

## **RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE DEL 12 LUGLIO 2013**

a cura di Massimo Pipino

- 1. INPS – Sgravio contributivo per gli anni 2010 e 2011 – Rideterminazione percentuale e recupero degli arretrati**
- 2. Lavanderie industriali: ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**
- 3. INPS – Sgravio contributivo per l’anno 2012 – Istruzioni operative – Circolare n. 73/2013 e Messaggio n. 10127/2013**
- 4. Laterizi e manufatti in cemento: è stata firmata l’ipotesi di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro**
- 5. Assegno al nucleo familiare con almeno tre figli minori anche frazionato**
- 6. Regime fiscale agevolato per le prestazioni orarie “diverse”**
- 7. CCNL UNEBA 8 maggio 2013: dopo lo scioglimento della riserva è stata redatta la stesura definitiva del testo**
- 8. Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 16340 del 28 giugno 2013: lavoro nero e per prestazioni occasionali e non continuative**
- 9. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: individuazione dei lavoratori definiti come “svantaggiati”**
- 10. Ministero per lo Sviluppo Economico : regime di aiuto per promuovere la nascita di nuove imprese nel Sud**
- 11. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: rivalutazione delle ammende e delle sanzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro**
- 12. Modalità con cui deve essere operata la comunicazione della c.d. “chiamata” a partire dal 3 luglio 2013**
- 13. Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 16504 del 12 luglio 2013: errata indicazione del termine di preavviso e conseguente inefficacia del licenziamento notificato da parte del datore di lavoro**
- 14. Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 16507 del 2 luglio 2013: il mancato rientro dall’aspettativa non legittima il provvedimento disciplinare di licenziamento comminato nei confronti del lavoratore**

- 15. Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 16452 del 1° luglio 2013: la prescrizione del risarcimento del danno viene interrotta dalla richiesta di conciliazione avanzata da parte dell'infortunato**
- 16. Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 16413 del 28 giugno 2013: è dovuto il risarcimento del danno biologico a favore del lavoratore che è stato privato di ogni incarico lavorativo**
- 17. Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 16415 del 28 giugno 2013: il licenziamento è da ritenersi illegittimo nel caso in cui sia stato comminato alla lavoratrice incinta anche nel caso di affitto d'azienda**
- 18. Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 15770 del 24 giugno 2013: i termini per la presentazione della domanda di percezione dell'indennità di disoccupazione devono essere fatti decorrere sempre a partire dalla data di notifica del provvedimento di licenziamento del lavoratore**
- 19. Suprema Corte di Cassazione – Ordinanza n. 15723 del 21 giugno 2013: in caso di visita fiscale al lavoratore assente perché dal medico l'INPS è tenuta a pagare oltre alla malattia anche le spese di giudizio**
- 20. Semplificazioni in ambito fiscale: ecco i tagli amministrativi del fisco illustrati dal comunicato stampa diramato il 3 luglio scorso dall'Agenzia delle Entrate**

\*\*\*

### **Gli approfondimenti della rassegna sindacale e previdenziale**

**Il Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76: breve esame delle novità previste dal legislatore in materia di lavoro**

\*\*\*

#### **1) INPS – Sgravio contributivo per gli anni 2010 e 2011 – Rideterminazione percentuale e recupero degli arretrati**

Con il proprio messaggio n. 10357/2013 l'Istituto nazionale per la previdenza sociale ha provveduto a rendere noto che sono state riviste, facendole oggetto di un incremento, le misure relative allo sgravio contributivo previsto, rispettivamente, per gli anni 2010 e 2011 a valere sulle erogazioni che sono state disciplinate dai contratti collettivi di lavoro di secondo livello. A seguito di tale rideterminazione, lo sgravio contributivo viene concesso entro i seguenti tetti:

- per l'anno 2010, nella misura del 2,50%
- per l'anno 2011, nella misura del 2,60%.

In entrambe le annualità, lo sgravio era stato concesso entro il tetto del 2,25%. Ora dunque si è verificato un incremento pari allo 0,25% per quanto riguarda l'anno 2010 e dello 0,35% per il 2011. In conseguenza di ciò, i datori di lavoro che erano già stati autorizzati ad operare lo sgravio per le citate annualità potranno recuperare l'ulteriore percentuale spettante in sede di conguaglio contributivo, secondo le modalità che di seguito si procede a descrivere. Le percentuali aggiuntive potranno essere fruite nella loro interezza esclusivamente in presenza di trattamenti premiali il cui ammontare complessivo si sia collocato nei limiti del tetto così rideterminato (2,50% per il 2010 e 2,60% per il 2011), ovvero lo abbia superato. Conseguentemente, laddove l'erogazione oggetto di

sgravio sia stata di un importo inferiore rispetto a detta percentuale, i datori di lavoro dovranno limitarsi alle operazioni di recupero della sola quota effettivamente spettante.

### ***Modalità operative***

Alle aziende che erano già state autorizzate allo sgravio in esame negli anni 2010/2011 sarà automaticamente assegnato il già previsto codice di autorizzazione "9D". I datori di lavoro che erano già stati ammessi allo sgravio, per indicare il conguaglio dell'ulteriore quota di incentivo loro spettante, dovranno avvalersi dei codici causale e delle modalità che erano già stati indicati nei messaggi n. 12125/2012 (recupero dello sgravio per l'anno 2010) e n. 17017/2012 (recupero dello sgravio per l'anno 2011). Dunque per la contrattazione territoriale:

#### Anno 2010

- "L966" Sgr. territoriale ex. L.247/2007 quota a favore del datore di lavoro;
- "L967" Sgr. territoriale ex. L.247/2007 quota a favore del lavoratore.

#### Anno 2011

- "L976" Sgr. territoriale ex. DM 24 gennaio 2012 quota a favore del datore di lavoro;
- "L977" Sgr. territoriale ex DM 24 gennaio 2012 quota a favore del lavoratore.

All'atto del conguaglio dello sgravio, il datore di lavoro dovrà avere cura di provvedere alla restituzione al lavoratore della quota di beneficio che è di sua competenza. Le operazioni di recupero dovranno essere effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo all'emanazione del presente messaggio, e dunque entro il mese di settembre 2013. Da ultimo si ritiene utile segnalare che le imprese per essere autorizzate a fruire dell'agevolazione in parola devono essere in regola con le condizioni previste in materia di regolarità contributiva.

\*\*\*

## **2) Lavanderie industriali: ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

È stata firmata in data 19 giugno 2013, tra ASSOSTISTEMA e FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL e UILTEC-UIL, l'ipotesi di accordo relativo al rinnovo del contratto collettivo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini. L'ipotesi, che sarà ora sottoposta al vaglio delle assemblee dei lavoratori del settore, decorre dal 1° luglio 2012 ed andrà a scadenza il 30 giugno 2015.

### ***Aumenti economici***

Con l'ipotesi di accordo che è stata sottoscritta il 19 giugno scorso viene concordata tra le parti l'erogazione di una somma di complessivi € 120,00 lordi che devono essere riparametrati prendendo come riferimento il modulo consolidato dell'Area operativa. Tale importo sarà distribuito ai lavoratori con le seguenti modalità in un totale di 4 tranches da calcolare sulla retribuzione di modulo nei tempi e nelle quantità che di seguito sono specificate:

- 1° giugno 2013 - € 20,00 lordi mensili nella retribuzione contrattuale conglobata;
- 1° gennaio 2014 - € 35,00 lordi mensili nella retribuzione contrattuale conglobata;
- 1° gennaio 2015 - € 43,00 lordi mensili nella retribuzione contrattuale conglobata;

[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

- 1° giugno 2015 - € 22,00 lordi mensili, nell'incentivo di modulo.

Parametri	Retribuzione 1° giugno 2013	Retribuzione 1° gennaio 2014	Retribuzione 1° gennaio 2015	Incentivo di modulo 1° giugno 2015	Totale
249	40,49	70,85	87,05	44,54	242,93
249	40,49	70,85	87,05	44,54	242,93
194	31,54	55,20	67,82	34,70	189,27
161	26,18	45,81	56,28	28,80	157,07
158	25,69	44,96	55,24	28,26	154,15
136	22,11	38,70	47,54	24,33	132,68
126	20,49	35,85	44,05	22,54	122,93
123	20,00	35,00	43,00	22,00	120,00
115	18,70	32,72	40,20	20,57	112,20
100	16,26	28,46	34,96	17,89	97,56

Pertanto alle date indicate il minimo contrattuale sarà il seguente:

Livello	1° giugno 2013	1° gennaio 2014	1° gennaio 2015
Area Tecnica Consolidato	1.609,92	1.679,77	1.766,82
Area Direttiva Centrato	1.609,92	1.679,77	1.766,82
Area Tecnica Centrato	1.357,89	1.413,09	1.480,91
Area Tecnica Base	1.186,04	1.231,85	1.288,13
Area Qualificata Consolidato	1.122,99	1.167,95	1.223,19
Area Qualificata Centrato	1.012,37	1.051,07	1.098,61
Area Qualificata Base	954,05	989,90	1.033,95
Area Operativa Consolidato	929,47	964,47	1.007,47
Area Operativa Centrato	863,21	895,93	936,13
Area Operativa Base	710,18	738,64	773,60

### ***Vacanza contrattuale***

Con la retribuzione relativa alla mensilità del mese di giugno 2013 viene concordata l'erogazione ai dipendenti una somma a titolo di "una tantum" pari a € 200,00 lordi – la somma è da riparametrare al modulo consolidato/area operativa - per la copertura economica del periodo di tempo intercorso a partire dalla data di scadenza del contratto precedente (1° luglio 2012 – 31 maggio 2013). L' "una tantum" finisce per assorbire eventuali quote che siano già state corrisposte a tale fine da parte delle aziende. Questa "una tantum" dovrà essere erogata ai lavoratori che risultino essere in forza a partire dal 31 maggio 2013, con una riduzione proporzionale per i casi di part-time, aspettativa a qualsiasi titolo, assenza facoltativa post-partum, assunzione avvenuta nel periodo a partire dal 1° luglio 2013, cassa integrazione guadagni a zero ore. L'importo erogato a titolo di "una tantum" è omnicomprendente e non può essere considerato utile agli effetti del computo di nessun degli istituti contrattuali né per quanto riguarda il calcolo del T.F.R.

<b>Livello</b>	<b>Importo</b>
Area Operativa Base	162,60
Area Operativa Centrato	186,99
Area Operativa Consolidato	200,00
Area Qualificata Base	204,88
Area Qualificata Centrato	221,14
Area Qualificata Consolidato	256,91
Area Tecnica Base	261,79
Area Tecnica Centrato	315,45
Area Tecnica Consolidato	404,88
Area Direttiva Centrato	404,88

### ***Premio variabile***

A sostegno della contrattazione di secondo livello, è prevista una quota annua, erogabile secondo le regole relative all'erogazione del premio variabile, così come vengono stabilite dall'articolo 8 del CCNL, ed in funzione delle modalità definite negli specifici accordi aziendali, nelle seguenti quantità lorde:

- € 198,00 per il 2013;
- € 264,00 per il 2014;
- € 110,00 per il 2015.

Gli importi devono essere considerati come aggiuntivi ai premi già esistenti o come la base per quelli di nuova definizione. Gli obiettivi cui legare tali incrementi dovranno essere definiti a livello aziendale e potranno anche essere diversi da quelli già in atto. Ai lavoratori dipendenti da aziende che non abbiano utilizzato, entro il mese di novembre per il 2013 e per il 2014 ed entro il mese di maggio del 2015, la quota annua che viene destinata alla contrattazione di secondo livello, sarà riconosciuto un elemento salariale aggiuntivo pari agli stessi importi annuali sopra definiti da erogare entro il mese successivo a tale termine ovvero entro il mese di dicembre per il 2013 e 2014 ed entro giugno del 2015. In tal caso gli importi lordi sono da considerarsi utili per il calcolo della maturazione di tutti gli istituti retributivi diretti ed indiretti contrattuali e di legge.

### ***Elemento di perequazione***

È previsto allo scopo di estendere la contrattazione di secondo livello, pertanto nel caso in cui si riscontri l'assenza della stessa, che entro il mese di novembre di ciascun anno verrà erogato con la retribuzione mensile di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo onnicomprensiva e non incidente sul T.F.R. per un importo pari ad a Euro 120,00 per quanto riguarda l'anno 2013 e ed il 2014, mentre per l'anno 2015 la somma da erogare sarà pari ad Euro 200,00.

### ***Contratto a tempo determinato***

Conformemente alle novità in materia che sono state introdotte ad opera della legge n. 92/2012, le Parti stabiliscono con l'accordo firmato in data 19 giugno 2013 che il contratto a termine può essere rinnovato una o più volte a condizione che tra la scadenza di un contratto e la decorrenza del successivo intervenga un intervallo pari ad almeno 60 giorni, se il contratto precedente è inferiore o

pari a sei mesi, e di 90 giorni se il contratto precedente ha durata superiore a sei mesi. Tali periodi di intervallo vengono ridotti, rispettivamente, a 20 giorni e 30 giorni nei casi in cui l'assunzione a termine sia avvenuta nell'ambito della stagionalità ovvero nell'ambito di un processo organizzativo che sia determinato o dall'avvio di una nuova attività o dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo oppure dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa di consistenti dimensioni. Ulteriori casi per i quali è prevista una riduzione degli intervalli temporali tra la fine di un contratto a termine e la stipula di quello successivo potranno essere concordati tra la Direzione aziendale e la RSU. Le parti hanno, inoltre, ritenuto di dover introdurre la possibilità di stipulare il primo contratto, anche nel caso in cui sia privo di causale, per un periodo di tempo di durata massima pari a 12 mesi non prorogabili ed hanno anche stabilito che non si dovranno computare ai fini dei 36 mesi i contratti a termine che siano stati stipulati per far fronte ad esigenze stagionali nelle imprese il cui carattere di stagionalità sia stato riconosciuto dalle Rsu, Rsa o in loro assenza dalle OO.SS. territoriali, aderenti alle associazioni di rappresentanza dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, mediante la sottoscrizione di un apposito accordo di recepimento dell'avviso comune per la disciplina delle deroghe di cui all'articolo 5, comma 4-bis e 4-ter, del D.Lgs. n. 368/2001, così come è stato modificato ad opera della legge n. 247/2007 costituente l'allegato n. 10 del contratto in parola.

### ***Norme per il licenziamento***

Le parti, in ottemperanza alle modifiche che sono state introdotte dalla legge n. 92/2012 in materia, hanno stabilito che a decorrere dal 1° gennaio 2013, in tutti i casi di licenziamento di un lavoratore assunto a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps una somma pari al 41% del tetto massimale Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al comma precedente è moltiplicato in misura pari a tre volte.

### ***Malattia***

Le parti, in caso di gravi patologie di natura oncologica o patologie ritenute essere equivalenti, dalle quali risultino effetti invalidanti conseguenti all'impiego di terapie salvavita, regolarmente attestate da un certificato della divisione sanitaria competente, stabiliscono di riconoscere, nel caso in cui venisse a cessare il trattamento mutualistico da parte dell'INPS, un'indennità di ammontare pari al 100% della retribuzione normale di fatto percepita dal lavoratore, per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro di cui all'articolo 62 - Parte Generale del Contratto.

### **3) INPS – Sgravio contributivo per l’anno 2012 – Istruzioni operative – Circolare n. 73/2013 e Messaggio n. 10127/2013**

A partire dalle ore 15.00 di lunedì 24 giugno 2013 sino alle ore 23.00 di giovedì 25 luglio 2013, potranno essere trasmesse via internet le domande utili per la richiesta dello sgravio a valere sull’anno 2012 delle erogazioni che sono previste dai contratti collettivi di secondo livello. L’applicazione per l’invio delle domande è disponibile tra i “*Servizi per aziende e consulenti*” all’interno della sezione “*Servizi online*” del portale Inps. Con la circolare n. 73/2013 ed il messaggio n. 10127 del 21 giugno 2013 l’Inps ha provveduto a dare comunicazione delle modalità operative con cui le imprese possono procedere all’inoltro all’Istituto delle domande per avere la possibilità di accedere allo sgravio contributivo in parola.

Il nuovo sgravio contributivo, che è stato introdotto dal legislatore con la Finanziaria per l’anno 2008 (Legge n. 247/2007) è stato oggetto di numerosi interventi che ne hanno modificato sia la disciplina che e l’ambito di applicazione. Da ultimo in ordine di tempo è intervenuto il Decreto Interministeriale del 27 dicembre 2012 con il quale lo sgravio è stato fissato, per l’anno 2012, nella misura del 2,25% calcolato sulla retribuzione stabilita contrattualmente e percepita nel medesimo anno 2012. Rinviando al prosieguo della presente nota per gli ulteriori approfondimenti, si ritiene opportuno segnalare che l’iter previsto dall’Istituto per avere la possibilità di usufruire dello sgravio si articola nei seguenti tre passaggi:

- 1) invio, da parte dell’impresa, della domanda di ammissione allo sgravio entro la data del 25 luglio 2013;
- 2) comunicazione da parte dell’INPS circa l’ammissione dell’impresa richiedente allo sgravio con l’indicazione dell’importo ammesso allo sgravio stesso. Tale comunicazione sarà inviata dall’INPS alle imprese entro i sessanta giorni successivi alla data di invio;
- 3) recupero dello sgravio, da parte delle imprese ammesse a beneficiarne, in sede di invio delle denunce mensili mediante conguaglio con i contributi dovuti.

#### ***Misura in cui viene riconosciuto la sgravio contributivo***

Per quanto riguarda l’anno 2012, il citato Decreto 27 dicembre 2012 prevede la concessione di uno sgravio contributivo da calcolare sugli importi che sono previsti da parte della contrattazione collettiva aziendale e territoriale, ovvero di secondo livello (così come viene specificato) entro il limite del 2,25% della retribuzione contrattuale annua spettante ai lavoratori. L’INPS da parte sua ha provveduto a chiarire che per “*retribuzione contrattuale annua*” deve essere intesa quella che è imponibile annualmente ai fini previdenziali. Per determinare il limite dello sgravio spettante per ogni lavoratore, si dovrà pertanto applicare la percentuale indicata dal Decreto (2,25%) alla retribuzione imponibile annua ai fini previdenziali a valere per l’anno 2012. Successivamente si dovrà quindi procedere al confronto tra l’ammontare del tetto stesso e quello degli importi che vengono erogati sulla base di quanto è stato previsto dalla contrattazione collettiva territoriale per il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012. Per il calcolo dovrà quindi essere utilizzato il minore tra i due importi appena citati. Entro il tetto, così come è stato sopra individuato, la norma prevede la concessione di uno sgravio contributivo articolato così come segue:

- ammontare dello sgravio spettante all’impresa: lo sgravio si colloca entro il limite massimo di 25 punti calcolati sull’aliquota a carico del datore di lavoro, al netto delle riduzioni contributive riconosciute per assunzioni agevolate. È escluso dallo sgravio il contributo

dello 0,30%, che viene versato ad integrazione della contribuzione riconosciuta per la disoccupazione involontaria;

- ammontare dello sgravio spettante al lavoratore: viene riconosciuto uno sgravio totale sulla quota contributiva risultante a carico del lavoratore (che è pari al 9,19% per la generalità delle aziende e al 9,49% per i datori di lavoro con un numero di dipendenti soggetti alla contribuzione per la cassa integrazione guadagni straordinaria superiore a 15; per gli apprendisti la quota è pari ad una percentuale del 5,84%. Non costituisce oggetto di sgravio il contributo dell'1% che è dovuto sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (per l'anno 2012 si tratta di una somma pari ad euro 44.208,00 che, mensilizzato, è pari a euro 3.684,00).

Per una più agevole interpretazione si propone l'esempio che segue riportato nella circolare INPS n. 51 del 30 marzo 2012, per l'anno 2010, che ha fornito i primi chiarimenti in materia.

In un'impresa commerciale con oltre 50 dipendenti, ad un impiegato con una retribuzione per l'anno 2010 pari a € 34.000,00, è stato corrisposto – nel corso dell'anno 2010 - un premio di risultato di € 1.000,00.

Ai fini della quantificazione dello sgravio, dovrà operarsi come segue:

- retribuzione annua del lavoratore € 35.000 (comprensivi del premio);
- sgravio contributivo, sulle erogazioni previste dalla contrattazione di 2° livello, nei limiti del 2,25% della retribuzione imponibile annua del lavoratore - pari a 25 punti percentuali della quota di contribuzione datoriale dovuta sull'erogazione per la quale si chiede il beneficio e totale per quanto attiene la quota del lavoratore;
- tetto dell'erogazione per la quale è possibile richiedere lo sgravio = € 35.000,00 x 2,25% = € 787,00;
- sgravio a favore dell'azienda = 25 punti della percentuale a proprio carico (€ 787,00 x 25% = € 197,00. Tale importo dovrà essere determinato al netto delle eventuali misure compensative previste dall'attuale legislazione);
- sgravio a favore del lavoratore = 9,49%, pari all'intera quota a suo carico (€ 787,00 x 9,49% = € 75,00);
- sgravio complessivo richiesto = € 272,00 (€ 197,00 azienda e € 75,00 lavoratore).

### ***Requisiti delle imprese per beneficiare dello sgravio***

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

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

La concreta fruizione del beneficio resta, inoltre, subordinata al possesso da parte dei datori di lavoro del documento unico di regolarità contributiva (DURC), possesso che verrà accertato da parte dell'Istituto. A tal fine si rammenta che le imprese sono tenute, tra l'altro, a trasmettere alla



Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) territorialmente competente un'apposita autocertificazione in base alla quale si possa deudere l'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giudiziari in ordine alla violazione delle disposizioni penali e amministrative in materia di tutela delle condizioni di lavoro così come indicate nell'allegato A del Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007.

### ***Presentazione della domanda di sgravio***

Le aziende sono tenute ad inoltrare, utilizzando esclusivamente la modalità telematica di comunicazione, un'apposita domanda all'Inps, anche nel caso in cui la domanda faccia riferimento a lavoratori che risultino essere iscritti presso Enti previdenziali diversi.

L'applicazione per l'invio delle domande è stata resa disponibile tra i "Servizi per aziende e consulenti" all'interno della sezione "Servizi online" del portale Inps. La domanda deve essere trasmessa nel periodo compreso tra le ore 15.00 di lunedì 24 giugno 2013 e le ore 23.00 di giovedì 25 luglio 2013. Al fine di consentire la verifica e l'eventuale aggiornamento delle domande inviate, sarà possibile annullare e provvedere a trasmettere nuovamente le domande - già trasmesse - fino alle ore 23,00 di venerdì 26 luglio 2013.

### ***Quale deve essere il contenuto della domanda***

La domanda dovrà contenere tra le altre le seguenti informazioni:

- a) l'indicazione di quale è il tipo di contratto in base al quale deve essere effettuata l'erogazione da assoggettare allo sgravio;
- b) alla voce "ultra attività del contratto", l'indicazione varia in funzione del settore di attività e della provincia di appartenenza;
- c) la data di adesione al contratto territoriale dipende in funzione di attività e della provincia di appartenenza;
- d) la data di sottoscrizione del contratto aziendale, territoriale, ovvero di secondo livello;
- e) la validità temporale del predetto contratto;
- f) la data, il luogo di deposito presso la Direzione Territoriale del Lavoro - DTL - territorialmente competente del contratto di cui alla lett. a), nonché il soggetto depositante;
- g) l'importo annuo complessivo che può essere ammesso allo sgravio (ossia il minore importo tra l'ammontare che si è erogato nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2012 e il tetto massimo dello sgravio, pari per l'anno 2012 al 2,25% della retribuzione imponibile annua dei lavoratori);
- h) l'importo dello sgravio calcolato a valere sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro (abbattimento entro il limite massimo del 25% dell'aliquota datoriale) relativo al periodo per il quale si richiede il beneficio, ossia quello compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2012;
- i) l'importo dello sgravio sull'intera quota di contribuzione previdenziale a carico del lavoratore con riferimento al medesimo periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2012.

### ***Ammissione allo sgravio***

Entro i sessanta giorni successivi alla data che è stata fissata quale termine unico per l'invio delle istanze, e dunque entro il 23 settembre 2013, l'Istituto provvederà all'ammissione delle aziende allo sgravio contributivo dandone tempestiva comunicazione alle stesse e agli intermediari

autorizzati. Il Decreto in parola stabilisce che l'ammissione al beneficio riguarderà tutte le domande trasmesse entro il periodo che è stato indicato dall'Istituto. In altri termini tutte le domande correttamente inoltrate entro i termini previsti (tra le ore 15.00 di lunedì 24 giugno 2013 e le ore 23.00 di giovedì 25 luglio 2013) saranno accolte.

Nell'ipotesi in cui le risorse disponibili non potessero consentire la concessione dello sgravio nelle misure indicate dalle singole aziende, l'Istituto provvederà al riparto delle risorse ovvero alla riduzione degli importi in percentuale pari al rapporto tra la quota globalmente eccedente e il tetto di spesa annualmente stabilito. Tale eventuale ridefinizione delle somme sarà comunicata ai richiedenti in sede di ammissione all'incentivo.

\*\*\*

#### **4) Laterizi e manufatti in cemento: è stata firmata l'ipotesi di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro**

È stata firmata, il giorno 24 giugno 2013, tra le organizzazioni di categoria (ANDIL, ASSOBECON e FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL), l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di produzione di laterizi e manufatti cementizi. L'accordo, che decorre a partire dal 1° aprile 2013 e scadrà il 31 marzo 2016, oltre ai nuovi minimi retributivi, ha introdotto le nuove norme sull'apprendistato professionalizzante previste dal D.Lgs. 167/2011.

I minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:

<b>Livelli</b>	<b>Parametro</b>	<b>1/4/2013</b>	<b>1/4/2014</b>	<b>1/2/2015</b>	<b>Importi totali</b>
A Super	220	58,24	56,62	53,38	168,24
A	185	48,97	47,61	44,89	141,47
B	151	39,97	38,86	36,64	115,47
C Super	143	37,85	36,80	34,70	109,34
C	136	36,00	35,00	33,00	104,00
D	126	33,35	32,43	30,57	96,34
E	117	30,97	30,11	28,39	89,47
F	100	26,47	25,74	24,26	76,47

Di conseguenza alle date sotto indicate, i minimi retributivi saranno i seguenti:

<b>Livello</b>	<b>Minimi 1/4/2013</b>	<b>Minimi 1/4/2014</b>	<b>Minimi 1/2/2015</b>
A Super	1.750,72	1.807,34	1.860,72
A	1.472,17	1.519,78	1.564,67
B	1.201,62	1.240,48	1.277,12
C Super	1.136,37	1.173,17	1.207,87
C	1.081,23	1.116,23	1.149,23
D	1.005,76	1.038,19	1.068,76
E	932,03	962,14	990,53
F	797,66	823,40	847,66

[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

### ***Comporto in caso di malattia grave***

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro (trattamento d comporto) viene a cessare nel caso in cui il lavoratore, anche utilizzando più periodi di infermità non consecutivi, si trovi a raggiungere in complesso 14 mesi di assenza nell'arco di 30 mesi consecutivi. Nel caso però, si tratti di lavoratori sottoposti al trattamento di emodialisi, o affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, se preventivamente richiesto dal lavoratore in forma scritta, si potrà usufruire del prolungamento del trattamento di comporto per un periodo la cui durata può giungere fino ad un massimo di 12 mesi.

### ***Previdenza complementare***

Il nuovo accordo firmato in data 24 giugno u.s. prevede l'aumento della somma corrisposta a titolo di contributo che deve essere versata al Fondo di previdenza complementare Arco sia per quanto riguarda la somma che viene posta a carico del lavoratore e sia per l'aliquota che viene posta a carico dell'impresa:

- dal 1° aprile 2013 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,30%,
- dal 1° aprile 2014 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,40%,
- dal 1° aprile 2015 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,50%,
- dal 1° aprile 2016 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,60%.

### ***Assistenza sanitaria integrativa***

È prevista l'istituzione di un'apposita Commissione Tecnica che approfondirà le tematiche relative alla costituzione e all'adesione di un Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa di settore, consegnando alle parti, entro il 31 di ottobre 2013, una dettagliata relazione. Nel contempo, la quota di contribuzione posta a carico dell'impresa viene fissata in euro 6,00 mensili a partire dal mese di ottobre 2013 per ciascun dipendente in forza.

### ***Contratto a termine***

Ai sensi di quanto viene previsto dall'articolo 1 della legge n. 92/2012 (Riforma Foriero), gli intervalli tra un contratto a tempo determinato ed il successivo sono ridotti a 20 o a 30 giorni, a seconda che la durata del contratto in scadenza risulti essere pari o superiore a 6 mesi, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- lancio di un prodotto innovativo
- avvio, rinnovo o proroga di una commessa a termine
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto

Ferme restando le disposizioni che sono previste per l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto in somministrazione a tempo determinato, ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di durata del contratto di lavoro, le parti stabiliscono che si cumulano tutti i periodi di rapporti di lavoro stipulati con contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratti a tempo determinato. Superati i 36 mesi di assunzione a tempo determinato o di prestazione di servizio come somministrato a tempo determinato o come somma di entrambi le fattispecie, il rapporto di lavoro potrà continuare, sottoscrivendo la proroga assistita tra azienda e lavoratore e OO.SS. presso la Direzione Territoriale del Lavoro di competenza, per altri 12 mesi per

i rapporti di lavoro che hanno raggiunto il periodo massimo entro la data del 30 giugno 2013, per altri 8 mesi per i rapporti di lavoro che raggiungono il periodo massimo entro la data del 31 dicembre 2013. A partire dal 1° gennaio 2014 i rapporti di lavoro che raggiungono i 36 mesi di assunzione di cui al comma precedente potranno essere prorogati per un periodo massimo non superiore a 4 mesi.

## **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

### ***Destinatari dell'assunzione***

In attuazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 167/2011, il contratto di lavoro redatto secondo la formula dell'apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se i soggetti assunti sono in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, e non superiore ai 29 anni. Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione finalizzato all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

### ***Limiti all'assunzione***

Affinché abbiano titolo alla stipula di nuovi contratti di lavoro secondo la formula dell'apprendistato professionalizzante le imprese devono aver mantenuto in servizio un numero di lavoratori che deve essere almeno pari al 51% dei lavoratori assunti con il contratto di apprendistato il cui rapporto abbia avuto termine nei ventiquattro mesi precedenti la nuova assunzione con la medesima tipologia di contratto di apprendistato professionalizzante.

### ***Periodo di prova***

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi del vigente CCNL, la cui durata non può essere superiore a quanto viene previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso la cui durata non sia eccedente i 2 mesi.

### ***Durata, inquadramento e trattamento economico***

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrate nei livelli E) - D) - C) - CS) - B) e livelli superiori e tutte le relative mansioni. La durata minima del contratto di apprendistato è di sei mesi. La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

AS – ASQ	36	12	12	12
A	36	12	12	12
B	36	12	12	12
CS	30	10	10	10
C	30	10	10	10
D	24	8	8	8
E	12	6	6	---

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- 1) nel corso del primo periodo di apprendistato professionalizzante: l'inquadramento ed il trattamento economico saranno corrispondenti a quello di due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenze EDR) del livello iniziale di inquadramento (per la Categoria E la retribuzione si riferirà alla Categoria F);
- 2) nel corso del secondo periodo: l'inquadramento ed il trattamento economico saranno corrispondenti a quello di un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) prevista per tale livello inferiore, fatta eccezione per la Categoria E, la cui retribuzione sarà quella prevista per il livello di destinazione finale (categoria E);
- 3) nel corso del terzo ed ultimo periodo: fermo restando l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

\*\*\*

##### **5) Assegno al nucleo familiare con almeno tre figli minori anche frazionato**

L'INPS, con la circolare n. 104 diramata in data 28 giugno 2013, ha affrontato la problematica relativa alla spettanza o meno dell'assegno al nucleo familiare, che viene concesso da parte delle Amministrazioni comunali, nel caso di diritto all'erogazione in parola sussistente solo per una parte dell'anno. Come noto, con effetto a partire dal 1° gennaio 1999, è erogato dall'Inps uno specifico assegno in favore dei nuclei familiari con almeno tre figli minori, che risultino in possesso di risorse economiche non superiori ad un dato valore ISE (indicatore della situazione economica), annualmente definito (articolo 65, L. 23 dicembre 1998, n. 448). La prestazione è concessa dal Comune di residenza, sulla base di un'apposita istanza da presentarsi entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello per il quale risultano maturati i titoli (ai sensi di quanto previsto dall'articolo 16, comma 1, del D.P.C.M. n. 452/2000). Tutto ciò premesso, sono stati avanzati all'INPS alcuni quesiti al fine di chiarire la questione relativa all'effettiva spettanza del diritto all'erogazione nell'ipotesi in cui la domanda rivolta ad ottenere la prestazione sia avanzata entro il termine indicato ma dopo il raggiungimento della maggiore età da parte di uno dei figli a carico o dopo il verificarsi di eventi in conseguenza dei quali venga a variare la composizione del nucleo familiare. In particolare, si è posto il quesito relativo alla possibilità di riconoscere la prestazione solamente e

proporzionalmente per quei mesi dell'anno in cui permanga la presenza di almeno tre figli minori nel nucleo, anche quando ciò sia dovuto a mutamenti della composizione del nucleo diversi dal raggiungimento della maggiore età da parte di uno dei figli, come ad esempio nel caso di affidamento di uno dei tre figli minori a terzi ovvero di cancellazione di uno dei tre figli dallo stato di famiglia del genitore richiedente. A tal proposito, infatti, la legge medesima (si veda in proposito quantostabilito dall'articolo 16, comma 4 del D.P.C.M. n. 452/2000) sancisce che la domanda può essere presentata solo a condizione che i requisiti siano effettivamente posseduti al momento della presentazione della domanda medesima ovvero che i soggetti che presentano la domanda, così come viene previsto dalla norma, nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello per il quale è richiesto l'assegno sono tenuti a fare riferimento ai requisiti posseduti alla data del 31 dicembre immediatamente precedente.

In relazione anche ai pareri espressi dal Dipartimento per le politiche della famiglia e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS, con la circolare n. 104, diramata in data 28 giugno 2013, comunica di avere provveduto a recepire il nuovo criterio interpretativo della normativa sull'assegno per il nucleo familiare con almeno tre figli minori concesso dalle Amministrazioni comunali, in modo sostanzialmente più favorevole per i potenziali aventi diritto a tale prestazione. In sostanza, viene avvallato il criterio secondo cui la citata prestazione può essere erogata in misura frazionata per i mesi dell'anno in cui sussiste il requisito della composizione del nucleo familiare e ciò anche se la domandache relativa all'erogazione pecuniaria viene rivolta al fine di ottenere tale prestazione, purché formulata entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, sia presentata dopo il venir meno della sussistenza di tale requisito. Nelle ipotesi in parola, raggiungimento in corso d'anno della maggiore età da parte di uno dei figli a carico o mutamento della composizione del nucleo familiare per ragioni non connesse al compimento della maggiore età da parte di uno dei figli a carico, ma comunque in presenza di tutti gli altri requisiti richiesti dalla normativa di settore, la prestazione spetta, in misura proporzionale, per i soli mesi dell'anno in cui permane il requisito della sussistenza di almeno tre figli minorenni. Ai fini della predetta erogazione frazionata, è necessario, altresì, che, al momento del venir meno di tale requisito il richiedente l'assegno abbia già un ISE in corso di validità riferito al proprio nucleo composto con almeno i tre figli minori. È comunque rimessa alla discrezionalità dei singoli Comuni la valutazione circa l'accoglimento delle domande relative all'anno 2012 purché presentate entro il termine perentorio del 31 gennaio del 2013 da richiedenti in possesso di tutti i requisiti necessari.

\*\*\*

#### **6) Regime fiscale agevolato per le prestazioni orarie “diverse”**

A seguito di un'istanza d'interpello presentata dalla Confindustria, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito quella che deve essere intesa come la corretta interpretazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 che, in attuazione dell'articolo 1, commi 481-482, della Legge n. 228/2012, ha disciplinato, per il periodo che dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013, la c.d. “retribuzione di produttività” (Interpello 01 luglio 2013, n. 21).

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali già con la circolare n. 15 del 2013, interpretativa del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, ha avuto modo di sottolineare che il decreto in questione ha posto in evidenza lo stretto legame esistente tra l'applicazione del regime fiscale agevolato e l'adozione di

misure finalizzate ad una maggiore *"efficientazione aziendale"* (orribile neologismo inventato dal cosiddetto *"governo dei tecnici"* che, peraltro, spesso e volentieri, si è dimostrato nella sua attività assai poco tecnico e molto arruffone) e che *"la rispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal Legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti"*(come dire che l'applicazione dell'agevolazione fiscale in parola non è collegata all'effettivo raggiungimento dello scopo che il legislatore si era originariamente prefisso, ovvero l'adozione di provvedimenti che realmente portassero a recuperi di produttività aziendale, ma esclusivamente alla valutazione espressa in merito dalla contrattazione collettiva, valutazione che evidentemente può anche prescindere dall'effettiva efficacia dei provvedimenti che solo teoricamente sarebbero volti ad incrementare la produttività aziendale). In funzione delle citate finalità, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'interpello in oggetto chiarisce che l'impegno datoriale nella *"riorganizzazione del lavoro"* posta in essere attraverso l'applicazione delle misure di *"efficientazione aziendale"* previste dalla contrattazione territoriale, può realizzarsi o attraverso l'introduzione di misure del tutto nuove (quali possono essere l'introduzione per la prima volta di una maggiore flessibilità oraria, di turnazioni, di orari multiperiodali ecc.) o in una diversa modulazione di elementi di flessibilità già previsti dal contratto nazionale di lavoro. Di conseguenza l'adozione di tali misure di *"efficientazione aziendale"*, in forza di quanto viene previsto dal patto territoriale, non deve costituire necessariamente un elemento avente carattere di novità in relazione al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda ma è sufficiente che rappresentino un elemento di novità per l'organizzazione produttiva delle aziende che le applicano. In tal senso risulta quindi essere corretto, da parte della contrattazione collettiva territoriale, fornire altresì indirizzi in riferimento a come deve essere intesa la *"diversità"*, rispetto al passato, delle misure di *"efficientazione aziendale"*, così come del resto è stato fatto per la prima volta con il contratto sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL in data 24 aprile 2013. Facendo riferimento all'applicazione dell'agevolazione fiscale anche a patti aziendali precedenti all'emanazione del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e risalenti nel tempo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali afferma che facendo riferimento ai contratti che sono stati sottoscritti in vigenza della previgente disciplina e che in base al loro contenuto prevedano l'erogazione di una *"retribuzione di produttività"* coincidente con una o entrambe le nozioni contenute nel D.P.C.M., sarà ammissibile l'applicazione dell'agevolazione sin dal 1° gennaio del corrente anno. In sostanza, in relazione a contratti aziendali, ed eventualmente a contratti territoriali, *"pregressi"* ma ancora entrati in vigore, è possibile applicare l'agevolazione in esame a condizione di una rispondenza riscontrabile per tutte o anche solo per alcune delle misure già contenute nei citati contratti con le previsioni del D.P.C.M. Quanto detto ha valore anche per i contratti che non abbiano istituito veri e propri premi di produttività o di rendimento, basati sul raggiungimento di obiettivi prefissati, fermo restando che al loro interno siano comunque presenti altre misure che siano risultate e che tuttora risultino idonee a sollecitare una maggiore efficientazione aziendale (non sembrano pertanto del tutto in linea con il nuovo quadro normativo quelle pattuizioni che, senza determinare alcuna modifica all'organizzazione degli orari derivante dal CCNL applicato in azienda, si siano limitate ad introdurre le mere maggiorazioni di compensi che rano state previsti da tale fonte). In tali casi pertanto è quindi determinante che sia verificata la coerenza dei contenuti di quei patti con le finalità individuate dal D.P.C.M. e occorre che l'autodichiarazione faccia riferimento alla



conformità tra i vecchi contratti e la nuova disciplina. Per quanto concerne “l’indicatore quantitativo del miglioramento della produttività in senso lato”, il Ministero precisa che la prima nozione di “retribuzione di produttività” contenuta nel D.P.C.M. fa riferimento a “voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione” e che proprio il riferimento al concetto di “qualità” o, ancor più, a quello di “innovazione” consente di sostenere che tali indicatori non costituiscono necessariamente una “fotografia” di un incremento del fatturato aziendale ma è sufficiente che siano comunque suscettibili di una “contabilizzazione” da parte dell’impresa. In conclusione anche la modifica degli orari aziendali, in quanto oggettivamente identificabile e quantitativamente misurabile, può validamente rispondere alle citate condizioni di legge evidentemente a prescindere dai risultati effettivamente conseguiti in materia di produttività del lavoro (il che conferma essere l’agevolazione in parola esclusivamente un mezzo per incrementare la retribuzione del lavoratore senza che per questo ci si debba fare carico dei correlativi oneri fiscali e contributivi propri degli incrementi retributivi e non già, come invece teoricamente preteso dal legislatore un mezzo per incentivare la produttività del lavoro).

\*\*\*

## **7) CCNL UNEBA 8 maggio 2013: dopo lo scioglimento della riserva è stata redatta la stesura definitiva del testo**

Il giorno 21 giugno 2013, l’UNEBA e la FP-CISL, la FISASCAT-CISL, la FP-CGIL e la UILTUCS-UIL, dopo avere sciolto positivamente la riserva sul CCNL che era stato sottoscritto in data 8 maggio 2013, per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, sociosanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza, hanno provveduto alla stesura definitiva del testo apportandovi alcune correzioni e chiarimenti.

### ***Minimi retributive***

I minimi retributivi mensili conglobati nazionali sono i seguenti secondo le decorrenze indicate:

<b>Livello</b>	<b>Al 1° dicembre 2012</b>	<b>Al 1° luglio 2013</b>	<b>Al 1° ottobre 2013</b>
Quadro	1.730,49	1.750,49	1.770,49
1°	1.627,47	1.646,28	1.665,09
2°	1.534,77	1.552,51	1.570,25
3° S	1.421,45	1.437,88	1.454,31
3°	1.369,96	1.385,79	1.401,62
4° S	1.297,86	1.312,86	1.327,86
4°	1.256,67	1.271,19	1.285,71
5° S	1.236,07	1.250,36	1.264,65
5°	1.205,15	1.219,08	1.233,01
6° S	1.174,27	1.187,84	1.201,41
6°	1.143,36	1.156,57	1.169,78
7°	1.060,95	1.073,21	1.085,47

La validità degli importi di cui sopra entrerà in vigore con decorrenza dalla data di sottoscrizione del CCNL. Gli arretrati spettanti a partire dalla data di decorrenza 1° dicembre 2012 dovranno essere corrisposti dalla parte datoriale al personale che risulta essere in forza a partire dalla data di sottoscrizione del contratto nazionale con la corresponsione delle competenze riferite al mese di Luglio 2013.

### ***Una Tantum***

A copertura del periodo che va dal 1° gennaio 2010 al 30 novembre 2012 verrà corrisposta al personale in forza alla data di firma del presente contratto una somma a titolo di "una tantum" da corrispondersi unitamente alle competenze del mese di settembre 2013:

<b>Livello</b>	<b>Una Tantum</b>
Quadro	180,00
1°	169,29
2°	159,64
3°S	147,86
3°	142,50
4°S	135,00
4°	130,72
5°S	128,57
5°	125,36
6°S	122,14
6°	118,93
7°	110,36

Con il riconoscimento ai lavoratori dei predetti importi viene comunque assorbita l'Indennità di Vacanza Contrattuale che era stata prevista dall'articolo 2 del CCNL sottoscritto in data 27 maggio 2004, relativamente al triennio che va dal 2010 al 2012. Le parti convengono peraltro sulla soppressione della predetta indennità a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'attuale Contratto di lavoro. Dagli importi "Una Tantum" previsti ai punti precedenti potranno essere dedotte, fino a concorrenza, le eventuali erogazioni che siano state corrisposte ai lavoratori a titolo di anticipazione e/o acconto derivanti da accordi stipulati a livelli decentrati.

### ***Apprendistato professionalizzante***

Gli Enti potranno assumere personale con contratto di apprendistato nel rispetto del D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167 e della Legge 28/6/2012 n. 92 (Riforma Fornero). L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili alla copertura della mansione cui è destinato.

### ***Ammissibilità ed esclusioni***

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione del lavoratore, il contratto di apprendistato professionalizzante, o di mestiere, ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali si sia verificata la necessità di un

particolare percorso di formazione professionale al fine di acquisire particolari competenze indispensabili per lo svolgimento della mansione lavorativa. Il contratto di apprendistato sarà pertanto ammesso per tutte le qualifiche e le mansioni che sono ricomprese tra i livelli 2° e 6° compresi del piano di inquadramento e classificazione che viene previsto dall'articolo 36 del CCNL. Il contratto di apprendistato è tuttavia esplicitamente escluso per i seguenti profili professionali:

- Infermiere professionale
- Fisioterapista
- Logopedista
- Psicomotricista
- Medico
- Psicologo

### ***Limiti di età***

Potranno essere assunti con l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante, o contratto di mestiere, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. 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 o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

### ***Periodo di prova***

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà risultare da atto scritto, e la sua durata sarà pari a quella prevista per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento. Durante il periodo di prova sussiste il reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza che si debba rispettare alcun obbligo di preavviso.

### ***Durata dell'apprendistato e trattamento economico***

Il rapporto di apprendistato avrà una durata minima di 18 mesi con esclusione delle attività stagionali, e si estinguerà in relazione alle qualifiche da conseguire secondo alle seguenti scadenze:

<b>Livelli</b>	<b>Durata in Mesi</b>
2° - 3°S - 3	36
4°S - 4°	24
5°S - 5° - 6°	18

Il trattamento economico per gli apprendisti consisterà nel riconoscimento di una percentuale rispetto al minimo contrattuale mensile conglobato previsto dall'articolo 43 del CCNL, con riferimento al livello di inquadramento della qualifica per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

Per quanto riguarda i contratti di durata fino a 18 mesi:

- a partire dal 1° fino al 9° mese verrà riconosciuto l'85% della retribuzione pertinente alla qualifica che deve essere conseguita;

- a partire dal 10° fino al 18° mese verrà riconosciuto il 90 % della retribuzione pertinente alla qualifica che deve essere conseguita.

Per quanto riguarda i contratti di durata fino a 24 mesi:

- a partire dal 1° fino al 12° mese verrà riconosciuto l'85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- a partire dal 13° fino al 24° mese verrà riconosciuto il 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

- a partire dal 1° fino al 18° mese verrà riconosciuto l'85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- a partire dal 19° fino al 36° mese verrà riconosciuto il 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

Alla fine dell'apprendistato l'inquadramento e la retribuzione saranno quelli corrispondenti alla qualifica che è stata eventualmente conseguita. La durata del contratto instaurato nel confronto degli operatori sociosanitari 4°S viene ridotta a 18 mesi con la seguente progressione retributiva:

- a partire dal 1° sino al 9° mese verrà riconosciuto l'85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- a partire dal 10° sino al 18° mese verrà riconosciuto il 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

La durata del contratto instaurato nei confronti degli educatori professionali di livello 3°S viene ridotta a 24 mesi con la seguente professione retributiva:

- a partire dal 1° fino al 12° mese verrà riconosciuto l'85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- a partire dal 13° fino al 24° mese verrà riconosciuto il 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

### ***Previdenza complementare***

Le parti condividono di definire l'articolato contrattuale al fine di dare copertura a tale importante istituto e convengono che la data di decorrenza, unitamente al Fondo cui aderire, sarà individuata nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale. Gli oneri a carico dell'Ente gestore saranno pari a: 1,05%, di cui 0,05% destinato a quota associativa, della retribuzione mensile utile ai fini del computo del TFR;

gli oneri a carico del lavoratore saranno pari a:

- 1,05%, di cui 0,05 destinato a quota associativa, della retribuzione mensile utile ai fini del computo del TFR.

All'atto dell'iscrizione al Fondo verrà versata una quota di iscrizione una tantum il cui ammontare è stato definito pari a 14,00 euro, di cui € 7,00 a carico dell'ente gestore ed € 7,00 a carico del lavoratore. Fermo restando quanto previsto, nelle more dell'individuazione del Fondo negoziale definitivo, sono fatti salvi e continuano ad essere applicati eventuali accordi o condizioni contrattuali precedenti nei quali fossero state previste forme di adesione a Fondi di previdenza complementare di tipo negoziale.

### ***Malattia e chiarimenti sul comporta***

Durante la malattia il lavoratore che non sia in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 365 giorni di calendario relativamente ad eventi di malattia ricadenti nell'arco dell'ultimo triennio a far data dall'evento in corso e comprensivo dello stesso. I suddetti limiti potranno essere raggiunti per assenze dovute a malattie o a infortunio dovuti ad episodi avvenuti non sul lavoro anche se fatti in più riprese. Nel caso in cui si verifichi il superamento di tale comporta l'Istituzione potrà procedere alla notifica del licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso. Per quanto riguarda l'anno 2013 nei confronti dei lavoratori che siano incorsi in eventi di malattia collocati temporalmente in data antecedente all'8 maggio 2013, troverà applicazione la disciplina che viene prevista in proposito dal precedente CCNL. Per quanto riguarda gli eventi definibili come di malattia che siano insorti in un momento successivo alla data dell'8 maggio 2013 troveranno applicazione, per i lavoratori di cui al punto precedente, al fine del corretto calcolo del periodo di comporta, le previsioni che sono contenute in proposito nel nuovo accordo contrattuale. Sono comunque fatti in ogni caso salvi i casi di lavoratrici e lavoratori che si trovino ad essere affetti da patologie gravi: infatti si prevede che i lavoratori affetti da patologie gravi, debitamente documentate dalle strutture pubbliche o private convenzionalmente accreditate, che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili, non siano soggetti al computo del comporta di cui sopra.

\*\*\*

### **8) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 16340 del 28 giugno 2013: lavoro nero e per prestazioni occasionali e non continuative**

Con la sentenza 16340 emanata in data 28 giugno 2013 la Corte di Cassazione ha confermato una sanzione fiscale per lavoro irregolare a carico di un imprenditore edile per il presunto lavoro nero di un operaio che aveva prestato alle sue dipendenze attività per quattro giorni. In un cantiere gestito dall'imprenditore in parola era stato infatti trovato un operaio, regolarmente iscritto all'albo delle imprese artigiane, che, secondo la Guardia di finanza, era soggetto al potere direttivo dell'imprenditore e non svolgeva quindi un'attività connotata dalle caratteristiche del lavoro autonomo. L'uomo, però, aveva prestato la sua opera per un periodo di soli quattro giorni. La sua collaborazione non aveva quindi la possibilità di essere considerata continuativa. In conseguenza della situazione constatata l'Amministrazione fiscale aveva spiccato nei confronti dell'imprenditore una sanzione che ammontava ad una somma di oltre 45 mila euro. Il contribuente aveva proceduto alla sua contestazione nei termini ottenendo dalla Ctr l'annullamento dell'atto impositivo. A questo punto l'Agenzia delle Entrate ha presentato ricorso in Cassazione dalla quale ha ottenuto il completo ribaltamento del verdetto di merito. Infatti, ad avviso della Suprema Corte, non poteva dedursi che l'operaio fosse un lavoratore autonomo, e non un diretto dipendente così come sostenuto dall'Agenzia, solo per l'esiguità della durata del rapporto che lo legava all'imprenditore. Sul punto i giudici della sezione tributaria motivano che a fronte delle specifiche contestazioni dell'Agenzia, non viene spiegato in alcun modo, nella sentenza della Commissione Tributaria Regionale, né perché il rapporto di lavoro in questione potesse essere ritenuto occasionale e non continuativo né perché *“un rapporto di lavoro, sia pur occasionale e non continuativo, non possa avere natura di rapporto di lavoro dipendente, e cioè di rapporto di lavoro caratterizzato*

dall'assoggettamento del lavoratore al potere ispettivo del datore di lavoro; nessuna rilevanza decisiva possono di per sé avere, invece, al riguardo, in senso contrario, l'iscrizione dell'operaio nell'albo delle imprese artigiane e la breve durata del rapporto, solo quattro giorni". Ora la Ctr competente per territorio dovrà riesaminare il caso alla luce delle indicazioni interpretative fornite dalla Suprema Corte di Cassazione.

\*\*\*

### **9) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: individuazione dei lavoratori definiti come "svantaggiati"**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013, il Decreto 20 marzo 2013 con cui vengono definiti i criteri secondo cui si deve procedere all'individuazione dei lavoratori "svantaggiati". In conformità a quanto previsto dalle lettere a), b) ed e) del punto 18 dell'articolo 2 del Regolamento (CE) n. 800/2008, sono considerati lavoratori svantaggiati:

- a) *"chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"*, ovvero coloro che nel corso degli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;
- b) *"chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale"* (ISCED 3) ovvero coloro che non abbiano conseguito un titolo di studio di istruzione secondaria superiore, rientrante nel livello terzo della classificazione internazionale sui livelli d'istruzione;
- c) *"chi è occupato in uno dei settori economici dove c'è un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25%, la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani"*, ovvero coloro che sono occupati in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25 per cento, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat e appartengono al genere sottorappresentato.

\*\*\*

### **10) Ministero per lo Sviluppo Economico: regime di aiuto per promuovere la nascita di nuove imprese nel Sud**

Con la Circolare n. 21303 del 20 giugno 2013, emanata dal Ministero dello Sviluppo Economico, vengono stabiliti i termini entro i quali devono essere inoltrate le istanze, le condizioni di ammissibilità e le modalità di attuazione delle agevolazioni che a partire dal 4 settembre prossimo permetteranno di accedere al regime di aiuto per promuovere la nascita di imprese in Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna e Sicilia (le risorse finanziarie disponibili sono pari a 190 milioni di euro).

### ***Quali sono le risorse finanziarie che sono state rese disponibili***

Le risorse finanziarie disponibili sono costituite da:

- 100 milioni di euro, rivenienti dal PON “*Sviluppo imprenditoriale locale*” FESR 2000-2006, per il primo intervento, riservato alle imprese con sede legale e operativa nelle aree di Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna e Sicilia individuate nella Carta degli aiuti di Stato a finalità regionale;
- 90 milioni di euro, a valere sul PON “*Ricerca e competitività*” FESR 2007-2013, per il secondo intervento, riservato alle imprese con sede legale e operativa nelle regioni Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.

### ***Quali sono i soggetti beneficiari***

Per entrambe le tipologie di intervento i soggetti potenzialmente beneficiari sono le imprese di piccola dimensione costituite in forma societaria da un periodo di non più di 6 mesi a partire dalla data di presentazione della domanda di agevolazione. I soggetti richiedenti devono avere sede legale e operativa ubicata nei territori delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna e Sicilia, devono essere costituiti in forma societaria, sia di capitale che di persone, ivi incluse le società cooperative, in cui la compagine societaria sia composta, in maggioranza assoluta numerica e di partecipazione, da persone fisiche. Nel caso di società cooperative i soci devono essere rappresentati esclusivamente da persone fisiche. Resta fermo quanto viene specificamente previsto dall’articolo 25 del decreto-legge n. 179/2012 in favore delle cosiddette “*start-up*” innovative. Rientrano tra i soggetti agevolabili anche le persone fisiche che siano intenzionate a costituire una nuova impresa. In questo caso la stessa dovrà essere formalmente costituita entro e non oltre i 30 giorni successivi alla data della comunicazione di ammissione alle agevolazioni inviata ai soggetti richiedenti da parte del Soggetto gestore dell’agevolazione. Nel caso in cui la nuova società non sia costituita nei termini oppure sia costituita senza la partecipazione in qualità di socio di uno o più soggetti indicati come componenti della compagine nel piano d’impresa, la domanda di ammissione sarà considerata decaduta.

### ***Modalità di presentazione delle domande e dei piani di impresa***

Le agevolazioni previste dal Decreto vengono concesse sulla base di una procedura valutativa a sportello; le domande di agevolazione, corredate dei piani di impresa, potranno essere presentate a partire dal giorno 4 settembre 2013, ore 12.00.

Le domande di agevolazione, redatte in lingua italiana, devono essere compilate esclusivamente per via elettronica, utilizzando la procedura informatica che sarà messa a disposizione nel sito internet “*smartstart.invitalia.it*” almeno 30 giorni prima dell’apertura dello sportello, secondo le modalità e gli schemi indicati, anch’essi resi disponibili in un’apposita sezione del suddetto sito almeno 30 giorni prima dell’apertura dello sportello.

Le domande dovranno essere firmate digitalmente dal legale rappresentante o dalla persona fisica proponente per conto della società costituenda e devono essere corredate della documentazione indicata nella domanda medesima. Al termine della procedura di compilazione del piano di impresa e dell’invio telematico della domanda e dei relativi allegati ivi indicati, alla stessa verrà assegnato un numero di protocollo elettronico. Nel caso di imprese già costituite, congiuntamente alla domanda devono essere trasmessi elettronicamente, tramite la medesima procedura informatica:

[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

- atto costitutivo
- statuto
- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà redatta secondo lo schema reso disponibile dal Soggetto gestore in un'apposita sezione del sito, attestante l'effettivo possesso dei requisiti richiesti.

Nel caso di persone fisiche proponenti per conto di società costituenda, la documentazione deve essere trasmessa elettronicamente, tramite la medesima procedura informatica, entro 30 giorni dalla data di comunicazione di ammissione alle agevolazioni.

### ***La procedura di concessione delle agevolazioni***

Il provvedimento di concessione delle agevolazioni individua il soggetto beneficiario delle agevolazioni e le caratteristiche del progetto finanziato, stabilisce le spese ammesse al regime agevolativo e la forma e l'ammontare delle agevolazioni stesse, regola i tempi e le modalità per l'attuazione dell'iniziativa proposta, sancisce gli obblighi del soggetto beneficiario e i motivi di revoca. Tale provvedimento viene trasmesso al soggetto beneficiario all'indirizzo di posta elettronica certificata (PEC), indicato dallo stesso nella domanda di ammissione alle agevolazioni. L'accettazione delle agevolazioni concesse, firmata digitalmente, deve essere trasmessa via PEC entro il termine di 40 giorni dal ricevimento del provvedimento di concessione, utilizzando gli schemi resi disponibili dal Soggetto gestore in un'apposita sezione del sito, pena la revoca delle agevolazioni concesse.

### ***Esame delle agevolazioni in oggetto***

Secondo il Decreto Ministeriale del 6 giugno 2013, sono previste due distinte tipologie d'intervento: *Aiuti in favore delle piccole imprese di nuova costituzione*

Nel caso degli aiuti in favore delle piccole imprese di nuova costituzione l'agevolazione concedibile è rappresentata da un contributo, nel limite massimo di 200.000 euro, a parziale copertura dei costi sostenuti dall'impresa nel corso dei primi 4 anni decorrenti dalla data di presentazione della domanda di concessione delle agevolazioni connessi alla realizzazione di un piano di impresa finalizzato ad introdurre nuove soluzioni organizzative o produttive oppure all'ampliamento del target di utenza dei prodotti o servizi offerti.

I costi agevolabili sono quelli riferiti agli interessi sui finanziamenti esterni concessi all'impresa, ai costi (spese di affitto, canoni di leasing e/o quote di ammortamento) relativi all'acquisto della disponibilità di impianti, macchinari e attrezzature tecnologiche necessarie all'attività di impresa, ai costi salariali relativi al nuovo personale dipendente assunto dall'impresa

### ***Sostegno ai programmi di investimento effettuati da nuove imprese operanti nell'economia digitale o a contenuto tecnologico***

Per il sostegno ai programmi di investimento effettuati da nuove imprese operanti nell'economia digitale o a contenuto tecnologico, proposti da nuove imprese e finalizzati a valorizzare economicamente i risultati del sistema della ricerca pubblica e privata è previsto invece, nei limiti del regime de minimis (200.000 euro), un contributo in conto impianti, accompagnato da un servizio di tutoring tecnico-gestionale a sostegno della fase di avvio. Sono ritenute ammissibili le spese relative ad impianti, macchinari e attrezzature tecnologici, componenti hardware e software,



brevetti e licenze, certificazioni, know-how e conoscenze tecniche, anche non brevettate, purché direttamente correlate alle esigenze produttive e gestionali dell'impresa, progettazione, sviluppo, personalizzazione, collaudo di soluzioni architetture informatiche e di impianti tecnologici produttivi, consulenze specialistiche tecnologiche funzionali al progetto di investimento, nonché relativi interventi correttivi e adeguativi

\*\*\*

### **11) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: rivalutazione delle ammende e delle sanzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro**

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha provveduto a pubblicare la nota prot. n. 37/0012059/MA007.A001, datata 2 luglio 2013, con la quale vengono forniti ai propri dipendenti incaricati di attività ispettive i necessari chiarimenti circa le modalità di interpretazione della modifica dell'articolo 306, comma 4-bis, del decreto legislativo n. 81/2008, intervenuta con il decreto legge n. 76/2013. In particolare viene evidenziata l'immediata rivalutazione nella misura del 9,6% - a decorrere dal 1° luglio 2013 - delle ammende e delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal TU sulla sicurezza nonché da altre norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro. L'attuale disciplina non prevede l'applicazione di arrotondamenti sul risultato finale della sanzione incrementata del 9,6% e pertanto, al momento non viene prevista l'applicazione di alcun arrotondamento delle cifre.

\*\*\*

### **12) Modalità con cui deve essere operata la comunicazione della c.d. "chiamata" a partire dal 3 luglio 2013**

Si provvede ad informare che a far data dal 3 luglio 2013 le modalità comunicative della "chiamata", in un contratto di lavoro intermittente, sono esclusivamente le seguenti:

1. via email all'indirizzo di posta certificata: [intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it);
  - la casella PEC del Ministero è abilitata a ricevere comunicazioni anche da indirizzi di posta non certificata;
  - per utilizzare questa modalità, il datore di lavoro dovrà inviare, in allegato alla mail, il modello "UNI\_Intermittente" compilato in ogni sua parte. Ogni singolo modello permette la possibilità di comunicare fino ad un massimo di 10 lavoratori coinvolti anche in periodi di chiamata di lavoro intermittente diversi;
  - non sono previste email di conferma di ricezione e, ai fini di dimostrare l'esatto adempimento dell'obbligo, il datore di lavoro dovrà consegnare copia del modello compilato e allegato alla e-mail inviata. A tal fine il modello contiene in basso due opzioni: una di "stampa" che permette di stampare il modello e una "Genera xml e invia via e-mail" necessaria per adempiere all'obbligo, inviando il modello così generato all'indirizzo di posta elettronica certificata già indicata.
2. per il tramite del servizio informatico reso disponibile sul portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it) (area riservata);

[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

- questo canale permette la comunicazione per più lavoratori e periodi di prestazione, anche diversi riferiti alla stessa azienda.

### 3. inviando un SMS al numero 339-9942256

- utilizzabile esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione;
- al fine di identificare il datore di lavoro che sta inviando l'SMS è necessario che lo stesso si registri al portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), avendo cura di indicare, nel form di registrazione, il numero di telefono cellulare che sarà utilizzato per l'invio del modello.

### ***Procedura di annullamento della comunicazione***

Le comunicazioni effettuate possono essere annullate in caso di mancata prestazione da parte del lavoratore. L'annullamento può essere effettuato esclusivamente tramite e-mail da indirizzare all'indirizzo PEC [intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it), ovvero riprendendo il modello on line precedentemente inviato, avendo cura di selezionare le prestazioni già comunicate da annullare nonché il tasto "annullamento".

### ***Che fare nel caso di malfunzionamento del servizio informatico***

In caso di malfunzionamento del servizio informatico i soggetti abilitati hanno la possibilità di adempiere ai loro obblighi inviando, nei termini che sono previsti dalla legge, il Modello "UNI Intermittente" al numero di fax della competente Direzione territoriale del lavoro (link: <http://www.lavoro.gov.it/lavoro/direzioni/>). In tal caso, il datore di lavoro dovrà conservare la copia del fax unitamente alla ricevuta attestante lo stato di malfunzionamento rilasciata direttamente dal servizio informatico.

\*\*\*

### **13) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 16504 del 2 luglio 2013: errata indicazione del termine di preavviso e conseguente inefficacia del licenziamento notificato da parte del datore di lavoro**

La Suprema Corte di Cassazione ha statuito l'illegittimità del recesso da parte del datore di lavoro nel caso in cui lo stesso abbia erroneamente indicato nella lettera di licenziamento un termine di preavviso inferiore a quello che viene effettivamente stabilito dal contratto collettivo di categoria e abbia inoltre consentito la prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del suddetto preavviso. Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 16504 del 2 luglio 2013, ha respinto l'eccezione del datore di lavoro, il quale sosteneva che l'indicazione di un preavviso ridotto nella lettera di recesso non avrebbe potuto comunque modificare i termini legali in essere. La Corte, infatti, precisa che la concessione del termine di preavviso non deriva dalle previsioni della legge ma deve essere esplicitato da parte del soggetto recedente.

**14) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 16507 del 2 luglio 2013: il mancato rientro dall'aspettativa non legittima il provvedimento disciplinare di licenziamento comminato nei confronti del lavoratore**

Intervenendo in un caso di licenziamento la Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 16507 del 2 luglio 2013, ha stabilito che il licenziamento operato dall'azienda nei confronti di un dipendente che non è rientrato al lavoro dopo l'assenza per aspettativa è nullo, perché è da considerarsi nulla la clausola contrattuale che prevede quest'ipotesi di recesso. Proseguendo nella sua disamina, la Suprema Corte ha chiarito che la norma contrattuale che considera il mancato rientro in azienda al termine dell'aspettativa quale indice della volontà del lavoratore di recedere dal rapporto (per fatti concludenti) non può essere considerata lecita, in quanto, non potendo essere assimilata all'assenza ingiustificata per tre giorni, non può essere riconosciuta a tale norma la facoltà di prevedere le intenzioni delle parti. In provvedimento espulsivo deve quindi essere considerato nullo in quanto il contratto collettivo non può prevedere cause di risoluzione del rapporto di lavoro che non siano a loro volta previste dalla legge.

\*\*\*

**15) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 16452 del 1° luglio 2013: la prescrizione del risarcimento del danno viene interrotta dalla richiesta di conciliazione avanzata da parte dell'infortunato**

In tema di sicurezza dei luoghi di lavoro, la Corte di Cassazione ha statuito che l'azienda è tenuta a risarcire il lavoratore per l'infortunio dovuto al mancato rispetto delle norme che disciplinano la circolazione dei mezzi all'interno dello stabilimento ed all'inadeguatezza degli strumenti protettivi che sono stati forniti dalla parte datrice ai dipendenti, a nulla rilevando l'eccezione da parte dell'azienda stessa in merito ai termini di prescrizione del diritto al risarcimento.

Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 16452 del 1° luglio 2013, ha chiarito che la comunicazione del lavoratore al datore di lavoro, circa l'effettuazione della richiesta di conciliazione davanti alla Direzione Provinciale del Lavoro, interrompe il decorso dei termini di prescrizione per il risarcimento del danno riportato dopo l'infortunio e comporta la sospensione del decorso di ogni termine di decadenza.

\*\*\*

**16) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 16413 del 28 giugno 2013: è dovuto il risarcimento del danno biologico a favore del lavoratore che è stato privato di ogni incarico lavorativo**

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 16413, emessa il 28 giugno 2013, ha riconosciuto il diritto al risarcimento del danno biologico, morale ed esistenziale del lavoratore che è stato privato, di fatto, di ogni compito lavorativo restando così pregiudicato nella sua identità culturale e professionale. Nel caso che è stato preso in esame dalla Suprema Corte, una società aveva proposto ricorso avverso la sentenza con cui la Corte d'Appello, confermando la decisione del giudice di primo grado, aveva riconosciuto la sussistenza sia del danno biologico che di quello morale nonché di quello esistenziale a favore di un lavoratore che era stato trasferito in un'altra sede di lavoro ed

era stato privato, di fatto, di ogni compito lavorativo e posto in una condizione di isolamento e svilimento della sua dignità di uomo e lavoratore, stato che si era rivelato causa dello stato depressivo in cui il lavoratore stesso era caduto. La Suprema Corte, precisando che *"con riferimento alla quantificazione del danno, non risulta alcun corrispondente motivo di appello (si rileva dalla sentenza impugnata che le doglianze dell'appellante afferivano alla sola valutazione medico-legale della misura del danno biologico)"*, ha affermato che *"non si riscontra alcuna duplicazione laddove le voci risarcitorie hanno distintamente riguardato (...) il danno biologico (inteso come mera lesione della integrità psicofisica), il danno morale (inteso come sofferenza interiore temporanea causata dalla commissione di un fatto illecito), il danno esistenziale (inteso come umiliazione delle capacità ed attitudini lavorative con pregiudizio all'immagine del dipendente sul luogo di lavoro)."*

I giudici di legittimità hanno inoltre ricordato che *"in tema di liquidazione del danno non patrimoniale, al fine di stabilire se il risarcimento sia stato duplicato ovvero sia stato erroneamente sottostimato, rileva non il nome assegnato dal giudicante al pregiudizio lamentato dall'attore (biologico, morale, esistenziale) ma unicamente il concreto pregiudizio preso in esame dal giudice. Si ha pertanto duplicazione di risarcimento solo quando il medesimo pregiudizio sia stato liquidato due volte, sebbene con l'uso di nomi diversi"*. Nella sentenza in commento non viene accolta, dunque, la tesi della Società datrice secondo la quale la Corte di merito non aveva attribuito rilevanza alla circostanza che lo stato di parziale inattività non era addebitabile a una scelta volontaria della società, bensì piuttosto l'effetto di ragioni tecnico produttive nell'ambito di una manovra tesa a consentire la salvaguardia di alcuni profili professionali.

\*\*\*

### **17) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 16415 del 28 giugno 2013: il licenziamento è da ritenersi illegittimo nel caso in cui sia stato comminato alla lavoratrice incinta anche nel caso di affitto d'azienda**

In materia di licenziamento, la Corte di Cassazione ha chiarito che nel caso in cui la dipendente in stato di gravidanza venga resa destinataria del provvedimento espulsivo, in deroga al divieto previsto dalla particolare fattispecie legata alla chiusura dell'azienda, lo stesso deve considerarsi illegittimo se l'attività produttiva prosegue per sfociare in un affitto d'azienda. Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 16415 del 28 giugno 2013, ha precisato che, ferma restando l'illegittimità del licenziamento, il datore di lavoro non può giustificare il suo comportamento, anche qualora dimostri un ipotetico mancato interesse della lavoratrice alla prosecuzione del rapporto. Ciò perché il provvedimento espulsivo risulta viziato in radice e non richiede alcuna manifestazione di volontà da parte del prestatore.

**18) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 15770 del 24 giugno 2013: i termini per la presentazione della domanda di percezione dell'indennità di disoccupazione devono essere fatti decorrere sempre a partire dalla data di notifica del provvedimento di licenziamento del lavoratore**

Il diritto a percepire l'indennità di disoccupazione da parte dell'INPS è subordinato alla presentazione della relativa domanda all'istituto previdenziale entro i termini previsti. In proposito, tali termini decorrono dalla data del licenziamento.

La Corte di Cassazione, con Sentenza n. 15770 del 24 giugno 2013, ha precisato che il termine di cui sopra non è soggetto a variazioni, nemmeno qualora tra il lavoratore e il datore di lavoro sia in corso una vertenza atta a giudicare il merito del licenziamento: il lavoratore, pertanto, per poter accedere all'indennità di disoccupazione, dovrà presentare comunque la domanda tenendo presente la data del licenziamento quale decorrenza dei termini, non aspettando il concludersi della causa, a nulla rilevando, nel merito, il percepimento di un assegno alimentare previsto da accordi sindacali.

\*\*\*

**19) Suprema Corte di Cassazione – Ordinanza n. 15723 del 21 giugno 2013: in caso di visita fiscale al lavoratore assente perché dal medico l'INPS è tenuta a pagare oltre alla malattia anche le spese di giudizio**

A seguito di una visita fiscale, il lavoratore in malattia non è stato rinvenuto presso il recapito da lui stesso indicato e l'INPS ha di conseguenza provveduto alla revoca del trattamento di malattia altrimenti spettante: il lavoratore, però, è in grado di presentare un certificato medico che, seppur generico, attesta la sua presenza presso lo studio ove professionista esercita la sua attività durante la visita stessa. L'Istituto così è costretto a versare l'indennità di malattia.

La Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n. 15723 del 21 giugno 2013, ha imposto all'INPS di accollarsi, oltre alla corresponsione dell'indennità di malattia, anche le spese di giudizio relative ai gradi di merito e quelle relative al giudizio di legittimità, accogliendo il ricorso del lavoratore, in quanto il certificato medico non può essere ritenuto idoneo a costituire la prova dei "gravi motivi" che consentono al giudice di compensare le spese di giudizio.

\*\*\*

**20) Semplificazioni in ambito fiscale: ecco i tagli amministrativi del fisco illustrati dal comunicato stampa diramato il 3 luglio scorso dall'Agenzia delle Entrate**

L'Agenzia delle Entrate, con il comunicato stampa del 3 luglio 2013, ha provveduto ad illustrare alcuni esempi di semplificazioni fiscali relativi a studi di settore, modello Unico, spesometro, contratti di leasing e noleggio, operazioni black list e servizi online.

Nello specifico, ai fini degli studi di settore, a partire dal periodo d'imposta relativo all'anno 2012, non sono più tenute ad ottemperare alla presentazione del modello per la comunicazione dei dati rilevanti:

- le imprese in stato di liquidazione coatta amministrativa o in stato di fallimento;
- i contribuenti con residenza o sede operativa in una delle zone colpite dal sisma del maggio 2012 (Emilia Romagna, Veneto e Lombardia) che dichiarano la presenza delle seguenti

[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

cause di esclusione: cessazione dell'attività, liquidazione volontaria o periodo di non normale svolgimento dell'attività.

Inoltre, per quanto riguarda il contribuente che è tenuto a presentare il modello di comunicazione dei dati rilevanti, l'invito viene inserito direttamente nella ricevuta telematica che attesta la trasmissione di Unico 2013.

Relativamente alla compilazione del modello Unico 2014, per le imprese che procedono alla variazione dei criteri con cui viene operata la valutazione dei propri beni iscritti in bilancio, la comunicazione dovrà andare direttamente in dichiarazione a partire dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013. Allo stesso modo, sempre a decorrere da Unico 2014, confluiscono nella dichiarazione dei redditi le minusvalenze di ammontare eccedente i 50mila euro: non devono, quindi, più essere inviate le relative comunicazioni alla Direzione Regionale competente. Inoltre, a partire da Unico 2013, il quadro RU è stato oggetto di una completa ristrutturazione e semplificazione: si presenta, infatti, costituito da un'unica sezione, definita come "*multimodulo*", in cui vengono raggruppati tutti i crediti agevolativi (a eccezione di tre crediti che, per via delle specifiche informazioni richieste, vengono gestiti in apposite sezioni). In precedenza, il quadro era composto di 22 sezioni per i crediti, con ulteriori sezioni per la gestione dei crediti d'imposta ricevuti e trasferiti e per i limiti di utilizzo.

In merito alle semplificazioni relative allo "Spesometro", per l'anno 2012:

- un Provvedimento emanato dal direttore dell'Agenzia delle Entrate specificherà, con riferimento alle operazioni per cui è previsto l'obbligo di fattura, che è possibile comunicare, per ciascun cliente e fornitore, in alternativa: le singole operazioni effettuate, indipendentemente dall'importo e l'ammontare complessivo dell'imponibile e dell'imposta relativa all'anno di riferimento;
- gli operatori che svolgono attività di leasing finanziario e operativo e di locazione e/o noleggio di autovetture, caravan, altri veicoli, unità da diporto e aeromobili, potranno comunicare all'Anagrafe Tributaria i dati relativi ai propri clienti, utilizzando, in alternativa alla vecchia comunicazione, il modello in uso per lo "*Spesometro*".

Riguardo ai servizi online, Civis è individuato come il canale telematico dedicato all'assistenza ai contribuenti. Sia questi che i loro intermediari potranno quindi utilizzarlo per l'invio della documentazione richiesta ai fini del controllo formale, usufruendo così di un'ulteriore modalità di assistenza fiscale. Inoltre, per le modalità di versamento operate tramite F24, l'uso della delega di pagamento si estende fra gli altri, anche ai pagamenti per l'imposta sulle successioni e donazioni, dell'Invim, dell'imposta sostitutiva Invim, dell'imposta di registro, dell'imposta ipotecaria, dell'imposta catastale, delle tasse ipotecarie, dell'imposta di bollo e dei tributi speciali. Entro il 30 settembre 2013 sarà possibile richiedere l'abilitazione al servizio Entratel via Pec. Una nuova modalità che si affianca a quella tradizionale che prevede la presentazione di una domanda presso un ufficio dell'Agenzia delle Entrate.

I professionisti non devono "*riaddebitare*" in fattura le spese di vitto e alloggio al committente e non possono considerare il relativo ammontare quale componente di costo deducibile dal proprio reddito di lavoro autonomo, in quanto le prestazioni alberghiere e di somministrazioni di alimenti e bevande acquistate direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per i professionisti che ne usufruiscono.

In materia di dichiarazione di successione, per poter essere esonerati dall'obbligo di presentazione della stessa, è necessario superare il valore "soglia" dell'attivo ereditario di 75mila euro (prima la soglia era fissata a 25.822,84 euro) per coniuge e parenti in linea retta. Mentre, chi la presenta, non deve più accompagnare necessariamente la denuncia con gli originali o le copie autenticate dei documenti, ma sono sufficienti le copie non autenticate, insieme alla dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà.

Infine, il limite per la piena deducibilità delle spese per gli omaggi viene portata a 50 euro anche per l'Iva e non solo per le imposte dirette. Per evitare complicazioni alle imprese, la soglia ai fini Iva si allinea così a quella delle imposte dirette.

\*\*\*

### **Gli approfondimenti della rassegna sindacale e previdenziale**

#### **Il Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76: breve esame delle novità previste dal legislatore in materia di lavoro**

Si ritiene opportuno fornire una prima analisi delle novità più rilevanti in materia di lavoro contenute nel decreto legge n. 76/2013 del 28 giugno scorso.

#### **INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI IN ETÀ GIOVANILE**

Viene istituito, in via sperimentale, nel limite delle risorse individuate ai commi 12 e 16 dell'articolo 1, un incentivo a favore dei datori di lavoro (quindi anche non imprenditori) che procedano all'assunzione con contratto a tempo indeterminato lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (è da notare che l'espressione utilizzata dal legislatore è la stessa usata per gli apprendisti nel D.L.vo n. 167/2011, per cui si ritiene che l'età massima del lavoratore affinché il datore possa usufruire degli incentivi sia di 29 anni e 364 giorni) che dispongano di uno dei seguenti requisiti (ovviamente, disgiunti tra loro):

- a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c) vivano soli o con una o più persone a carico;

Le assunzioni che possono avvenire a partire dallo scorso 29 giugno, giorno successivo a quello dell'entrata in vigore del D.L. n. 76/2013 (decreto che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 28 giugno ed è divenuto immediatamente operativo), devono essere effettuate entro la scadenza del 30 giugno del 2015 e comportare un incremento occupazionale netto. Tale dato viene calcolato in base ad un sistema già in uso (si può fare, ad esempio, riferimento alle assunzioni incentivate con il credito d'imposta in alcune aree del Paese) che prende in considerazione il numero dei lavoratori rilevato mese per mese e il numero dei lavoratori che mediamente sono occupati nell'arco dei dodici mesi precedenti la data in cui avviene l'assunzione agevolata. Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale il loro numero viene calcolato "pro - quota" in base alla previsione contenuta nell'articolo 6 del D.L.vo n. 61/2000. L'incremento occupazionale deve essere poi verificato al netto delle diminuzioni che eventualmente si sono verificate in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Secondo l'articolo 2359 Codice civile devono essere considerate come società controllate:

- a) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti che possono essere esercitati nell'assemblea ordinaria;
- b) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- c) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.
- d) ai fini dell'applicazione di quanto previsto ai punti a) e b) vanno computati anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e ad interposta persona, mentre non vanno computati i voti spettanti per conto di soggetti terzi.

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società è in grado di esercitare un'influenza "notevole": l'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno 1/5 dei voti o un 1/10 se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

L'incentivo viene corrisposto per un periodo la cui durata è pari a 18 mesi, mediante l'operazione di un conguaglio contributivo (per quanto riguarda le imprese attive nel settore dell'agricoltura si seguono le regole specifiche del settore) ed è pari ad 1/3 dell'ammontare della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali e, in ogni caso, non può superare l'ammontare di 650 euro mensili. Se, invece, ci si trova di fronte ad una trasformazione del rapporto di lavoro che da tempo determinato passa a tempo indeterminato, l'incentivo, sempre nei limiti massimi costituiti dalla somma di 650 euro mensili e con le modalità del conguaglio, viene corrisposto per un periodo pari a 12 mesi, sempre che ricorrano le condizioni soggettive riferite ai lavoratori ai punti sopra evidenziati e che la trasformazione comporti comunque un incremento occupazionale, con "*esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali il datori di lavoro abbiano già beneficiato dell'incentivo*". Per aver diritto a tale agevolazione il datore di lavoro deve quindi procedere all'assunzione di un altro lavoratore che, peraltro, può anche non essere in possesso dei requisiti previsti ai precedenti punti a), b) e c). La disposizione non parla delle tipologie contrattuali mediante le quali deve avvenire l'ulteriore assunzione. Ai fini del godimento degli incentivi la disposizione rimanda alle condizioni che sono previste dall'articolo 4, comma 12, della legge n. 92/2012 (è richiesto il rispetto dei diritti di precedenza legali e contrattuali, anche riferiti a precedenti risoluzioni del rapporto o a contratti a termine, o ad obblighi scaturenti dalla legge - ma gli incentivi in favore dei disabili previsti dall'articolo 13 della legge n. 68/1999 non devono essere considerati in quanto ritenuti speciali -, o a situazioni di crisi con intervento di misure di sostegno del reddito), dall'articolo 4, comma 13 (criteri da utilizzare per la determinazione del diritto agli incentivi ed alla loro durata) e dall'articolo 4, comma 15 (perdita degli incentivi a causa del tardivo inoltra telematico della comunicazione di assunzione per il periodo decorrente tra l'inizio del rapporto agevolato e la data della comunicazione). Sul punto è opportuno fare riferimento alla circolare INPS n. 137/2012 che ha trattato la materia in maniera complessiva e ponderata.

L'incentivo, rispetto al quale l'INPS, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto legge n. 76/2013, dovrà emanare i necessari chiarimenti amministrativi ed operativi, adeguando le proprie procedure informatiche (ai sensi del comma 9), sarà riconosciuto in base all'ordine cronologico e



sarà data precedenza alla richiesta riferita alla data di assunzione più risalente in relazione all'insieme delle domande pervenute.

## **MODIFICHE ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI APPRENDISTATO**

L'articolo 2 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 prevede l'applicazione di misure a carattere straordinario, per la cui attuazione viene previsto un periodo di tempo che si estende fino al 31 dicembre 2015, al fine di fronteggiare gli esiti della grave crisi occupazionale che attualmente sta coinvolgendo in particolar modo i potenziali lavoratori più giovani. In tale quadro di riferimento devono essere inquadrare alcune iniziative che riguardano lo strumento contrattuale rappresentato dall'apprendistato professionalizzante, che nel decreto viene definito dal legislatore come la *“modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro”*.

Ai sensi di quanto viene previsto dal legislatore con il decreto-legge n. 76/2013, entro il 30 settembre dell'anno corrente alla Conferenza Stato – Regioni sarà attribuita l'incombenza di sviluppare ed adottare linee guida volte a disciplinare l'impiego della forma contrattuale dell'apprendistato professionalizzante per quanto riguarda le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 da micro imprese, piccole e medie imprese (la definizione di tali soggetti è quella individuata dalla raccomandazione della Commissione Europea del 6 maggio 2003), anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme estesa su tutto il territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica (ossia, quella di base e trasversale per una durata massima di 40 ore annue). In queste linee guida possono essere individuate alcune disposizioni che si presentano come derogatorie del D.L.vo n. 167/2011. Tali disposizioni riguardano:

- a) il piano formativo individuale obbligatorio, che viene previsto soltanto per quanto riguarda l'acquisizione delle competenze di natura tecnico – professionali e specialistiche;
- b) la registrazione dell'avvenuta formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali effettuata su di un documento avente contenuti minimi che sono quelli del modello di libretto formativo;
- c) in caso di imprese multi localizzate viene previsto che la formazione debba avvenire nel rispetto della disciplina vigente nel territorio ove l'impresa ha la sede legale (tale principio appare, per certi versi, essere già contenuto nell'articolo 7 del D.L.vo n. 167/2001).

Nel caso in cui trascorra senza che sia stata adottata alcuna ulteriore decisione il termine rappresentato dal 30 settembre 2013, i principi che sono contenuti nelle lettere a), b) e c) troveranno una loro diretta applicazione, ferma restando la possibilità rappresentata dalla promulgazione di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle suddette linee guida o in seguito all'adozione di disposizioni speciali da parte delle singole Regioni.

Per completezza di informazione, va ricordata la definizione che la Commissione Europea fornisce per le micro, le piccole e le medie imprese nella Raccomandazione del 6 maggio 2003, richiamata espressamente dall'articolo 2 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 :

- a) sono definite micro imprese quelle che presentano un organico inferiore ai dieci dipendenti ed il cui fatturato o totale di bilancio annuo non supera i due milioni di euro;
- b) sono definite piccole imprese quelle che presentano un organico inferiore alle cinquanta unità ed il cui fatturato o totale di bilancio annuale non supera i dieci milioni di euro;
- c) sono definite medie imprese quelle che presentano un organico inferiore ai duecentocinquanta dipendenti ed abbiano un fatturato non superiore a cinquanta milioni di euro o il totale del bilancio annuale non superiore a quarantatré milioni di euro.

Un'altra novità concernente il contratto di apprendistato è contenuta all'articolo 9, comma 3, del decreto in parola: si tratta di una "aggiunta", operata attraverso il comma 2 -bis, all'articolo 3 del D.L.vo n. 167/2011 e riguarda il momento successivo a quello dell'ottenimento della qualifica o del diploma professionale attraverso l'iter che viene previsto da parte dell'articolo 3: *"Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.L.vo n. 226/2005, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o di mestiere: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto"*.

## **MISURE IN MATERIA DI TIROCINI**

Proseguendo nelle misure finalizzate a facilitare il reperimento di un'occasione lavorativa per i componenti le classi anagrafiche più giovani, l'articolo 2 del decreto passa ad affrontare il tema relativo ai tirocini. Si tratta di un ambito che offre un panorama piuttosto aggrovigliato anche alla luce dei rapporti esistenti fra Stato e Regioni (soggetti questi ultimi che hanno una competenza esclusiva in materia) e delle sentenze della Corte Costituzionale n. 50/2005 e n. 287/2012 (che è intervenuta cassando l'articolo 11 della legge n. 148/2011) e della Conferenza Stato – Regioni e Province Autonome che, con l'accordo del 24 gennaio 2013, peraltro postulato dall'articolo 1, comma 34, della legge n. 92/2012, ha emanato linee guida condivise che le singole Regioni si sono impegnate a recepire entro il termine di sei mesi (e va sottolineato che non tutte Amministrazioni regionali lo hanno fatto).

Ebbene, con l'articolo 2, comma 4, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 viene offerta la possibilità di usufruire dei tirocini formativi in quelle Regioni e Province Autonome ove non è stata adottata alcuna disciplina: tutto questo, applicando l'articolo 18 della legge n. 196/1997 ed il D.M. n. 142/1998, con la possibilità di usufruire di una proroga di un mese rispetto ai limiti temporali che vengono fissati dall'articolo 7 del suddetto Decreto che, è bene ricordarlo, fissa in quattro mesi il limite massimo per quanto riguarda gli studenti di scuola secondaria, in sei mesi per i lavoratori interessati inoccupati, disoccupati o allievi dei centri di formazione professionale, o giovani frequentanti attività dopo il diploma o la laurea nei diciotto mesi successivi, in dodici mesi per gli universitari e le persone svantaggiate ex articolo 4, comma 1, della legge n. 381/1991 ed in

ventiquattro mesi per i soggetti disabili portatori di handicap. Tale disposizione trova applicazione anche per quanto riguarda le Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001, che provvedono ai rimborsi spese, traendo i fondi dagli stanziamenti destinati agli incarichi ed alle consulenze, o attingendo (comma 6) da un fondo istituito, in via sperimentale, presso il Ministero del Lavoro fino al 2015 (con due milioni di euro l'anno) ove potranno rivolgersi quelle Amministrazioni che non saranno in grado di reperire i suddetti fondi.

Con i commi successivi trovano una propria disciplina i tirocini cosiddetti "*curricolari*" in ambito universitario, previsti all'interno dei piani di studio, finalizzati a favorire l'incontro degli studenti con le imprese in un'ottica di alternanza tra studio ed attività produttive. Le Università debbono stilare una graduatoria degli aventi diritto secondo criteri di premialità:

- a) regolarità del percorso di studi;
- b) votazione media degli esami;
- c) condizioni economiche dello studente individuate in base all'ISEE.

La durata minima del tirocinio è fissata in tre mesi, le Università corrispondono rimborsi nella misura massima di 200 euro che rappresentano il 50% della somma complessiva (l'altra parte è erogata dal soggetto ospitante, pubblico o privato). Con un decreto interministeriale (ministeri dell'Istruzione e dell'Economia) che dovranno essere varanti entro i sessanta giorni successivi alla pubblicazione del DL 28 giugno 2013, n. 76, saranno fissati i criteri per i piani triennali di intervento per tirocini extra curricolari destinati ai giovani che frequentano la quarta classe delle superiori, con priorità per chi è iscritto agli istituti tecnici e professionali, sulla base di principi meritocratici.

Vale la pena di ricordare che in favore dei giovani frequentanti attività di tirocinio deve essere aperta la posizione INAIL e deve essere stipulata l'assicurazione per la responsabilità civile conto terzi.

## **BORSE DI STUDIO PER TIROCINI FORMATIVI NEL MERIDIONE E MISURE DI AUTO IMPIEGO ED IMPRENDITORIALITÀ**

L'articolo 3 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 prevede, tra le altre cose borse finalizzate ad attività di tirocinio formativo (articolo 3, comma 1, lettera c) in favore di giovani che non lavorano, non sono impegnati in corsi di studio e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, residenti o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno. Tali attività di tirocinio formative danno diritto alla percezione di un'indennità di partecipazione, finanziata per il 2013, per il 2014 ed il 2015 con 56 milioni di euro per ogni anno di riferimento. La disposizione prevede una serie di modalità di assegnazione delle risorse che sono delineate nell'ambito del comma 3. Anche le forme di auto impiego ed imprenditorialità previste dal D.L.vo n. 185/2000 sono state rifinanziate per un periodo di un triennio con 26 milioni di euro per il 2013 ed il 2014 e con 28 milioni di euro per il 2015.

## **MISURE DEL PROGRAMMA “GARANZIA PER I GIOVANI” E PER LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI DESTINATARI DEGLI AMMORTIZZATORI IN DEROGA**

Nel contesto dell'articolo 5 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 è stata prevista la costituzione di un'apposita commissione, la cui scadenza è prevista per il 31 dicembre 2015, destinata a promuovere le iniziative per il programma “*Garanzia dei Giovani*” e per la ricollocazione dei soggetti che hanno usufruito degli ammortizzatori in deroga. La commissione è composta dal Segretario Generale del Ministero del Lavoro o da un Dirigente Generale, dal Presidente dell'ISFOL, dal Presidente di Italia Lavoro SpA, dal Direttore Generale dell'INPS, dai Dirigenti del Ministero del Lavoro chiamati in causa per le materie oggetto di intervento, da tre rappresentanti della Conferenza Stato – Regioni, da due rappresentanti designati dall'Unione delle Province Italiane, e da un rappresentante dell'Unione delle Camere di Commercio. La partecipazione è gratuita e dà diritto soltanto alla corresponsione di un'indennità di missione. Il compito della commissione è definito dal comma 2 e riguarda:

- a) l'interazione tra i diversi livelli di Governo per la realizzazione delle politiche occupazionali;
- b) la stipula di convenzioni ed accordi con strutture pubbliche e private;
- c) la definizione di linee guida per la programmazione degli interventi mirati;
- d) l'individuazione dei criteri di utilizzazione delle risorse economiche disponibili;
- e) l'indirizzo ed il coordinamento degli interventi del Ministero del Lavoro, dell'ISFOL e di Italia Lavoro;
- f) la definizione e l'individuazione delle migliori prassi da promuovere e diffondere tra i vari soggetti operanti per la realizzazione degli obiettivi;
- g) la valutazione degli interventi realizzati sulla base dell'efficacia, dell'efficienza e dell'impatto sulla premialità;
- h) l'attività progettuale per l'integrazione dei sistemi informativi;
- i) l'attività di monitoraggio e le conseguenti proposte al Ministro del Lavoro finalizzate al miglioramento dell'azione amministrativa.

## **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE**

L'articolo 6 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, allo scopo di favorire le correlazioni tra i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale e quelli degli Istituti professionali statali, autorizza gli stessi, nel primo biennio e nel primo anno del secondo biennio, ad utilizzare spazi di flessibilità nella misura massima del 25% dell'orario annuale per svolgere percorsi di formazione professionale in regime di sussidiarietà integrativa, nell'ambito degli assetti ordinamentali e dell'organico previsto, senza ulteriori oneri per la finanza pubblica.

## **MODIFICHE ALLE NORME RELATIVE AI CONTRATTI A TERMINE**

Le modifiche alla normativa sui contratti a termine sono contenute nell'articolo 7 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76. Il comma 1-bis del D.Lvo n. 368/2001 è sostituito dal seguente: “*Il requisito di cui al comma 1 (che sono le esigenze tecnico, produttive, organizzative e sostitutive) non è richiesto:*”

- a) *nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso tra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima utilizzazione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del D.L.vo n. 276/2003;*
- b) *in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

In conseguenza di quanto appena citato viene eliminata la vecchia ipotesi (peraltro non utilizzata) che rinviava alla contrattazione nazionale o, se decentrata, a quella di secondo livello, la possibilità prevedere altre ipotesi nella percentuale del 6%, e si lascia spazio alla contrattazione, anche aziendale, di prevedere ipotesi ulteriori all'interno del contratto “*acausale*”. Viene abrogato il comma 2 – bis dell'articolo 4 del D.Lvo n. 368/2001 che non consentiva la proroga per il contratto a tempo determinato “*acausale*”: di conseguenza, tale contratto ora può essere prorogato come gli altri contratti a termine, essendo allo stesso applicabile “*in toto*” la disciplina della proroga.

Ulteriori novità intervengono con la modifica dell'articolo 5 del D.Lvo n. 368/2001. La prima concerne il comma 2 del contratto che viene considerato a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei trenta giorni (se il precedente rapporto aveva una durata inferiore a 6 mesi) o dei cinquanta giorni (nel caso in cui fosse superiore), in caso di sfioramento oltre il termine temporale fissato, pur se il contratto è stato stipulato come “*acausale*”. Ciò, ovviamente, comporta il pagamento maggiorato sulla retribuzione globale di fatto (con incidenza sugli istituti correlati) che è del 20% fino al decimo giorno oltre il termine fissato e del 40% a partire dal giorno successivo. Viene, altresì, cancellato l'obbligo della comunicazione dell'avvenuto sfioramento del termine (si trattava del comma 2 – bis dell'articolo 5) che, peraltro, non risultava sanzionato in caso di inadempimento. La seconda novità (si tratta del nuovo comma 3 dell'articolo 5) è che il cosiddetto “*stop and go*” tra la conclusine di un contratto a termine e l'avvio di un altro ritorna ad essere di 10 o 20 giorni, a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore. La disposizione non viene applicata ai contratti per attività stagionali e laddove vi sia una previsione specifica dei contratti collettivi anche aziendali che potrebbero anche abbassare ulteriormente la durata del periodo intercorrente tra un contratto e l'altro. Anche l'articolo 10, che tratta le esclusioni e le discipline specifiche, riporta alcuni elementi di novità. Il primo riguarda un'esclusione dall'ambito di applicazione del D.Lvo n. 368/2001 (Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 235 del 9 ottobre 2001), prevista al comma 1: oltre al lavoro temporaneo, ai contratti di formazione e lavoro (che per altro non ci sono più), all'apprendistato, ai rapporti a termine che non costituiscono lavoro subordinato (es. tirocini), ai richiami del personale volontario dei Vigili del Fuoco, ora sono espressamente inseriti nell'ambito di esclusione dal perimetro applicativo del D.Lgs n. 368/2001 (anche i contratti a termine dei lavoratori in mobilità (di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991)). Per la verità la dizione che viene utilizzata dal comma 6 (ora abrogato) ove gli stessi erano contemplati lasciava, in un certo senso, intendere la loro estraneità alle stesse causali previste dal D.L.vo n. 368/2001, ma recenti sentenze di merito avevano invece richiesto per tali contratti l'esistenza della causale ex

articolo 1, comma 1. Il secondo elemento di novità riguarda una modifica al comma 7 dell'articolo 10 del D.Lvo n. 368/2001 ove si parla dei limiti quantitativi di utilizzazione per i quali si rimanda alla contrattazione collettiva: ora, nel computo sono ricompresi non soltanto quelli previsti, in via generale, dal comma 1 ma anche i rapporti "acausalì" (comma 1-bis).

## **LAVORO INTERMITTENTE**

Anche qui è l'articolo 7 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 a fissare le novità. Il Decreto Legge n. 76/2013 interviene infatti sugli articoli 34 e 35 del D.Lvo n. 276/2003 prevedendo con il nuovo comma 2 dell'articolo 34 che *"il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto a tempo pieno ed indeterminato"*. Da quanto appena detto si ritiene (in attesa di chiarimenti amministrativi) che le 400 giornate debbano essere riferite al datore di lavoro che utilizza il lavoratore e non al numero delle giornate che da quest'ultimo sono effettuate presso più datori di lavoro mentre per quel che riguarda il computo, il comma 3 dell'articolo 7 decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 afferma chiaramente che le 400 giornate (che sono di prestazione effettiva) si calcolano a partire dal 28 giugno 2013 (*"Ai fini di cui al comma 2, lettera a), si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione"*).

L'altra novità riguarda la sanzione (il cui ammontare è compreso tra 400 e 2.400 euro) prevista per la mancata comunicazione preventiva dell'utilizzazione del lavoratore intermittente prima della prestazione. L'ultimo periodo del comma 3-bis dell'articolo 35 afferma che *"la sanzione di cui al presente comma non trova applicazione qualora dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro"*. In sostanza, se il datore di lavoro è in regola con il versamento dei contributi rilevabile dalla documentazione, si presume che non abbia una sorta di volontà fraudolenta.

Con una modifica introdotta nella legge n. 92/2012 (all'articolo 1, comma 22 Riforma Fornero) dall'articolo 7, comma 5, lettera a) n. 2 del DL 76/2013 viene prorogata la data di scadenza dei contratti di lavoro intermittente per le ipotesi che venivano disciplinate dal vecchio articolo 37 della legge n. 276/2003 (fine settimana, periodo delle ferie estive, vacanze pasquali e natalizie) già fissata al 17 luglio 2013: ora il nuovo termine è fisato al 1° gennaio 2014. Va, infine, ricordato che il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 27 del 27 giugno 2013, a firma congiunta dei Direttori Generali per l'Attività Ispettiva e per il Mercato del Lavoro, ha fornito le modalità operative relative alla "chiamata" ed alla comunicazione stabilite dal D.M. 22 marzo 2013 che entra in vigore il 3 luglio 2013.

## **COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO**

L'articolo 7, comma 2, lettere c) e d), prevede alcune novità. Due sono le modifiche apportate: la prima (relativa all'articolo 61, comma 1, del D.Lvo n. 276/2003) riguarda la sostituzione della congiunzione "o" con "e" riferita ai compiti meramente *"esecutivi e ripetitivi"*: in sostanza, accogliendo un indirizzo che era già stato espresso in via amministrativa, i due requisiti non sono più disgiunti nel progetto ma debbono coesistere e possono essere individuati dalla contrattazione collettiva. La seconda novità concerne la soppressione, all'interno dell'articolo 62 che disciplina la

forma e gli elementi che devono essere contenuti dal contratto a progetto, dell'inciso "ai fini della prova": da ciò si deduce che l'elencazione degli elementi che deve contenere il contratto diviene tassativa.

## **LAVORO ACCESSORIO**

Anche in questo caso le novità sono inserite nell'articolo 7, comma 2, ma alle lettere e) (*"all'articolo 70, comma 1, sono eliminate le seguenti parole: di natura meramente occasionale"*) ed f) (*"all'articolo 72, il comma 4-bis è sostituito dal seguente: «In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari"*). Esse riguardano:

- a) articolo 70, comma 1, del D.Lvo n. 276/2003. Con l'eliminazione delle parole *"di natura meramente occasionale"* vengono risolte alcune diatribe interpretative circa l'occasionalità: il che significa che rimane quale unico parametro di riferimento per l'individuazione di tali prestazioni il limite dei 5.000 euro di reddito complessivo (netti, secondo una vecchia interpretazione dell'INPS), riferiti al lavoratore per alla totalità dei committenti nel corso dell'anno solare (sono 3.000 per l'anno 2013 per i titolari di prestazioni integrative e di sostegno al reddito) e ai 2.000 euro riferiti ai singoli datori di lavoro committenti, con un discorso, relativamente diverso (che resta uguale al passato) nel settore agricolo con la distinzione in favore degli agricoltori con redditi minimi;
- b) articolo 72, comma 4 – bis di nuova introduzione prevede che con D.M. del Ministro del Lavoro siano disciplinate le condizioni (comprese le modalità e gli importi dei *"voucher"* orari per le prestazioni di lavoro accessorio rese da soggetti con disabilità, in stato di detenzione, di tossicodipendenza o fruitori di ammortizzatori sociali, nell'ambito di progetti promossi da Amministrazioni Pubbliche.

## **TENTATIVO DI CONCILIAZIONE OBBLIGATORIO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

Viene riscritto il comma 6 dell'articolo 7 della legge n. 604/1966 (*"Il comma 6 dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni è sostituito dal seguente: «6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di*

*procedura civile*”). e viene specificato (in ciò intervenendo su indirizzi talvolta oscillanti della magistratura di merito e confortando l’orientamento espresso dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 3/2013) che il tentativo obbligatorio di conciliazione avanti alla commissione istituita ex articolo 410 Codice di procedura civile presso la Direzione territoriale del Lavoro non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto ex articolo 2110 Codice civile (*“Non si ritiene invece ricompreso nell’ambito dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo il licenziamento avvenuto per superamento del periodo di comporto ai sensi dell’art. 2110 c.c. la cui violazione, peraltro, trova una specifica tutela nell’ambito del riformulato art. 18 della L. n. 300/1970”*- Ministero del Lavoro con la circolare n. 3/2013). Inoltre lo stesso tentativo non trova applicazione in caso di licenziamenti causati da cambio di appalto, laddove una norma di natura contrattuale intervenga a prevedere l’assorbimento dei lavoratori da parte dell’impresa subentrante (si veda, ad esempio, quanto viene stabilito dall’articolo 4 del CCNL pulizie multi servizi), o in caso di licenziamento in edilizia per fine cantiere o fine fase lavorativa. Si tratta di due ipotesi per le quali fino al 31 dicembre 2015 non è dovuto il contributo di ingresso all’ASpI (articolo 2, comma 34, della legge n. 92/2012). Dopo aver ribadito la funzione attiva affidata alla commissione e dopo aver confermato la tempistica prevista per la procedura (20 giorni a partire dalla data di convocazione, a meno che le parti di comune accordo non ritengano di proseguire la discussione) ed il momento in cui il datore può comunicare il licenziamento (inimero non vi sono state modifiche), la norma continua affermando che in caso mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione, il giudice può desumere argomenti di prova e valutazione ex articolo 116 Codice di procedura civile.

### **AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI IN ASpI**

Il nuovo istituto incentivante finalizzato a favorire l’occupazione di chi è in “godimento” ASpI è disciplinato all’articolo 7, comma 5, lettera b) - *“all’articolo 2, dopo il comma 10, è inserito il seguente: «10-bis. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell’Assicurazione sociale per l’impiego (ASpI) di cui al comma 1 è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell’indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell’impresa che assume, ovvero risulta con quest’ultima in rapporto di collegamento o controllo. L’impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all’atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative”*.

Con una modifica introdotta nell’ambito dell’articolo 2 della legge n. 92/2012 (al comma 10 è stato inserito un comma 10 – bis) è stata prevista l’attribuzione di un incentivo in favore dei datori di lavoro che provvedano all’assunzione a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori in ASpI (senza però che ciò derivi da un adempimento dell’obbligo). La disposizione ricalca, in sostanza, il concetto che era già presente tra le norme vigenti per quanto riguarda l’ipotesi di assunzione di lavoratori che si trovino in stato di mobilità (si veda in proposito quanto viene previsto dall’articolo 8, comma 4, della legge n. 223/1991). L’incentivo è previsto ammontare al 50% di ogni mensilità di



indennità che non sia stata ancora corrisposta al lavoratore. L'incentivo non spetta per quei lavoratori, riassunti dopo il licenziamento, che si trovino nell'arco temporale compreso dai sei mesi previsti per l'esercizio del diritto di precedenza (ai sensi di quanto viene disposto dall'articolo 15, comma 6, della legge n. 264/1949) o, qualora l'impresa che provvede all'assunzione, pur appartenendo ad altro settore produttivo, sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente, L'impresa *“che assume, dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento (più propriamente, si sarebbe dovuto affermare all'atto della comunicazione di avviamento, essendo la richiesta, fatte salve le categorie d'obbligo, espunta dal nostro ordinamento dal 1993), che non ricorrono le menzionate condizioni ostative”*. Facendo riferimento a quanto è stato appena detto devono essere chiariti alcuni elementi:

- a) fermi restando i requisiti soggettivi che sono stati stabiliti dal legislatore come necessari per avere titolo al godimento dell'ASpI nel corso del 2013 (due anni di anzianità contributiva di cui 52 settimane riferite all'ultimo anno. Per quanto riguarda gli anni successivi il periodo di anzianità contributiva richiesta è destinato, progressivamente a salire per quel che concerne la durata) il trattamento è riconosciuto per un periodo di 8 mesi per gli *“under 50”* e per 12 mesi per i lavoratori di età superiore. L'importo è pari (ai sensi dell'articolo 2, comma 7) al 75% della retribuzione mensile nei casi in cui sia pari o inferiore a 1180 euro (lordi), annualmente rivalutato; se l'importo dell'AspI risulta essere superiore a tale somma, occorre aggiungere il 25% della differenza tra quanto già percepito e 1180 euro, senza superare, peraltro, l'importo integrativo massimo mensile che per il 2013 è pari a 1152, 90 euro (si veda in proposito quanto viene stabilito dalla circolare INPS 30 gennaio 2013, n. 14);
- b) l'incentivo, presumibilmente corrisposto a conguaglio, viene corrisposto per le mensilità che non sono ancora state percepite dal lavoratore: ciò significa che, da un punto di vista prettamente economico, risulta essere più conveniente per il datore di lavoro assumere il lavoratore in ASpI all'inizio del periodo in cui usufruisce dell'indennità, ricordando, peraltro che l'importo dopo sei mesi va a ridursi del 15% e di un altro 15% per chi, a partire dal 2014, ne usufruirà per un periodo di durata superiore a 12 mesi.
- c) l'agevolazione non sembra poter essere concedibile (a meno che in sede di conversione o con chiarimenti diramati in via amministrativa non si arrivi ad affermare il contrario) in caso di assunzione di lavoratore che percepisca la mini ASpI.

### **MODIFICHE ALL'ARTICOLO 3 DELLA LEGGE N. 92/2012**

Le novità, che consistono sostanzialmente in uno spostamento in avanti dei termini legali, sono contenute nell'articolo 7, comma 5, lettera c) del DL 76/2013. La prima modifica riguarda il termine assegnato alle parti sociali per stipulare accordi collettivi finalizzati a costituire fondi bilaterali nei settori che non sono stati coperti dalla normativa sulle integrazioni salariali, con la finalità di assicurare la disponibilità di una tutela a favore dei lavoratori in costanza del rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le ipotesi nelle quali la normativa prevede, in via generale, il ricorso alla CIGO o alla CIGS: il termine, che inizialmente era fissato in dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge (18 luglio 2013) viene spostato in avanti al 31 ottobre 2013. Se tale termine dovesse trascorrere invano (è questo il contenuto del periodo aggiunto al comma 4) le forme di sostegno del reddito in favore dei lavoratori interessati,

sono assicurati, a partire dal 1° gennaio 2014, dall'attivazione del fondo di solidarietà residuale che viene previsto dai successivi commi 19 e seguenti, fondo che è costituito con decreto di natura non regolamentare del Ministro del Lavoro.

La seconda modifica riguarda invece lo spostamento al 31 ottobre del 2013 del termine fissato ai fondi bilaterali in settori specifici, come ad esempio quello dell'artigianato, per l'adeguamento delle fonti istitutive e normative di detti fondi o dei fondi interprofessionali ex articolo 118 della legge n. 388/2000, per quanto riguarda l'aspetto formativo.

La terza modifica provvede a spostare al 31 ottobre 2013 il termine per la creazione del fondo bilaterale per i settori e le tipologie di datori di lavoro con un organico superiore ai quindici dipendenti, non coperti dalla normativa di integrazione salariale.

### **CONVALIDA DELLE DIMISSIONI E DELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI**

Le novità introdotte nell'ordinamento vigente sono state inserite dall'articolo 7, comma 5, lettera d) del DL 76/2013. La specifica normativa riferita alle modalità di convalida delle dimissioni, prevista dall'articolo 4 della legge n. 92/2012, è rimasta uguale, sia per quanto riguarda le dimissioni rassegnate entro i tre anni dalla nascita del bambino (dall'adozione o dall'affidamento), sia, in particolare, in riferimento alle sedi che sono dedicate a convalidarle. Ora, attraverso il disposto del comma 23 – bis, si afferma che le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 dell'articolo 4 della legge 92/2012 si applicano, per quanto compatibili, anche alle dimissioni o alle risoluzioni consensuali intervenute nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e nelle associazioni in partecipazione con apporto lavorativo. Si ritiene opportuno ricordare che per effetto del comma 2 dell'art. 67 del D.Lvo n. 276/2003, così come è stato modificato dall'articolo 1, comma 23, della legge n. 92/2012, il collaboratore ha titolo di recedere prima della scadenza del termine, a patto che dia adeguato preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro. La novità di questa disposizione consiste nel fatto che le dimissioni si riferiscono a rapporti non di lavoro subordinato e non a tempo indeterminato, atteso che, come nel contratto di collaborazione coordinata a progetto, sono legati alla realizzazione di un progetto. Da quanto appena detto si può dedurre che, a far data dal 28 giugno 2013, la specifica normativa sulle dimissioni in bianco trova applicazione anche a tali tipologie contrattuali di lavoro autonomo, ivi compreso il comma 16 che fa riferimento alla risoluzione consensuale o alle dimissioni del padre e della madre nei primi tre anni dalla nascita del bambino. La frase “*in quanto compatibili*” che è stata immessa nel testo del decreto legge n. 76/2013, fatti salvi diversi avvisi amministrativi, potrebbe significare che sono esclusi dalla procedura quei soggetti (ad esempio, membri di collegi sindacali, amministratori, ecc.) che sono titolari di collaborazioni coordinate e continuative ma che sono, in un certo senso particolari, atteso che per gli stessi non c'è neanche l'obbligo della comunicazione telematica al centro per l'impiego (si veda in proposito la nota del Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2007).

### **MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO n. 181/2000**

La prima modifica riguarda la cancellazione di una disposizione: il numero 1) della lettera c) del comma 33 dell'articolo 4 della legge n. 92/2012 (che si riferisce a quanto previsto dall'articolo 4, comma 1) viene abrogato. La seconda modifica, che è prevista all'articolo 7, comma 7, del D.Lvo n. 276/2003, concerne un'aggiunta operata dall'articolo 4 (dopo l'alea): “*a) conservazione dello*

*stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione, con l'esclusione di coloro che sono previsti dall'articolo 8, commi 2 e 3 del D.Lvo n. 468/1997".* Nella sostanza si tratta di un ritorno alla normativa in vigore precedentemente all'entrata in vigore della legge n. 92/2012 per cui i disoccupati potranno continuare a svolgere un'attività lavorativa in forma subordinata od autonoma purchè ciò non comporti il superamento di alcuni limiti reddituali che sono pari ad 8.000 euro lordi in caso di lavoro subordinato e 4.800 euro lordi se la prestazione è riferibile ad un'attività di natura autonoma. Tutto questo è in linea con quanto è emerso dalla Conferenza Stato – Regioni del 22 novembre 2012 e sul piano strettamente operativo consente di mantenere più facilmente il requisito di disoccupato da oltre 24 mesi, status di disoccupazione che “porta in dote” al datore di lavoro, nel caso in cui proceda ad una assunzione a tempo indeterminato, uno sgravio contributivo in proporzione pari al 50% per un periodo di 36 mesi al centro – nord e del 100% (ovviamente, della quota a carico di chi assume) nelle Regioni del Mezzogiorno e nelle aziende artigiane.

Un'altra modifica al D.Lvo n. 181/2000 è stata inserita all'articolo 9, comma 5, laddove ai soggetti pubblici, già individuati dal comma 6 dell'art.4 –bis, ai fini della validità delle comunicazioni obbligatorie telematiche di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga, è stata aggiunta la Prefettura – UTG, attraverso una norma a carattere interpretativo.

#### **ISTITUZIONE DELLA BANCA DATI DELLE POLITICHE ATTIVE E PASSIVE**

L'articolo 8 del DL 76/2013 prevede la creazione di una banca-dati il cui scopo è quello di giugnere ad una razionalizzazione degli interventi di politica attiva del lavoro. Tale banca, che costituisce una componente del sistema informativo già previsto dall'articolo 11 del D.Lvo n. 469/1997 e della borsa continua del lavoro in merito alla quale dispone l'articolo 15 del D.Lvo n. 276/2003, è reso disponibile da ClicLavoro del Ministero del Lavoro e vi concorrono le Regioni, le Province Autonome, l'INPS, Italia Lavoro, il Ministero dell'Istruzione, le Università pubbliche e private e le Camere di Commercio.

#### **RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI**

L'articolo 9, comma 1 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 contiene anche ulteriori disposizioni in materia di responsabilità solidale nei contratti d'appalto (*“Le disposizioni di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo. Le medesime disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le disposizioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi”*). Raramente un'altra materia è stata oggetto di continue modifiche come questa: basta pensare che l'ultimo intervento intervenuto, precedente a quello di si sta trattando, è stato introdotto con il D. Lvo n. 69/2013. Come noto la solidarietà negli appalti ex articolo 29, comma 2 del D. Lvo n. 276/2003 (*“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi*

*nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali")* trova applicazione anche per i compensi e gli obblighi di natura contributiva ed assicurativa in favore dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma (la disposizione non fa alcuna eccezione), con esclusione dei contratti di appalto delle Pubbliche Amministrazioni individuate dall'articolo 1, comma 2, del D.Lvo n. 165/2001. La solidarietà anche in favore dei lavoratori autonomi riprende un concetto che era già stato espresso in via amministrativa dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 5/2011 e dall'INPS con la circolare n. 106/2012. La contrattazione collettiva ex articolo 29, comma 2, ha effetto soltanto sui trattamenti retributivi dei soggetti impiegati nell'appalto con esplicita esclusione di qualsiasi effetto sulla parte contributiva. In sostanza, si tratta di una specificazione che può riverberare i propri effetti anche nei confronti di un'eventuale contrattazione di secondo livello ex articolo 8 della legge n. 148/2011 che, in presenza di un "obiettivo di scopo" può intervenire sul regime della solidarietà negli appalti (articolo 8, comma 2, lettera c). Si ricorda che l'articolo 29 comma 2 del D. Lvo n. 276/2003 prevede, in via generale, un'obbligazione di natura solidale tra committente, appaltatore ed eventuali subappaltatori nel limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, riferita alle retribuzioni, al TFR, ai contributi previdenziali ed ai premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto. Sono escluse le sanzioni civili delle quali risponde soltanto il trasgressore ed è previsto un sistema di escussione a favore del committente. Per completezza di informazione si ricorda che l'articolo 50 del D.L. n. 69/2013 (ancora all'esame del Parlamento per la conversione), intervenendo su alcuni commi dell'articolo 35 della legge n. 248/2006, ha eliminato la responsabilità solidale del committente (superabili attraverso "asseverazioni" e "dichiarazioni sostitutive", limitatamente all'IVA, lasciando inalterata quella tra appaltatore e subappaltatore con riferimento alle ritenute IRPEF sui redditi di lavoro dipendente.

## **RIVALUTAZIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA ED IGIENE SUL LAVORO**

Le novità sono state previste dall'articolo 9, comma 2 del D.L. n. 76/2013 che è intervenuto sostituendo il comma 4-bis dell'articolo 306 del D.Lvo n. 81/2008: le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative sono sottoposte a rivalutazione con scadenza quinquennale con decreto del Direttore Generale per l'Attività Ispettiva in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo con arrotondamento della cifra al decimale superiore (*"Il comma 4-bis, dell'articolo 306 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 è sostituito dal seguente: "4-bis. Le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal presente decreto nonché da atti aventi forza di legge sono rivalutate ogni cinque anni con decreto del direttore generale della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%. Le maggiorazioni derivanti dalla applicazione del presente comma sono destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro. A tal fine le predette risorse sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate su apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio"*). Dal 1° luglio 2013 (sede di prima applicazione) la rivalutazione è pari al 9,6% (tra queste, oltre a quelle specifiche per la sicurezza, la rivalutazione riguarda anche le norme sanzionatorie applicabili in materia di visite preassuntive, di tesserini e di DURC). La metà dell'importo delle maggiorazioni sono destinate al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del Lavoro. Un'altra novità in materia di sicurezza è stata introdotta per i lavoratori con contratto di somministrazione, attraverso una modifica dell'articolo 23, comma 1, del D.Lvo n. 276/2003, così come è stato modificato dall'articolo 7 del D.Lvo n. 24/2012. La nuova disposizione afferma che le condizioni di tutela del lavoratore utilizzato debbono essere non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello anche per quanto riguarda l'aspetto della *"integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.Lvo n. 81/2008"*.

## **CONTRATTI DI PROSSIMITÀ EX ARTICOLO 8 DELLA LEGGE N. 148/2011**

La novità, che viene dettata in via principale da un'esigenza relativa all'attività di monitoraggio ed anche per permettere agli organi di vigilanza di conoscere eventuali norme a carattere derogatorio esistenti in un'azienda, prima dell'accesso ispettivo, è contenuta nell'articolo 9, comma 4, e si appalesa come un inserimento nel comma 2-bis dell'articolo 8 della legge n. 148/2011 che ora recita: *"Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, subordinatamente al loro deposito presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per*

*territorio*". Null'altro afferma la disposizione: si ha motivo di ritenere che, in analogia con quanto è previsto per gli accordi sulla produttività finalizzati alla detassazione ed alla decontribuzione, il deposito debba avvenire presso il Servizio politiche del Lavoro delle Direzioni territoriali, che non è previsto un termine per il deposito, che l'utilizzazione dell'avverbio "*subordinatamente*" possa farlo risultare come una condizione essenziale. Chiarimenti amministrativi dovranno precisare quest'ultimo aspetto oltre che stabilire se il deposito trovi applicazione anche ai contratti di prossimità stipulati prima del 28 giugno 2013.

## **MODIFICHE ALLE NORMATIVE SUL LAVORO DEI CITTADINI EXTRA COMUNITARI**

L'articolo 9, comma 7, interviene sull'articolo 22 del D.Lvo n. 286/2003 (*"All'articolo 22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 2, dopo le parole: "deve presentare" sono aggiunte le seguenti: "previa verifica, presso il centro per l'impiego competente, della indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, idoneamente documentata,"; b) il comma 4 è abrogato"*) affermando che il datore di lavoro all'atto della richiesta di instaurazione di un rapporto di lavoro con un cittadino extra comunitario residente all'estero, deve verificare presso il centro per l'impiego competente per territorio l'indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, idoneamente documentata (presumibilmente, attraverso una dichiarazione dello stesso centro per l'impiego). La presenza di tale requisito consente la "*non necessità*" della ricerca relativa alla disponibilità da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione: infatti, il comma 4 che la prevedeva risulta, ora, abrogato. Il comma 8 si occupa del contingente triennale degli stranieri ammessi a frequentare corsi di formazione professionale e tirocini formativi: esso viene determinato da un Decreto del Ministro del Lavoro che vede coinvolti, a vario titolo, nell'iter procedimentale, i Dicasteri degli Esteri e dell'Interno, e la Conferenza Stato – Regioni e Province Autonome, con possibilità, per il titolare del Lavoro, di emanare, in caso di mancato espletamento dell'iter, un Decreto provvisorio di pari entità numerica rispetto al precedente (*"Il contingente triennale degli stranieri ammessi a frequentare i corsi di formazione professionale ovvero a svolgere i tirocini formativi di cui all'articolo 44-bis, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 è determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'interno e degli affari esteri, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, da emanarsi ogni tre anni entro il 30 giugno dell'anno successivo al triennio. In sede di prima applicazione della presente disposizione, le rappresentanze diplomatiche e consolari, nelle more dell'emanazione del decreto triennale di cui al presente comma e, comunque, non oltre il 30 giugno di ciascun anno non ancora coperto dal decreto triennale, rilasciano i visti di cui all'articolo 44-bis, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394, previa verifica dei requisiti previsti dal medesimo comma 5. Il numero di tali visti viene portato in detrazione dal contingente indicato nel decreto triennale successivamente adottato. Qualora il decreto di programmazione triennale non venga adottato entro la scadenza stabilita, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può provvedere, in via transitoria, con proprio decreto annuale nel limite delle quote stabilite nell'ultimo decreto emanato. Lo straniero in possesso dei requisiti previsti per il rilascio del visto di studio che intende frequentare corsi di formazione professionali ai sensi*

*dell'articolo 44-bis, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 può essere autorizzato all'ingresso nel territorio nazionale, nell'ambito del contingente triennale determinato con il decreto di cui alla presente disposizione. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”). Con il comma 10 sono stati aggiunti tre commi (l'11-bis, l'11-ter e l'11-quater) all'articolo 5 del D.Lvo n. 109/2012 che regola i procedimenti ancora in essere per la c.d. “*emersione dei lavoratori extra comunitari clandestini*”.*

Con il primo dei commi in esame viene stabilito che, in caso di rigetto dell'istanza per cause imputabili al datore di lavoro, previa verifica da parte del SUI della sussistenza del rapporto di lavoro da dimostrarsi attraverso il pagamento delle somme previste al comma 5 e del requisito della presenza in Italia al 31 dicembre 2011, viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione, con conseguente archiviazione dei procedimenti penali ed amministrativi connessi al proprio “*status*” nei confronti del lavoratore ed applicazione nei confronti del datore di lavoro di quanto previsto al comma 10. Per completezza di informazione si ritiene opportuno riportare il contenuto del comma 10 dell'articolo 5 che recita “*nei casi in cui non venga presentata la dichiarazione di emersione di cui al presente articolo ovvero si proceda all'archiviazione del procedimento o al rigetto della dichiarazione, la sospensione di cui al comma 6 cessa, rispettivamente, alla data di scadenza del termine per la presentazione ovvero alla data di archiviazione del procedimento o di rigetto della dichiarazione medesima. Si procede comunque all'archiviazione dei procedimenti penali ed amministrativi a carico del datore di lavoro nel caso in cui l'esito negativo del procedimento derivi da motivo indipendente dalla volontà o dal comportamento del datore di lavoro*”.

Dal canto suo il comma 11-ter afferma che nel caso in cui il rapporto oggetto di emersione sia cessato prima della definizione della pratica, se il lavoratore è in possesso del requisito della presenza in Italia alla data del 31 dicembre 2011, la procedura va considerata conclusa in relazione al lavoratore che può ottenere, alternativamente, un permesso di attesa occupazione o un permesso di soggiorno per lavoro subordinato in presenza di una richiesta da parte di altro datore di lavoro. I reati e le sanzioni amministrative sono estinti (“*Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro oggetto di una dichiarazione di emersione non ancora definita, ove il lavoratore sia in possesso del requisito della presenza al 31 dicembre 2011 di cui al comma 1, la procedura di emersione si considera conclusa in relazione al lavoratore, al quale è rilasciato un permesso di attesa occupazione ovvero, in presenza della richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro, un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, con contestuale estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui al comma 6.* .

Con il comma 11-quater (“*Nell'ipotesi prevista dal comma 11-ter, il datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione resta responsabile per il pagamento delle somme di cui al comma 5 sino alla data di comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro; gli uffici procedono comunque alla verifica dei requisiti prescritti per legge in capo al datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione, ai fini dell'applicazione del comma 10 del presente articolo*”) si esamina la posizione del datore di lavoro che resta responsabile per il pagamento delle somme di cui al comma 5 fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro, con verifica da parte del SUI dei requisiti prescritti in capo al datore di lavoro, ai fini dell'applicazione del comma 10.

## **ASSUNZIONI POSTE IN ESSERE DA PARTE DELLE IMPRESE AGRICOLE FACENTI PARTE DELLO STESSO GRUPPO**

Il comma 11 dell'articolo 9 D.L. n. 76/2013 interviene a modificare l'articolo 31 del D.Lvo n. 276/2003 introducendo specifiche norme relative ai datori di lavoro agricoli. Vengono introdotti i commi 3- bis, 3 - ter, 3 – quater e 3 – quinquies con i quali si afferma che:

- a) le imprese agricole, anche cooperative, appartenenti allo stesso gruppo, o riconducibili alla stessa proprietà o a soggetti legati tra loro da vincolo di parentela od affinità entro il terzo grado possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le singole aziende;
- b) l'assunzione può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% siano imprese agricole;
- c) con DM del Ministro del Lavoro sono definite le modalità per le assunzioni congiunte;
- d) viene stabilita la solidarietà retributiva e previdenziale per i rapporti instaurati con tali modalità.

## **SOCIETÀ SEMPLIFICATA**

L'articolo 9, comma 13, D.L. n. 76/2013 apportando alcune modifiche all'articolo 2463 – bis Codice civile afferma che la società a responsabilità limitata semplificata può essere costituita da persone di qualunque età, essendo abolito il limite dei 35 anni e gli stessi amministratori possono essere individuati al di fuori della compagine sociale (*"All'articolo 2463-bis del codice civile, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, le parole: "che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età alla data della costituzione" sono soppresse; b) al comma 2, punto 6), le parole: ", i quali devono essere scelti tra i soci" sono soppresse; c) il comma 4 è soppreso"*).

## **MODIFICHE ALLA NORMATIVA SULLE “STAR UP”**

Con il comma 16 dell'articolo 9 D.L. n. 76/2013 sono state modificate alcune norme specifiche contenute nell'articolo 25, comma 2, della legge n. 221/2012, finalizzate a rendere più agevole lo sviluppo delle c.d. “star –up innovative” (*"All'articolo 25, comma 2, del decreto legge del 18 ottobre 2012 n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, sono apportate le seguenti modificazioni: a) la lettera a) è soppressa; b) alla lettera h) punto 1), nel primo periodo le parole "uguali o superiori al 20 per cento" sono sostituite con le seguenti: "uguali o superiori al 15 per cento"; c) alla lettera h) punto 2) dopo le parole "in Italia o all'estero" sono aggiunte le seguenti: ", ovvero, in percentuale uguale o superiore a due terzi della forza lavoro complessiva, di personale in possesso di laurea magistrale ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 22 ottobre 2004, n. 270"; d) alla lettera h) punto 3) dopo le parole "varietà vegetale" sono aggiunte le seguenti: "ovvero sia titolare dei diritti relativi ad un programma per elaboratore originario registrato presso il Registro pubblico speciale per i programmi per elaboratore, purché tali privative siano"*).

## **CALCOLO DEL REDDITO PER IL CONSEGUIMENTO DELLA PENSIONE DI INABILITÀ**

L'articolo 10, comma 5, è intervenuto sull'articolo 14 – septies della legge n. 33/1980 affermando, dopo il comma 6, che il limite di reddito ai fini del diritto alla pensione di inabilità a favore dei



mutilati e degli invalidi civili ex articolo 12 della legge n. 118/1971, deve essere calcolato con un unico riferimento che è quello del reddito valido ai fini dell'IRPEF. Vanno di conseguenza, esclusi i redditi percepiti da altri componenti il nucleo familiare del soggetto interessato.

12 luglio 2013

Massimo Pipino