione del rapporto di lavoro, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, senza successiva rioccupazione in qualsiasi altra attività lavorativa. (lett. h) dell'articolo 2, comma 1, del Decreto interministeriale).

Le ultime due categorie di lavoratori elencati conseguiranno il beneficio a condizione che la data di cessazione del rapporto di lavoro risulti da elementi certi e oggettivi quali le comunicazioni

obbligatorie alle Direzioni Territoriali del lavoro, ovvero agli altri soggetti equipollenti individuati. Le DTL competenti a ricevere le ISTANZE sono così individuate:

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> con riferimento alla residenza dei lavoratori, nelle ipotesi di esonero dal servizio e di congedo per assistere figli con disabilità grave;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> con riferimento alla DTL innanzi alle quali sono stati sottoscritti gli accordi, nelle ipotesi di cui alla lettera g) dell'art. 2, comma 1, del Decreto Interministeriale 1 giugno 2012;

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> con riferimento alla Residenza del lavoratore cessato nell'ipotesi di cui alla lettera h) dell'art. 2, comma 1, del Decreto interministeriale 1 giugno 2012.

Presso le Direzioni Territoriali del Lavoro competenti a ricevere le ISTANZE sono costituite specifiche Commissioni (formate da due funzionari della DTL, di cui uno con funzioni di Presidente e da un funzionario dell'INPS, designato dal Direttore provinciale dello stesso Istituto) con il compito di esaminare le ISTANZE pervenute e rilasciare le decisioni di accoglimento o di diniego. Tali decisioni dovranno essere assunte entro il termine di 30 giorni dalla data di scadenza prevista per la presentazione delle ISTANZE (21 novembre 2012). L'eventuale esito favorevole dovrà essere tempestivamente comunicato alla competente Direzione provinciale dell'INPS, anche con modalità telematica e, preferibilmente, a mezzo PEC. In caso di rigetto, il soggetto destinatario del provvedimento potrà, nel termine di 30 giorni dalla data di ricevimento dello stesso, ricorrere in via amministrativa, proponendo ISTANZA di riesame innanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro presso cui è stata presentata l'ISTANZA, ovvero apposita impugnativa ai competenti organi di Giustizia amministrativa.

\*\*\*\*\*

### **13) Agricoltura: è stato firmato l'accordo sull'apprendistato professionalizzante**

Sottoscritto il 30/7/2012, tra le parti datoriali e sindacali del settore agricolo, l'accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011. Le Parti, rilevata l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro, hanno definito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione, a partire dal 30/7/2012, a quanto previsto dal T.U. dell'apprendistato.

#### **Forma e contenuto del contratto di apprendistato:**

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale.

#### **Limiti di età di assunzione**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17/10/2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Inoltre, è possibile assumere con contratto di apprendistato anche i lavoratori in mobilità.

#### **Proporzione numerica e percentuale di conferma**

Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti.

### **Durata dell'apprendistato**

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato disciplinato dal presente accordo non può avere una durata inferiore a 6 mesi e, in ogni caso, superiore a quanto previsto nelle seguenti tabelle:

	<u>Operai</u>			
Area	1° periodo - Mesi	2° periodo - Mesi	3° periodo - Mesi	Durata complessiva
Prima	12	12	12	36
Seconda	12	12	12	36
Terza	-	12	12	24

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.

	<u>Impiegati</u>			
Categoria	1° periodo - Mesi	2° periodo - Mesi	3° periodo - Mesi	Durata complessiva
Prima	12	12	12	36
Seconda	12	12	12	36
Terza	12	12	12	36
Quarta	12	12	12	36
Quinta	-	12	12	24

### **Inquadramento e retribuzione**

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: a livello di destinazione finale.

### **Periodo di prova**

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

### **Malattia ed infortunio**

Operai: In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli artt. 61 e 62 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2010 – 2013.

Impiegati: In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli istituti previdenziali ed assistenziali.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

### **Apprendistato a tempo determinato**

Ai sensi dell'art. 4 c. 5 del D.Lgs. 167/2011, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'area 1.a e 2.a di cui all'art. 31 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2010-2013 ed alle categorie 1.a, 2.a, 3.a e 4.a di cui all'art. 16 del CCNL quadri e impiegati agricoli 2008-2011.

E' consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi.

Inoltre, la prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Infine, l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore:

- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell'Area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4.a categoria.

#### **Durata della formazione**

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari 40 ore medie annue, mentre, nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire, potrà essere ridotto a 30 ore.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

\*\*\*\*\*

#### **14) Voucher: l'Inps illustra le modifiche apportate dalla Riforma ed il regime transitorio**

La Riforma Fornero ha completamente riformulato l'articolo 70, D. Lgs. n. 276/2003 sul lavoro occasionale accessorio e parzialmente modificato l'articolo 72. L'Inps, con una sezione appositamente dedicata, illustra le novità introdotte e le modalità di gestione della fase transitoria. In primo luogo, per quanto concerne il limite economico, i compensi complessivamente percepiti dal prestatore non possono superare i 5.000 euro nel corso di un anno solare, ma tale limite non è più riferito al singolo committente, bensì alla totalità dei committenti. Dall'entrata in vigore della Riforma, la citata somma dovrà essere annualmente rivalutata sulla base della variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie, degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Ulteriore limite sussiste per le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti, fermo restando infatti il limite dei 5000 euro, esse non possono comunque superare i 2.000 euro per ciascun committente. In secondo luogo, in merito al campo di applicazione, la L. n. 92/2012 abroga tutti i settori di attività che prima erano tassativamente elencati dalla normativa, nonché e le categorie di prestatori. Dunque, le più diverse attività possono essere svolte da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito), nei limiti del nuovo compenso economico. Nel settore agricolo, il lavoro occasionale accessorio è ammesso per:

aziende con volume d'affari superiore a 7.000 euro esclusivamente tramite l'utilizzo di pensionati e giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università, per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale;

- aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro che possono utilizzare qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale.

La Riforma conferma la nozione di committente pubblico quale utilizzatore delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio, nei limiti previsti, tale nozione - ricorda l'Inps - comprende "tutte le

amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le Amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'ARAN e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300". Ma superate risultano le precedenti indicazioni, in base alle quali i committenti pubblici potevano attivare forme di prestazioni di lavoro occasionale accessorio relative a "manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà", nonché la possibilità di utilizzare qualsivoglia tipologia di prestatore per attività di supporto a quelle istituzionali. Viene meno, conseguentemente, anche per gli enti locali la limitazione delle finalità dell'utilizzo del buono lavoro nell'ambito di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà, oltre che nei lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti. Circa i lavoratori stranieri, la L. n. 92 include il reddito da lavoro accessorio ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno. Si considerano, pertanto, revocate le prescrizioni contenute nella Circolare n. 44/2009 secondo cui per quanto riguarda i cittadini extracomunitari, il reddito da lavoro occasionale accessorio non consente né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro. Il Legislatore ha, però, previsto un regime transitorio, secondo cui resta fermo l'utilizzo, seguendo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013. Dunque con riferimento a tutti i buoni lavoro già in possesso dei committenti alla data del 17 luglio 2012 - considerato che la Legge n. 92 è entrata in vigore il 18 luglio 2012 - e per tutti i buoni lavoro acquistati entro la medesima data, anche con riferimento a prestazioni in corso o da avviare, continuerà ad essere applicata la normativa previgente fino e comunque non oltre il 31 maggio 2013. Conseguentemente per i voucher acquistati entro il 17 luglio 2012 continueranno ad operare tutte le precedenti disposizioni in materia di buoni lavoro relativamente sia agli ambiti soggettivi ed oggettivi di applicazione, sia alle norme riferite ai percettori a sostegno del reddito, sia ai limiti economici. Infine, secondo l'Istituto, l'espressione "già richiesti", in considerazione del fatto che la possibilità di una richiesta precedente all'acquisto, tecnicamente, si verifica solo per i buoni cartacei distribuiti dalle Sedi INPS e non per tutte le tipologie di voucher, deve essere intesa, nel caso dei voucher cartacei distribuiti dalle sedi, nel senso di prenotati in modo certo, attestato dal versamento del relativo importo. Negli altri canali di distribuzione, il termine "già richiesti" deve ovviamente intendersi come "acquistati", alla data del 17 luglio 2012.

\*\*\*\*\*

## **15) I chiarimenti del Ministero sul contratto intermittente così come è stato modificato dalla Riforma Fornero**

A seguito della circolare n. 18/2012, il Ministero del lavoro torna sui contratti di lavoro intermittente così come modificati dalla Riforma Fornero, al fine di analizzare più approfonditamente le novità introdotte (cfr. Circolare 01 agosto 2012, n. 20). La Riforma del mercato del lavoro modifica, innanzitutto, a decorrere dal 18 luglio 2012, le ipotesi di legittimo ricorso al lavoro intermittente. In particolare, dalla predetta data, è possibile utilizzare tale tipologia contrattuale nelle seguenti ipotesi:

1) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei



prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana del mese o dell'anno;

2) con soggetti con più di 55 anni di età (pur non essendo ribadito dalla nuova formulazione, i lavoratori in questione possono essere anche pensionati) e con soggetti con meno di 24 anni di età (al massimo 23 anni e 364 giorni), fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

**A far data dal 18 luglio 2012, pertanto, non è più possibile stipulare contratti di lavoro a chiamata con soggetti non aventi i suddetti requisiti anagrafici.**

Inoltre, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003, laddove la contrattazione collettiva non sia intervenuta a disciplinare le ipotesi di cui al punto 1), si può continuare - come avveniva prima della Riforma - a ricorrere al lavoro intermittente, in base a quanto disposto dal D.M. 23 ottobre 2004, in relazione alle attività elencate nella tabella approvata con il R.D. n. 2657/1923. La Riforma Fornero non apporta modifiche alle ipotesi in cui è vietato il ricorso al lavoro intermittente, elencate tassativamente all'art. 34, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, quindi a tal proposito si può far riferimento alla vecchia normativa. Per quanto concerne, invece, l'indennità di disponibilità, il Ministero del lavoro ricorda che in forza dell'abrogazione dell'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 non trova più applicazione già dal 18 luglio (sia per i nuovi che per i "vecchi" contratti) anche la disposizione secondo cui, per i cd. periodi predeterminati, "l'indennità di disponibilità (...) é corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro". Quindi, l'indennità di disponibilità, se pattuita, dovrà essere corrisposta anche nei c.d. periodi predeterminati rispetto ai quali è possibile la chiamata di lavoratori che abbiano stipulato il contratto prima della entrata in vigore della Riforma. In seguito, poi, ai numerosi dubbi sollevati sul nuovo obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro alla Direzione territoriale competente prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di "un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni", la circolare ministeriale ribadisce che l'adempimento di tale obbligo - anche con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati antecedentemente al 18 luglio 2012 - potrà anzitutto essere effettuato, sino a nuove indicazioni, mediante fax o posta elettronica, anche non certificata, utilizzando i recapiti istituzionali delle Direzioni del lavoro ovvero quelli appositamente creati da ciascuna Direzione. È invece in via di predisposizione l'ulteriore modalità semplificata di trasmissione della comunicazione mediante SMS, rispetto alla quale saranno forniti i necessari chiarimenti.

Come già chiarito nella precedente circolare, la prescritta comunicazione, anche se effettuata lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione lavorativa, dovrà intervenire prima dell'inizio della stessa. La comunicazione potrà inoltre essere modificata o annullata attraverso l'invio di una successiva comunicazione di rettifica da inviare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa. In assenza di modifiche, si ritiene invece evidenziata una prestazione lavorativa effettivamente resa, sulla quale graveranno i connessi obblighi retributivi e contributivi

Circa la comunicazione del "*ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni*", a fronte di primissimi riscontri, sul piano applicativo, si ritiene che i 30 giorni possano essere considerati quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore e non più come arco temporale massimo all'interno del quale individuare i periodi di attività dello stesso. Dunque, potranno essere effettuate comunicazioni che prendano in considerazione archi temporali anche molto ampi purché, all'interno di essi, i periodi di prestazione non superino i 30 giorni per ciascun lavoratore.

### ESEMPI:

- lavoratore ... 15 agosto, 20 agosto, 12 settembre, 30 settembre, 4 ottobre, 5 novembre, 25 dicembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 7);
- lavoratore ... dal 1° al 5 agosto, dal 1° al 5 settembre, dal 1° al 5 ottobre, dal 1° al 5 dicembre, dal 1° al 5 gennaio 2013, dal 1° al 5 febbraio 2013 (per un totale di giorni lavorativi pari a 30);
- lavoratore 1, lavoratore 2, lavoratore 3 dal 1° al 15 agosto, dal 1° al 15 settembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 26 più 4 giorni di riposo); lavoratore 4, lavoratore 5, lavoratore 6 dal 1° al 15 ottobre e dal 1° al 15 novembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 26 più 4 giorni di riposo).

Qualora uno o più lavoratori siano chiamati a svolgere prestazioni di durata superiore a 30 giorni (continuativi o frazionati), occorrerà evidentemente inoltrare più di una comunicazione.

Come si ricorderà il Legislatore ha previsto anche un regime transitorio, secondo cui i contratti di lavoro a chiamata stipulati precedentemente alla data del 18 luglio 2012 e che non siano compatibili con il nuovo quadro dell'istituto, cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della Riforma. In sostanza, a far data dal 19 luglio 2013, i contratti di lavoro intermittente (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato) non conformi all'attuale campo applicativo si riterranno cessati *ex lege*. Pertanto - ribadisce il Ministero - a partire dal 18 luglio non è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina, ovvero con soggetti che abbiano compiuto 24 anni o con età inferiore a 55, nonché per prestazioni da rendersi ai sensi dell'abrogato art. 37 D.Lgs. n. 276/2003. Inoltre, va ulteriormente specificato che i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012 sia in forza dei "vecchi" requisiti soggettivi (soggetti con meno di 25 anni o più di 45 anni di età) che per i periodi predeterminati ex art. 37, potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previgenti causali.

\*\*\*\*\*

### **16) La regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari: esame degli ulteriori chiarimenti emanati dal ministero**

In seguito alla pubblicazione, sulla G.U. del 25 luglio 2012, n. 172, del D.Lgs. n. 109/2012 recante modifiche al T.U. sull'ingresso e soggiorno dei cittadini stranieri, il Ministero dell'interno, con circolare del 31 luglio 2012, n. 5090, fornisce ulteriori chiarimenti in merito, dopo la circolare dello scorso 27 luglio, n. 6410. Il Decreto Legislativo n. 109 cit., di attuazione della direttiva 2009/52/CE, la quale intende rafforzare la cooperazione tra Stati membri nella lotta contro l'immigrazione illegale, introducendo il divieto per i datori di lavoro di impiegare cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - divieto contenuto nell'articolo 22, comma 12, del Decreto Legislativo n. 286/1998 - nonché norme minime relative assunzioni e a provvedimenti nei confronti di tali datori di lavoro, entrerà in vigore il prossimo 9 agosto 2012. Nello specifico, il provvedimento, con l'inserimento del comma 5-bis all'articolo 22 del suddetto Decreto Legislativo n. 286, prevede delle ipotesi aggravanti nei casi in cui l'impiego di cittadini stranieri, il cui soggiorno è irregolare, sia caratterizzato da "particolare sfruttamento", riconducibili alla sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale (comma 3 dell'art. 603 bis, c.p.) ovvero in caso di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite ed, ancora, nell'ipotesi di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto nei termini di legge. Con il successivo comma

5-ter, il Legislatore disciplina, poi, specifici casi in cui il nulla osta lavoro deve essere rifiutato o revocato, quali:

- la presentazione dei documenti ottenuti mediante frode o siano stati falsificati o contraffatti;
- la mancata firma del contratto di soggiorno, entro il termine previsto dalla norma, salvo che il ritardo sia dipeso da cause di forza maggiore.

La revoca viene comunicata al Ministero degli affari esteri con un collegamento telematico, appositamente predisposto, anche per gli eventuali adempimenti correlati alla successiva revoca del visto di ingresso. Abrogato, infine, il comma 7 del richiamato articolo 22. Tale disposizione - precisa il Ministero dell'interno - va correlata con l'attuale sistema della comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego che assorbe con l'invio del modello unico gli obblighi di comunicazione del datore di lavoro nei confronti della competente Prefettura. Di particolare interesse, la previsione contenuta nell'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 109, che consente ai datori di lavoro di adeguarsi volontariamente alle norme di legge, ponendo in atto un ravvedimento operoso ed evitando, così, sanzioni più gravi. Dal 15 settembre al 15 ottobre 2012, è possibile, infatti, per i datori di lavoro, italiani o stranieri in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo che, al 9 agosto 2012 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 109/2012), occupano irregolarmente da almeno tre mesi e continuano ad occupare alla data di presentazione della dichiarazione di emersione lavoratori stranieri presenti sul territorio nazionale ininterrottamente almeno dalla data del 31 dicembre 2011 o precedentemente, presentare l'istanza di regolarizzazione, secondo le modalità stabilite con specifico decreto da adottarsi entro venti giorni dalla suddetta 9 agosto 2012, previo versamento di un contributo forfetario di 1.000 euro per ciascun lavoratore. Una volta verificata l'ammissibilità della dichiarazione medesima e acquisito il parere della questura sull'insussistenza di motivi ostativi all'accesso alle procedure ovvero al rilascio del permesso di soggiorno, nonché il parere della competente DTL in ordine alla capacità economica del datore di lavoro e alla congruità delle condizioni di lavoro applicate, sia il datore di lavoro sia il lavoratore dovranno essere convocati presso lo Sportello Unico per la presentazione della documentazione richiesta e per la firma del contratto di soggiorno. La comunicazione obbligatoria di assunzione del lavoratore al Centro per l'Impiego o all'Inps, in base alla tipologia di lavoro, deve essere effettuata contestualmente alla stipula del contratto di soggiorno.

\*\*\*\*\*

### **17) Ministero del Lavoro: Interpello n. 19/2012 – Decadenza dal diritto di integrazione salariale**

Il Ministero del Lavoro, con l'allegata nota n. 19/2012 di risposta all'interpello formulato dall'Assaeroporti, si esprime in materia di decadenza dal diritto alla fruizione dell'integrazione salariale in mancanza della comunicazione all'Inps dello svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato. A tal proposito il dicastero ha sancito che, alla luce della vigente normativa in materia di comunicazioni obbligatorie di assunzione ex art. 4bis, co. 5, del D.Lgs. n. 181/2000 e data la pluriefficacia di tali comunicazioni, nel senso che le stesse sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Inps, dell'Inail [...], non troverà applicazione l'obbligo imposto al lavoratore di comunicare lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale (ex art. 8, comma 5, Legge n. 160/1988), dall'inosservanza del quale ne deriverebbero conseguenze sanzionatorie a suo carico, in quanto perfettamente assolto dalle comunicazioni di cui al D.Lgs. n. 181/2000 sopra riportato.

INTERPELLO N. 19/2012

Roma, 1° agosto 2012

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0014214

Assaeroporti

Assaereo

Filt-CGIL

Fit-CISL

Uiltrasporti

UGL Trasporti

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – decadenza dal diritto di integrazione salariale - art. 8, comma 5 della L. n. 160/1988.

La Assaeroporti (Associazione Italiana Gestori Aeroporti) ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione della disposizione di cui all'art. 8, comma 5, L. n. 160/1988, recante norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro.

In particolare, l'istante chiede se si possa ritenere ancora vigente la norma in esame con riferimento alla decadenza del lavoratore dal diritto al trattamento di integrazione salariale, nell'ipotesi in cui quest'ultimo non abbia provveduto a comunicare preventivamente alla sede provinciale INPS lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione del trattamento stesso.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro, si rappresenta quanto segue.

Al fine di fornire la soluzione al quesito avanzato, occorre trarre le mosse dall'analisi della funzione assolta dalla comunicazione obbligatoria di assunzione, ex art. 4 bis, comma 5, D.Lgs. n. 181/2000.

La disposizione in esame è stata introdotta in un periodo in cui non vigeva l'obbligo di comunicazione preventiva dell'instaurazione dei rapporti di lavoro.

La norma rispondeva, dunque, prioritariamente all'esigenza di monitorare l'insorgere di causali che determinavano la perdita del trattamento di integrazione salariale per i lavoratori ricollocati sul mercato del lavoro.

In tale contesto, si è inserita la novella normativa *ex lege* n. 296/2006, con la quale il Legislatore ha disposto l'estensione dell'obbligo di comunicazione preventiva, entro le ore 24 del giorno antecedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro, a tutti i datori di lavoro e per tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato, nonché per alcune tipologie di lavoro autonomo, per il lavoro associato e per le altre esperienze lavorative.

Occorre sottolineare, altresì, che l'adempimento in esame, oltre a costituire uno strumento per il monitoraggio della regolarità dei rapporti di lavoro, in un'ottica di semplificazione degli obblighi "comunicazionali", vale ad esonerare il datore di lavoro ma anche il lavoratore dall'adempimento di ogni altro ed ulteriore obbligo nei confronti degli Enti, connesso alla comunicazione preventiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro, imponendo, dunque, alle PP.AA. di attivarsi per un'efficace cooperazione.

Si evidenzia, al riguardo, che il comma 6 dell'art. 4 bis sopra citato stabilisce che "**le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali (...), sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, o di altre forme previdenziali sostitutive o**

*esclusive (...)*”.

Il c.d. principio della “**pluriefficacia della comunicazione**” oramai consolidato consente, pertanto, di **ritenere che non trovi più applicazione**, almeno con riferimento alle tipologie lavorative oggetto della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto, **l’obbligo imposto al prestatore di lavoro di comunicare all’Istituto lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale ex art. 8, comma 4, L. n. 160/1988**.

Non appare, dunque, possibile far conseguire dall’inosservanza di tale obbligo qualsivoglia conseguenza sanzionatoria a carico del soggetto obbligato.

**DP**

MT/ADB

IL DIRETTORE GENERALE

**(f.to Paolo Pennesi)**

\*\*\*\*\*

### **18) Ministero del Lavoro: Interpello n. 25/12. Iscrizione in liste di mobilità apprendisti licenziati per giustificato motivo**

Il Ministero del lavoro, con l’interpello n. 25/12, ha ritenuto opportune intervenire al fine di fornire un opportuno chiarimento in relazione alle problematiche relative all’iscrizione nella lista di mobilità c.d. non indennizzata ex art. 4, D.L. n.148/1993 (convertito dalla Legge n. 236/1993 e modificato con la Legge di Stabilità 2012) spettante ai lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di quindici dipendenti esprimendosi nel senso secondo cui tale iscrizione è possibile anche per i lavoratori apprendisti. La norma citata prevede che:

*“(…) nella lista di cui all’art. 6, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, possono essere iscritti i lavoratori licenziati da imprese, anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro, che occupano anche meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, quale risulta dalla comunicazione dei motivi, intervenuta ai sensi dell’art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (...).”*

Possono altresì essere iscritti i lavoratori licenziati per riduzione di personale che non fruiscano dell’indennità di cui all’art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223”. La finalità di tale iscrizione – che, si rammenta, deve essere richiesta, entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento, ovvero dalla comunicazione dei motivi ove non contestuale, alla competente sezione circoscrizionale per l’impiego, e che non dà titolo al trattamento integrativo di cui all’art. 7 della Legge n. 223/1991 – è assicurare il reinserimento nel mercato del lavoro del personale licenziato per i motivi suddetti, consentendo al contempo alle imprese che volessero assumere tali lavoratori di fruire di particolari agevolazioni contributive. Ai sensi dell’art 4 del D.L. n. 148/1993 risultano quindi iscrivibili nella lista i lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati, imprenditori e non, con organico aziendale anche inferiore a quindici dipendenti, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sia pieno che parziale:

- nei confronti dei quali il datore di lavoro abbia esercitato il diritto di recesso dal rapporto in essere, mediante procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, motivazioni espresse nella specifica lettera di licenziamento;
- quelli cessati dal rapporto a seguito di presentazione al datore di lavoro delle dimissioni per giusta causa.

Ne consegue che anche i lavoratori apprendisti, licenziati per i suddetti motivi, possono considerarsi iscrivibili nella lista in questione, trattandosi di lavoratori con i quali è instaurato ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011 (T.U. apprendistato) uno speciale rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

\*\*\*\*\*

### **19) Inps, messaggio n. 12957/2012: Novità in materia di incentivi alle assunzioni**

Con il messaggio n. 12957 del 2 agosto 2012, l'Inps ha fornito le prime indicazioni operative in merito alle novità introdotte dalla L. n. 92/2012 in materia di incentivi alle assunzioni, facendo riserva di pubblicare un'apposita circolare illustrativa sul tema. A tal proposito, è stato ricordato che la legge in questione ha sancito, ai commi 12,13 e 14 dell'art. 4, alcuni principi generali applicabili agli incentivi alle assunzioni, ivi compresi i seguenti benefici:

<sup>35</sup><sub>17</sub> per l'assunzione dei lavoratori disoccupati da 24 mesi (art. 8, co. 9, L. n. 407/1990);

<sup>35</sup><sub>17</sub> per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 8, commi 2, 4 e 4 bis e art. 25, co. 9, L. n. 223/91).

Facendo riferimento ai suddetti incentivi, l'Inps ha provveduto a comunicare che i moduli telematici 407 e 223 sono stati già adeguati alle principali novità previste dalla riforma del lavoro. Inoltre, è stato chiarito che gli adeguamenti introdotti e relativi ad una mancata erogazione degli incentivi nelle quattro diverse ipotesi indicate (in presenza di un obbligo preesistente di assunzione, per violazione di un diritto di precedenza, in presenza di sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, nelle ipotesi di riassunzione), non riguardano le assunzioni/ proroghe/ trasformazioni effettuate prima del 18 luglio 2012. In caso di somministrazione, è stato precisato che l'agenzia sarà tenuta ad allegare, oltre all'autocertificazione e al documento di identità del lavoratore, una copia della dichiarazione di responsabilità attestante la presenza delle condizioni utili all'utilizzatore per la determinazione del diritto agli incentivi, unitamente ad una copia del documento di riconoscimento. Per la dichiarazione di responsabilità può essere utilizzato l'apposito modulo nella sezione "moduli" del sito dell'Inps seguendo la procedura indicata dall'istituto. È stato, inoltre, chiarito che, in caso di somministrazione, i requisiti di cui ai punti "a", "c", "d", "e", "f", "g" e "h" del modulo 407 e i requisiti di cui ai punti "a", "b", "e", "g", "i" e "k" del modello telematico 223, si intendono riferiti all'utilizzatore. Per consentire la fruizione dell'incentivo, è stato precisato che i sistemi informativi dell'Inps continueranno ad aggiornare la posizione contributiva del datore di lavoro, ivi comprese le agenzie di somministrazione, entro il giorno successivo all'inoltro dei moduli. Sarà inoltre possibile tramite l'apposita funzionalità "contatti" del Cassetto previdenziale aziende, inviare quesiti o segnalazioni alla Sede presso cui si assolvono gli obblighi contributivi. Per opportuna informativa, l'Istituto ha provveduto ad allegare al messaggio in oggetto il testo delle disposizioni di cui ai commi 12, 13 e 14 dell'art. 4 della L. n. 92/2012.

\*\*\*\*\*

### **20) Ministero del Lavoro: cosa dice l'interpello 18/12 in materia di obbligatorietà dell'iscrizione in Cassa edile delle società che applicano il Ccnl del settore metalmeccanico. Possibilità di esclusione**

Con l'allegata nota n. 18 emanata in data 1° agosto u.s., il Ministero del Lavoro, ha provveduto a rispondere ad un interpello formulato dall'Upi (Unione Province d'Italia), tornando sul principio dell'obbligatorietà di iscrizione in Cassa Edile e sancendo che, ai fini dell'iscrizione stessa, rileva l'intera situazione aziendale e quindi che l'impresa risulta assoggettata ai soli versamenti inerenti l'attività principale da essa svolta. In relazione al medesimo oggetto, già nel corso del 2008 il dicastero in parola aveva ritenuto di dover affermare l'obbligatorietà dell'iscrizione in Cassa Edile

delle imprese inquadrare o inquadrabili nell'edilizia con esclusione, pertanto, di quelle rientranti nel settore metalmeccanico.

Di conseguenza il Ministero conferma tale obbligo facendo riferimento all'attività prevalentemente svolta dall'impresa. Quindi, con riferimento ad un'impresa che applichi il Ccnl metalmeccanico e che quindi si trovi ad effettuare lavorazioni che sono tipiche del settore, non sussistono obblighi di versamento in Cassa Edile pur se l'impresa stessa svolge lavorazioni edili che risultano essere meramente accessorie rispetto all'attività prevalente.

Il dicastero ha ritenuto opportuno ribadire, infatti, l'importanza del criterio dell'attività prevalente soprattutto nell'ambito degli appalti pubblici per i quali anche l'Autorità di vigilanza ha affermato che la verifica della prestazione rilevante connota oggettivamente l'appalto, attribuendo carattere accessorio alle altre prestazioni che presentano, rispetto alla prima, rilievo non solo economico di valenza inferiore.

INTERPELLO N. 18/2012

Roma, 1° agosto 2012

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0014218

All'UPI

Unione Province d'Italia

Oggetto: obbligo di iscrizione alla Cassa edile da parte di società che applicano il CCNL del settore metalmeccanico.

L'Unione Province d'Italia ha avanzato istanza di interpello a questa Direzione per sapere se un'impresa che applica ai propri dipendenti il CCNL del settore metalmeccanico, in quanto corrispondente all'attività prevalentemente esercitata, sia tenuta all'iscrizione alla Cassa edile.

Più in particolare l'interpellante chiede se sussiste l'obbligo in questione nel caso in cui l'impresa, costituita come società a capitale totalmente pubblico, risulta affidataria - in house - di servizi per la manutenzione di edifici scolastici di competenza dell'Amministrazione provinciale nell'ambito dei quali i lavori edili, seppur rilevanti dal punto di vista quantitativo, non sono prevalenti rispetto al complesso delle attività affidate consistenti nel monitoraggio e verifica degli edifici e nella manutenzione degli impianti.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, si rappresenta quanto segue.

Con risposta ad interpello n. 56/2008, questo Ministero ha affrontato la questione dell'obbligo di iscrizione alle Casse edili chiarendo che tale obbligo sussiste solo per *“le imprese inquadrare o inquadrabili nel settore dell'edilizia, con la esclusione pertanto delle imprese rientranti nell'ambito di **applicazione del CCNL metalmeccanico** comunque operanti nella realtà di cantiere”* e specificando, peraltro, che anche per le imprese che *“pur inquadrare o inquadrabili nel settore dell'edilizia o che applicano il relativo contratto”* e che *“non occupano operai da denunciare alle Casse edili ma esclusivamente personale amministrativo o tecnico”* non opera tale obbligo di iscrizione.

L'esonero dall'iscrizione alla Cassa edile, in base alla risposta ad interpello in questione, risulta strettamente collegato **all'attività svolta dall'impresa** e dallo **specifico settore** in cui la stessa opera e ciò in linea con il consolidato concetto per il quale l'istituto della Cassa edile, *“in quanto originato e regolamentato dalla contrattazione di settore”*, opera con riferimento alle sole imprese edili.

Quanto sopra necessariamente comporta per le imprese che applicano il CCNL metalmeccanico l'esonero dall'iscrizione alle Casse edili in considerazione della non riconducibilità dell'attività svolta dall'impresa tra quelle rientranti nello specifico settore dell'edilizia.

Deve ritenersi che lo stesso principio possa valere anche nel caso in cui l'azienda svolge altre attività comunque collaterali rispetto all'attività principale.

Va, infatti, considerato che, in relazione alla problematica in esame, **rileva l'intera situazione aziendale e quindi l'impresa risulta assoggettata ai soli versamenti inerenti l'attività principalmente svolta.** Ciò vale, evidentemente, ai soli fini della iscrizione alla Cassa edile, in quanto ai fini della corretta classificazione INAIL, la circostanza che la ditta svolga prevalentemente attività riferita al CCNL metalmeccanico non esonera dall'obbligo di denunciare lavorazioni edili anche qualora queste siano svolte in maniera non prevalente.

Nel caso specifico di azienda che applica il CCNL metalmeccanico e che effettua lavorazioni tipiche di tale settore, non sembrano sussistere obblighi di versamento alla Cassa edile pur se contemporaneamente vengono svolti lavori edili che, presumibilmente, risultano connessi all'attività prevalente **ma che risultano meramente accessori.** In tali casi, infatti, il criterio della rilevanza dell'intera situazione aziendale non consente di scindere all'interno della verifica contributiva le eventuali lavorazioni edili svolte.

Il criterio dell'attività prevalente si pone peraltro quale elemento fondamentale, in tema di appalti pubblici, nelle ipotesi di riconduzione del contratto misto alla concreta fattispecie contemplata dal codice dei contratti pubblici (lavori, servizi e/o forniture). Il D.Lgs. n. 163/2006 prevede, infatti, quale canone di identificazione dell'oggetto del contratto, la verifica dell'accessorietà della componente lavori oltre al criterio della prevalenza economica. In tal senso, peraltro, l'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici nella Deliberazione n. 5 del 30/01/2008 ha affermato che la verifica della *"prestazione più rilevante"* assume valore decisivo poiché *"connota oggettivamente l'appalto, attribuendo carattere accessorio alle altre prestazioni che presentano rispetto alla prima, rilievo non solo economico inferiore"*.

In altri termini, per quanto prospettato dall'interpellante, sia in virtù dell'applicazione del CCNL metalmeccanico che in ragione della prevalenza dell'attività metalmeccanica svolta dall'impresa, è possibile ritenere insussistente l'obbligo di iscrizione alla Cassa edile.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

\*\*\*\*\*

## **21) Ministero del Lavoro: cosa dice l'interpello n. 24/2012 in materia di riproporzionamento dei giorni di permesso ex L. n. 104**

Con la propria nota n. 24 datata 1° agosto scorso, il Ministero del Lavoro, in risposta ad un interpello formulato da Federambiente in materia di riproporzionamento dei tre giorni mensili di permesso ex art. 33, co. 3 della L. n. 104/1992, ha precisato che nei casi in cui il lavoratore, nel corso del mese, fruisca di altri permessi quali, ad esempio permesso sindacale, maternità, malattia, non è possibile ritenere giustificato un riproporzionamento del diritto ai permessi di cui sopra, in quanto trattasi comunque di assenze "giustificate" dall'intento di garantire alla persona con disabilità un'assistenza morale e materiale adeguata. Quanto poi all'ipotesi in cui venga richiesto dal lavoratore per la prima volta nel corso del mese il permesso ex Legge n. 104/1992, verrà operato un riproporzionamento del numero dei giorni mensili di permesso spettanti.

9 agosto 2012

Massimo Pipino