

RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE 4 OTTOBRE 2013

a cura di Massimo Pipino

- 1) Circolare INAIL n. 41 del 17 settembre 2013: aggiornamento dei minimali per le retribuzioni convenzionali.
- 2) Sgravio contributivo sulla contrattazione di 2° livello : sono state definite le modalità di fruizione valide per l'anno 2012
- 3) Ministero del Lavoro – Interpello n. 26 del 20 settembre 2013: in riferimento al rapporto di lavoro intermittente gli addetti agli inventari equiparati a pesatori e magazzinieri.
- 4) Ministero del Lavoro – Interpello n. 27 del 20 settembre 2013: procedura licenziamento e agenzie di somministrazione
- 5) INPS: è stata fissata la nuova aliquota contributiva per l'anno 2013 dei pescatori lavoratori autonomi
- 6) INPS – Messaggio n. 15079 del 24 settembre 2013: chiarimenti in merito al lavoratore in CIG o in mobilità che svolge attività lavorativa.
- 7) INPS - Messaggio n. 14802 del 19 settembre 2013: precisazioni in merito al trattamento fiscale e contributivo del diritto d'autore e d'immagine
- 8) INPS – Messaggio n. 14984 del 24 settembre 2013: precisazioni in merito all'esodo dei lavoratori anziani ed all'accesso alla ricongiunzione
- 9) INAIL – Circolare n. 42 del 19 settembre 2013: chiarimenti in merito ai termini di prescrizione del diritto alle prestazioni
- 10) INPS – Messaggio n. 14870 del 20 settembre 2013: precisazioni in merito alle modalità di erogazione delle somme per il pagamento degli asili-nido
- 11) Agenzia delle Entrate – Circolare n. 61/E del 26 settembre 2013: tassazione del TFR per eredi aventi la residenza in Paesi esteri
- 12) Ministero del Lavoro – Circolare n. 36 del 6 settembre 2013 – INAIL – Circolare 5727 del 20 settembre 2013: chiarimenti in materia di DURC
- 13) Fondo Prevedi: comunicazione di aggiornamento della documentazione
- 14) INPS – Circolare n. 139 del 27 settembre 2013: modalità operative per la fruizione da parte della aziende agricole dell'incentivo all'assunzione ex lege 92/2012
- 15) INPS – Circolare n. 138 del 27 settembre 2013: comunicazione della disponibilità del modulo telematico “76/2013” da utilizzarsi per l'ammissione agli incentivi all'assunzione previsti dal DL 76/2013
- 16) INPS – Messaggio n. 15079 del 25 settembre 2013: chiarimenti in merito alle modifiche apportate dal DL Lavoro alle comunicazioni obbligatorie
- 17) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21542 del 19 settembre 2013: in caso di licenziamento illegittimo il lavoratore può scegliere tra la reintegra e l'indennità sostitutiva
- 18) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 21922 del 25 settembre 2013: deve essere

considerato illegittimo il licenziamento del dipendente che pretende un ordine scritto

19) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21361 del 18 settembre 2013: è legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta di eseguire un intervento d'urgenza mentre è smontante

20) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 20913 del 12 settembre 2013: cause di illegittimità del trasferimento

21) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 20728 del 10 settembre 2013: effetti sul rapporto di lavoro del trasferimento di un ramo di azienda non autosufficiente

22) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21356 del 18 settembre 2013: il provvedimento di licenziamento non legittima il demansionamento

23) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21452 del 19 settembre 2013: se il rapporto di lavoro non è effettivamente ricostituito non può assumere alcuna rilevanza la temporanea ripresa della prestazione in corso di causa

24) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 17 settembre 2013 n. 21203: recarsi ripetutamente in ritardo al lavoro può giustificare il licenziamento

25) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21910 del 26 settembre 2013: regole di comunicazioni ai sindacati dei licenziamenti collettivi

Gli approfondimenti della Rassegna sindacale e previdenziale

Esame delle norme in materia di congedi straordinari

1) Circolare INAIL n. 41 del 17 settembre 2013: aggiornamento dei minimali per le retribuzioni convenzionali.

L'INAIL, con la circolare n. 41 del 17 settembre 2013, ha provveduto all'aggiornamento dei minimali di retribuzione imponibile per le retribuzioni convenzionali. Gli aggiornamenti che risultano essere applicabili a partire dal 1° luglio 2013 derivano dagli importi rivalutati delle prestazioni economiche per infortunio e malattie professionali del settore industria stabiliti dal D.M. 10 giugno 2013 del Ministro del Lavoro. Si ricorda che il decreto aveva stabilito il minimale e il massimale di rendita nelle misure di € 15.983,10 e di € 29.682,90. Sulla base di tali importi, l'INAIL ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi, riportati nella circolare 14/2013, da variare secondo la rivalutazione delle rendite. Sono interessati i lavoratori con retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita, quali:

- detenuti e internati;
- allievi dei corsi di istruzione professionale;
- lavoratori impegnati in lavori socialmente utili e di pubblica utilità;
- lavoratori impegnati in tirocini formativi e di orientamento;
- lavoratori sospesi dal lavoro utilizzati in progetti di formazione o riqualificazione professionale.

Sono altresì interessati i familiari partecipanti all'impresa familiare, di cui all'articolo 230-bis codice civile; i lavoratori di società ex compagnie e gruppi portuali, di cui alla legge n. 84/1994; i lavoratori dell'area dirigenziale senza contratto part-time; i lavoratori dell'area dirigenziale con contratto part-time; i lavoratori parasubordinati; i lavoratori occasionali; gli sportivi professionisti dipendenti. Infine, per gli alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti ad esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro, dal 1°

luglio 2013, la misura del premio annuale a persona aumenta proporzionalmente a € 2,55 e, quindi, l'importo dovuto per la regolazione relativa all'anno scolastico 2012/2013 risulta uguale a € 2,50. Pertanto, in ordine al periodo gennaio – ottobre 2013, va applicata una integrazione di € 0,02 rispetto al premio di € 2,48 già richiesto, di cui si terrà conto nella regolazione dei premi per il suddetto periodo.

2) Sgravio contributivo sulla contrattazione di 2° livello : sono state definite le modalità di fruizione valide per l'anno 2012

L'INPS, con il proprio messaggio n. 14855 del 20 settembre 2013, ha provveduto ad illustrare le modalità operative che i datori di lavoro devono osservare per la concreta fruizione del beneficio contributivo collegato alle erogazioni previste dai contratti collettivi di 2° livello. Portate a termine le operazioni di controllo delle istanze inviate dai datori di lavoro, l'Inps ha provveduto a comunicare ai medesimi, nonché agli intermediari, l'avvenuta ammissione al beneficio, con l'indicazione degli importi spettanti, i quali costituiscono, per i soggetti ammessi, la misura massima dell'agevolazione conguagliabile. Ove, infatti, le aziende, per motivazioni connesse all'impianto stesso della contrattazione di secondo livello ovvero per cause varie di natura diversa, avessero titolo ad un importo inferiore, il conguaglio deve limitarsi alla quota di beneficio effettivamente spettante. Si rammenta, peraltro, che, per il calcolo dello sgravio, va presa in considerazione l'aliquota in vigore nel mese di corresponsione del premio. Alle posizioni contributive riferite alle aziende non agricole, autorizzate allo sgravio in esame, è automaticamente assegnato il già previsto codice di autorizzazione "9D". Tali datori di lavoro, per indicare il conguaglio dell'incentivo in oggetto, possono avvalersi dei nuovi codici causale, differenti in ragione della tipologia contrattuale, aziendale o territoriale, da valorizzare nell'Elemento <Denuncia Aziendale>, <AltrePartiteACredito>, <CausaleACredito>, del flusso UniEmens. All'atto del conguaglio, il datore di lavoro è tenuto a restituire al lavoratore la quota di beneficio di sua competenza. Le operazioni di recupero vanno effettuate entro il giorno 16 dicembre 2013.

L984	Sgr. aziendale ex DM 27-12-2012 quota a favore del D.L.	L986	Sgr. territoriale ex DM 27-12-2012 quota a favore del D.L.
L985	Sgr. aziendale ex DM 27-12-2012 quota a favore del lavoratore	L987	Sgr. territoriale ex DM 27-12-2012 quota a favore del lavoratore

Per la restituzione di eventuali somme fruite in eccedenza rispetto alle quote spettanti, le aziende possono utilizzare il previsto codice causale "M964" da valorizzare nell'Elemento <Denuncia Aziendale>, <AltrePartiteADebito>, <CausaleADebito>, del flusso UniEmens. Per le aziende agricole con dipendenti, le stesse sono tenute a presentare alle strutture territoriali competenti per territorio un'apposita istanza cartacea, su modello predefinito.

Situazioni particolari

Nell'ipotesi di coesistenza di premi, nel senso che ai lavoratori siano corrisposti premi previsti da entrambe le tipologie di contrattazione (aziendale e territoriale), ai fini dell'applicazione dello sgravio, il beneficio deve essere fruito in proporzione. Nel caso di operazioni societarie, che comportino il passaggio di lavoratori, intervenute nelle more dell'ammissione allo sgravio dell'azienda incorporata, le operazioni di conguaglio dello sgravio vanno effettuate dal datore di lavoro subentrante, con riferimento al premio complessivamente corrisposto nell'anno al lavoratore,

ancorché in parte erogato dal precedente datore di lavoro che, ovviamente, non accede all'incentivo. Ancora, le aziende autorizzate, che, nelle more del provvedimento di ammissione, hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'incentivo spettante, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig). Nella medesima ipotesi, i datori di lavoro/committenti con obbligo di versamento della contribuzione IVS alla Gestione ex ENPALS e quelli iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici (purché beneficiari dello sgravio in quanto "imprese private", al cui personale sia stato riconosciuto il diritto di opzione per il mantenimento dell'iscrizione originaria a seguito dei processi di privatizzazione) possono ottenere il rimborso delle somme loro spettanti presentando apposita istanza alla competente sede territoriale dell'INPS – Gestione ex ENPALS o Gestione Dipendenti Pubblici. Infine, nonostante sia stata affidata all'INPS la gestione del beneficio contributivo, anche con riferimento ai lavoratori iscritti all'INPGI, ai fini della fruizione dello sgravio riferito ai lavoratori in questione, le aziende autorizzate provvedono a rivolgersi direttamente al citato Ente.

3) Ministero del Lavoro – Interpello n. 26 del 20 settembre 2013: in riferimento al rapporto di lavoro intermittente gli addetti agli inventari equiparati a pesatori e magazzinieri.

Il Ministero del Lavoro, con la risposta ad interpello n. 26 del 20 settembre u.s., ha precisato che la tipologia di contratto di lavoro intermittente è configurabile anche nei confronti dell'addetto all'attività di inventario, incaricato al conteggio di prodotti e colli, stoccati o esposti in vendita, mediante l'utilizzo di specifiche attrezzature fornite dal datore di lavoro, in quanto rientrante nelle figure declinate al n. 6 della tabella allegata al R.D. n.2657/23, con particolare riferimento a quelle dei pesatori e magazzinieri.

4) Ministero del Lavoro – Interpello n. 27 del 20 settembre 2013: procedura licenziamento e agenzie di somministrazione

Il Ministero del Lavoro, con la risposta ad interpello n. 27 del 20 settembre u.s. ha dato risposta ad un quesito presentato dall'Assosom, Associazione italiana delle agenzie per il lavoro, che chiedeva alla Direzione di pronunciarsi riguardo la corretta interpretazione della disposizione di cui all'articolo 7, Legge n. 604/1966, così come modificata dall'articolo 1, comma 40, Legge n. 92/2012, concernente la disciplina della procedura obbligatoria di conciliazione in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nello specifico caso di licenziamenti effettuati da agenzie di lavoro nei confronti sia di propri dipendenti "diretti" che di personale inviato presso terzi.

Legge 28.06.2012 n° 92 , G.U. 03.07.2012

40. L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Art. 7. - 1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.
4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
6. La procedura di cui al presente articolo, 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.
7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.
9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni».

Analizzata la norma la Direzione generale mette in luce i soli vincoli dimensionali che determinano l'applicazione della Legge n. 604/1966 e risponde che "l'articolo 7 trova pertanto applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro che procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia una agenzia; ciò, evidentemente, qualora sussistano i requisiti dimensionali come sopra individuati e qualora trattasi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, realizzabile nei confronti dei dipendenti dell'agenzia assunti a tempo indeterminato, siano essi alle dirette dipendenze dell'agenzia o inviati in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione".

5) INPS: è stata fissata la nuova aliquota contributiva per l'anno 2013 dei pescatori lavoratori autonomi

L'INPS, con la circolare n.137 del 25 settembre 2013, ha reso noto l'adeguamento, relativo all'anno 2013, dell'aliquota contributiva per i pescatori autonomi, anche quando non siano associati in cooperativa. La misura del salario giornaliero convenzionale per i pescatori è pari a € 26,15.

Dal 1° gennaio 2013 verrà applicato l'ultimo aumento dello 0,29% fino ad arrivare ad una aliquota totale di 14,90% per cui il contributo mensile, deve essere corrisposto in misura pari a €. 35,86.

6) INPS – Messaggio n. 15079 del 24 settembre 2013: chiarimenti in merito al lavoratore in CIG o in mobilità che svolge attività lavorativa.

L'INPS, con il proprio messaggio n.15079 del 25 settembre u.s., ha ricordato che per effetto dell'interpretazione autentica contenuta nell'articolo 9, comma 5, del D.L. n.76/13, convertito con modificazioni, nella Legge n.99/13 (pluriefficacia delle comunicazioni), la sola mancata comunicazione all'INPS del lavoratore in integrazione salariale o in mobilità riferita allo svolgimento di un'attività lavorativa, non fa perdere il diritto all'integrazione, atteso che la comunicazione del datore di lavoro di assunzione attraverso l'invio telematico del modello Unilav, assolve e comprende tale onere. L'Istituto sottolinea che provvederà a sospendere o a rideterminare l'importo per il lavoratore interessato.

7) INPS - Messaggio n. 14802 del 19 settembre 2013: precisazioni in merito al trattamento fiscale e contributivo del diritto d'autore e d'immagine

Con il messaggio n. 14802 del 19 settembre 2013, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito all'assoggettabilità a contribuzione previdenziale presso la Gestione separata INPS dei compensi per l'utilizzo e lo sfruttamento economico del diritto di autore e del diritto di immagine.

Il diritto di autore, disciplinato dal codice civile e dalla legge 22 aprile 1941, n. 633, riguarda le opere dell'ingegno di carattere creativo che appartengono alla letteratura, alla musica, alle arti figurative, al teatro, alla cinematografia, all'informatica ed al disegno industriale, qualunque ne sia il modo o la forma di espressione. Il titolare del diritto di autore è l'autore stesso, che lo acquisisce, a titolo originario, con la creazione dell'opera. L'elencazione delle opere protette dal diritto d'autore contenuta nell'articolo 2575 Codice civile e nell'articolo 2 della predetta legge va intesa in senso non tassativo, ma esemplificativo. L'utilizzazione economica dell'opera, posta in essere attraverso diverse forme e modalità (pubblicazione, riproduzione, diffusione a distanza, noleggio, etc.), può dare luogo a compensi per l'autore o per i suoi aventi causa (a titolo gratuito o oneroso).

Sul piano tributario, il compenso è assoggettato a diversa imposizione a seconda che risulti percepito:

- dall'autore;
- da aventi causa a titolo gratuito (ad esempio, eredi o legatari dell'autore);
- da soggetti che abbiano acquisito a titolo oneroso l'utilizzazione economica del diritto medesimo.

Nel primo caso, salvo che si tratti di proventi conseguiti nell'esercizio di impresa commerciale ovvero assimilabili a redditi di lavoro dipendente, l'esercizio abituale di arti o professioni comporta il trattamento del compenso medesimo alla stregua di un reddito di lavoro autonomo. Per la determinazione dell'imponibile, all'importo del compenso si applica una deduzione forfettaria delle

spese di produzione pari al 25% (per contribuenti con età superiore a 35 anni) ovvero al 40% (per contribuenti con età pari o inferiore a 35 anni) della misura del compenso medesimo. Nel secondo e terzo caso, il compenso rientra nella categoria dei redditi diversi; tuttavia, per gli aventi causa a titolo gratuito il compenso costituisce reddito imponibile per l'intero importo, mentre, nel caso di acquisto oneroso, all'importo lordo si applica una deduzione forfettaria delle spese di produzione in misura pari al 25% del suo importo. Sotto il profilo previdenziale, il reddito per lo sfruttamento economico del diritto di autore risulta soggetto ad imposizione esclusivamente laddove derivi (fatti salvi i rari casi in cui è assimilato al reddito di lavoro dipendente) dall'esercizio abituale, ancorché non esclusivo, di arti e professioni. Al riguardo, può accadere che il soggetto titolare dei redditi in questione sia un libero professionista già iscritto ad una delle forme previdenziali previste (Casse dei professionisti), per cui, l'obbligo contributivo sussiste nei limiti e sulla base delle regolamentazioni adottate dalle singole Casse. Ma può anche trattarsi di un artista iscritto al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo ex ENPALS. Qui, l'obbligo contributivo (e informativo), in deroga ai principi generali che regolano l'assicurazione obbligatoria dei lavoratori autonomi, sussiste in capo al datore di lavoro presso la gestione ex ENPALS, con diritto di rivalsa nei limiti della contribuzione posta a carico del lavoratore. Dunque, solo laddove si tratti di un lavoratore autonomo non iscritto, per il medesimo sussiste univocamente l'obbligo della contribuzione previdenziale presso la gestione separata INPS. Va da sé che la misura dell'imponibile è pari all'importo del compenso al netto delle sopra richiamate deduzioni forfettarie disposte dal TUIR, entro i limiti dei massimali annui di imponibile previdenziale. Quanto al diritto di immagine, questo è il diritto che il codice civile e la legge 22 aprile 1941, n. 633, riconoscono alla persona affinché la propria immagine non venga diffusa o pubblicata senza l'autorizzazione della persona medesima. Sul piano tributario, il compenso per l'utilizzazione del diritto di immagine rientra tra i redditi di lavoro autonomo derivanti dalla cessione di elementi immateriali comunque riferibili all'attività artistica o professionale, ovvero tra i redditi diversi derivanti dall'assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere. Il trattamento fiscale si differenzia a seconda che i proventi siano percepiti dal titolare originario del diritto nell'esercizio della sua attività professionale ovvero dal titolare originario del diritto al di fuori dell'esercizio della sua attività professionale nonché un soggetto diverso avente causa al suo sfruttamento economico a titolo gratuito o oneroso. Passando al trattamento contributivo, sono tenuti all'iscrizione alla gestione separata INPS i soli lavoratori autonomi non iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo ex ENPALS.

8) INPS – Messaggio n. 14984 del 24 settembre 2013: precisazioni in merito all'esodo dei lavoratori anziani ed all'accesso alla ricongiunzione

Con il messaggio 24 settembre 2013, n. 14984, l'INPS ha affrontato la questione della proponibilità di una seconda domanda di ricongiunzione onerosa al momento dell'accesso alla prestazione di incentivo all'esodo prevista dall'articolo 4 della Riforma Fornero. Come noto, l'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della Legge n. 92 del 28 giugno 2012, introduce la possibilità, nei casi di eccedenza di personale, di stipulare accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani. In base ai citati accordi, il datore di lavoro si impegna a corrispondere ai lavoratori, per il tramite dell'INPS, una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a versare all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. Peraltro, la medesima prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo (articoli 4 e 24, Legge 23 luglio 1991, n. 223), ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale

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

dirigente, conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria. Ai sensi, invece, dell'articolo 4 della Legge n. 29/1979, i lavoratori hanno facoltà di presentare una domanda di ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali, una sola volta, salvo che gli stessi non possano far valere, successivamente alla prima domanda di ricongiunzione, un periodo di assicurazione di almeno 10 anni, di cui almeno 5 di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa. In alternativa, mancando il suddetto requisito assicurativo e contributivo, la ricongiunzione può essere azionata all'atto del pensionamento, esclusivamente nella gestione nella quale era stata richiesta con la prima domanda. Tanto premesso, l'INPS, a seguito di richieste di chiarimenti pervenute dalle strutture territoriali, fornisce precisazioni in ordine alla proponibilità di una seconda domanda di ricongiunzione da parte del lavoratore che acceda alla prestazione di sostegno al reddito prevista dall'articolo 4 della Legge n. 92/2012. L'Istituto rammenta che la citata prestazione non è una prestazione pensionistica ma una prestazione di sostegno al reddito, sicchè una seconda domanda di ricongiunzione, in mancanza del requisito di 10 anni, può essere validamente presentata soltanto contestualmente alla domanda di pensione (e semprechè risultino soddisfatte, anche con l'apporto dei periodi già ricongiunti, le condizioni per il pensionamento) e non al momento dell'accesso alla prestazione di sostegno al reddito. Inoltre, ribadisce che sulla prestazione erogata non possono essere effettuate trattenute per il pagamento di oneri per riscatti e ricongiunzioni, che devono quindi essere interamente versati prima dell'accesso alla prestazione, così come già chiarito dalla circolare INPS n. 119/2013.

9) INAIL – Circolare n. 42 del 19 settembre 2013: chiarimenti in merito ai termini di prescrizione del diritto alle prestazioni

L'INAIL, con circolare 19 settembre 2013, n. 42, fornisce nuovi chiarimenti in merito al decorso del periodo di prescrizione dei diritti collegati alle prestazioni indennitarie a carico dell'Istituto. Con sentenza n. 783/1999, la Corte di Cassazione ha affrontato la questione del decorso della prescrizione del diritto alle prestazioni indennitarie a carico dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Ivi, la Suprema Corte ha ribadito la natura ordinaria della predetta prescrizione, suscettibile di interruzione anche con atti stragiudiziali, e stabilito che la sospensione del decorso del termine, durante il procedimento di liquidazione in via amministrativa delle indennità (articolo 111, D.P.R. n. 1124/1965), non è impeditiva dell'efficacia interruttiva di tali atti, che anzi permane fino alla definizione del procedimento medesimo. Peraltro, successivamente, la Cassazione (9 luglio 2007, n. 1532, e 6 settembre 2006, n. 19175) aveva affermato che il termine prescrizionale delle azioni per conseguire le prestazioni, era sospeso durante la pendenza del procedimento amministrativo, anche ove questo non si fosse concluso nei termini previsti dalla legge. Tuttavia, il predetto orientamento fu subito abbandonato (4 dicembre 2007, n. 25261 e 30 agosto 2011, n. 17822), per cui è ora fermo il principio secondo cui il decorso dei termini per la liquidazione della prestazione indennitaria, senza che l'Istituto si sia pronunciato, comporta il formarsi del silenzio-rigetto, l'esaurimento del procedimento amministrativo e la conseguente cessazione della sospensione della prescrizione. Orbene, coerentemente con la recente evoluzione giurisprudenziale, l'INAIL impartisce nuove istruzioni per la trattazione dei casi concreti futuri, nonché delle fattispecie in istruttoria e di quelle per le quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, non prescritte o decise con sentenza passata in giudicato. Anzitutto, resta fermo che il dies a quo della prescrizione coincide con il momento in cui il diritto può essere fatto valere, secondo le disposizioni vigenti. La domanda amministrativa di liquidazione della prestazione, presentata entro 3 anni dal dies a quo, avendo effetto interruttivo della prescrizione, impedisce l'estinzione del diritto. In questo caso, il termine triennale ricomincia a

decorrenza dal momento in cui si esauriscono i termini fissati dalla legge per l'espletamento del procedimento amministrativo, pari a 150 giorni (210 giorni per le revisioni). L'effetto interruttivo è esteso anche ad eventuali altri atti stragiudiziali di esercizio del diritto, come, ad esempio, la presentazione dell'opposizione o di eventuali solleciti rivolti all'Istituto per la definizione della richiesta di liquidazione delle prestazioni. Al riguardo, se l'atto interruttivo interviene entro il termine di sospensione, la prescrizione triennale del diritto ricomincia a decorrere dalla scadenza del medesimo; se, invece, l'atto è successivo, il decorso ha luogo dalla data di presentazione dell'atto, senza applicazione di alcun ulteriore periodo di sospensione. Eventuali atti istruttori dell'Istituto o eventuali provvedimenti negativi emanati dopo la scadenza dei termini previsti per la definizione del procedimento e, dunque, a seguito della formazione del silenzio-rigetto, non producono alcun effetto interruttivo; di contro, eventuali provvedimenti di riconoscimento del diritto, sia pure in misura inferiore a quanto richiesto, producono effetti in tal senso (anche in questo caso, il termine non è suscettibile di sospensione).

10) INPS – Messaggio n. 14870 del 20 settembre 2013: precisazioni in merito alle modalità di erogazione delle somme per il pagamento degli asili-nido

Come noto la legge 92/2012 ha istituito, in via sperimentale, per il triennio 2013–2015, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità, in alternativa al congedo parentale, voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting, ovvero un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Con il Messaggio n. 14870, del 20 settembre 2013, l'INPS ha provveduto ad informare che provvederà direttamente al pagamento degli asili nido nei quali sono stati iscritti i bambini, rammentando che deve trattarsi di asili presenti nell'elenco pubblicato sul sito istituzionale dell'Inps in data 28 giugno 2013. In particolare, il pagamento delle rette scolastiche sarà corrisposto fino ad un massimo di 300 euro mensili, fino al massimo di 6 mesi.

11) Agenzia delle Entrate – Circolare n. 61/E del 26 settembre 2013: tassazione del TFR per eredi aventi la residenza in Paesi esteri

L'Agenzia delle Entrate, con R.M. n.61/E del 26 settembre, chiarisce che la tassazione da applicare al TFR e le indennità sostitutive di preavviso, erogate agli eredi del defunto residenti all'estero, è quella prevista in Italia se al momento del decesso il lavoratore era residente in Italia con anche il soggetto sostituto che ha erogato le somme. Infatti, in base alla legislazione italiana e comunitaria avendo le somme natura retributiva sono sottoposte alla tassazione del paese di residenza del lavoratore. Inoltre, l'Agenzia chiarisce che, nel caso del Regno Unito, all'atto della tassazione degli emolumenti nel paese di residenza gli eredi essi potranno portare in deduzione la tassazione pagata in Italia.

12) Ministero del Lavoro – Circolare n. 36 del 6 settembre 2013 – INAIL – Circolare 5727 del 20 settembre 2013: chiarimenti in materia di DURC

Come noto, dopo la conversione in legge del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 (legge di conversione 9 agosto 2013, n. 98) e a decorrere dal 21 agosto 2013 sono state apportate alcune modifiche alla disciplina del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) con particolare riferimento ai contratti stipulati con controparti pubbliche.

**DECRETO-LEGGE 21 giugno 2013, n. 69 Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia.
(GU Serie Generale n.144 del 21-6-2013 - Suppl. Ordinario n. 50)**

Articolo 31

(Semplificazioni in materia di DURC)

1. All'articolo 13-bis, comma 5, del decreto-legge 7 maggio 2012, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 2012, n. 94, le parole: «di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296,» sono soppresse.
2. Al codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) all'articolo 38, comma 3, le parole da: «resta fermo» fino a: «successive modificazioni e integrazioni» sono sostituite dalle seguenti: «resta fermo per le stazioni appaltanti e per gli enti aggiudicatori l'obbligo di acquisire d'ufficio il documento unico di regolarità contributiva»;
 - b) all'articolo 118, comma 6, il terzo periodo è sostituito dal seguente: «Ai fini del pagamento delle prestazioni rese nell'ambito dell'appalto o del subappalto, la stazione appaltante acquisisce d'ufficio il documento unico di regolarità contributiva in corso di validità relativo all'affidatario e a tutti i subappaltatori».
3. Nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, nelle ipotesi previste dai commi 4 e 5 del presente articolo, in caso di ottenimento da parte dei soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207, del documento unico di regolarità contributiva (DURC) che segnali un'inadempienza contributiva relativa a uno o più soggetti impiegati nell'esecuzione del contratto, i medesimi soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica n. 207 del 2010 trattengono dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza. Il pagamento di quanto dovuto per le inadempienze accertate mediante il DURC è disposto dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica n. 207 del 2010 direttamente agli enti previdenziali e assicurativi, compresa, nei lavori, la cassa edile.
4. Nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, i soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207, acquisiscono d'ufficio, attraverso strumenti informatici, il documento unico di regolarità contributiva (DURC) in corso di validità:
 - a) per la verifica della dichiarazione sostitutiva relativa al requisito di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;
 - b) per l'aggiudicazione del contratto ai sensi dell'articolo 11, comma 8, del decreto legislativo n. 163 del 2006;
 - c) per la stipula del contratto;
 - d) per il pagamento degli stati avanzamento lavori o delle prestazioni relative a servizi e forniture;
 - e) per il certificato di collaudo, il certificato di regolare esecuzione, il certificato di verifica di conformità, l'attestazione di regolare esecuzione, e il pagamento del saldo finale.

5. Il documento unico di regolarità contributiva (DURC) rilasciato per i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ha validità di centottanta giorni dalla data di emissione. I soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207, utilizzano il DURC in corso di validità, acquisito per l'ipotesi di cui al comma 4, lettera a), del presente articolo, anche per le ipotesi di cui alle lettere b) e c) del medesimo comma. Dopo la stipula del contratto, i soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica n. 207 del 2010 acquisiscono il DURC ogni centottanta giorni e lo utilizzano per le finalità di cui al comma 4, lettere d) ed e), del presente articolo, fatta eccezione per il pagamento del saldo finale per il quale è in ogni caso necessaria l'acquisizione di un nuovo DURC.

6. Nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, i soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207, acquisiscono d'ufficio il documento unico di regolarità contributiva (DURC) in corso di validità relativo ai subappaltatori ai fini del rilascio dell'autorizzazione di cui all'articolo 118, comma 8, del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, nonché nei casi previsti al comma 4, lettere d) ed e), del presente articolo.

7. Nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, ai fini della verifica amministrativo-contabile, i titoli di pagamento devono essere corredati dal documento unico di regolarità contributiva (DURC) anche in formato elettronico.

8. Ai fini della verifica per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC), in caso di mancanza dei requisiti per il rilascio di tale documento gli Enti preposti al rilascio, prima dell'emissione del DURC o dell'annullamento del documento già rilasciato, invitano l'interessato, mediante posta elettronica certificata o con lo stesso mezzo per il tramite del consulente del lavoro nonché degli altri soggetti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a quindici giorni, indicando analiticamente le cause della irregolarità.

Con la Circolare n. 36, il Ministero del Lavoro ha fornito lo scorso 6 settembre i primi chiarimenti applicativi riguardo le semplificazioni in materia di DURC contenute nell'articolo 31 del D.L. n. 69/2013. In particolare, una delle novità più rilevanti riguarda il periodo di validità del DURC che è ora di 120 giorni dall'emissione, per i certificati rilasciati:

- per i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (articolo 31, comma 5, primo periodo);
- ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e per finanziamenti e sovvenzioni previsti dalla normativa dell'Unione europea, statale e regionale (articolo 31, comma 8-ter);
- per i lavori edili tra soggetti privati, fino al 31 dicembre 2014 (articolo 31, comma 8-sexies).

Con riguardo ai contratti pubblici, nella circolare ministeriale n. 36/2013 è stato precisato, inoltre, che la validità di 120 giorni dei DURC acquisiti dalle stazioni appaltanti per la verifica della dichiarazione sostitutiva relativa alla sussistenza del requisito di ordine generale previsto dall'art. 38, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 163/20061 decorre dalla data indicata nel certificato di verifica della dichiarazione sostitutiva, anziché dalla data di rilascio. Nella circolare viene, altresì, precisato che la validità di 120 giorni si applica a tutti i certificati. Le nuove disposizioni, infine, hanno stabilito che le stazioni appaltanti pubbliche devono utilizzare il DURC rilasciato per i contratti pubblici in corso di validità e acquisito d'ufficio per la verifica della dichiarazione sostitutiva anche per l'aggiudicazione e la stipula del contratto nonché per contratti diversi da quelli per i quali è stato espressamente acquisito.

La Circolare prot. 5727 del 20 settembre 2013, INAIL ha fornito le istruzioni operative in merito ai primi adeguamenti effettuati con il rilascio della versione 4.0.1.28 dell'applicativo Sportello unico

previdenziale. A tal fine è stato necessario aggiornare le diciture sui certificati riguardanti il periodo di validità. Di seguito provvediamo ad elencare le modifiche effettuate sui certificati, suddivise per richiedente e tipo di richiesta.

1) Appalto pubblico di Lavori – APPALTO/SUBAPPALTO/AFFIDAMENTO

RICHIEDENTE: STAZIONE APPALTANTE/AMMINISTRAZIONE PROCEDENTE

1.1) STIPULA CONTRATTO / CONVENZIONE / CONCESSIONE

1.2) STATO DI AVANZAMENTO LAVORI ALLA DATA DEL

1.3) LIQUIDAZIONE FINALE / REGOLARE ESECUZIONE LAVORI ALLA DATA DEL
NUOVA DICITURA: "DURC valido 120 giorni dalla data di emissione"

2) Appalto pubblico di Forniture – APPALTO/SUBAPPALTO/AFFIDAMENTO

RICHIEDENTE: STAZIONE APPALTANTE/AMMINISTRAZIONE PROCEDENTE

2.1) STIPULA CONTRATTO / CONVENZIONE / CONCESSIONE

2.2) EMISSIONE ORDINATIVO / LIQUIDAZIONE FATTURA ALLA DATA DEL

NUOVA DICITURA: "DURC valido 120 giorni dalla data di emissione"

3) Appalto pubblico di Servizi – APPALTO/SUBAPPALTO/AFFIDAMENTO

RICHIEDENTE: STAZIONE APPALTANTE/AMMINISTRAZIONE PROCEDENTE

3.1) STIPULA CONTRATTO / CONVENZIONE / CONCESSIONE

3.2) EMISSIONE ORDINATIVO / LIQUIDAZIONE FATTURA ALLA DATA DEL

NUOVA DICITURA: "DURC valido 120 giorni dalla data di emissione"

4) ALTRA TIPOLOGIA

RICHIEDENTE: STAZIONE APPALTANTE/AMMINISTRAZIONE PROCEDENTE

4.1) VERIFICA AUTODICHIARAZIONE ALLA DATA DEL

NUOVA DICITURA: "DURC valido 120 giorni dalla data indicata per la verifica dell'autodichiarazione"

4.2) PARTECIPAZIONE /AGGIUDICAZIONE APPALTO

NUOVA DICITURA: "DURC valido 120 giorni dalla data di emissione"

4.3) AGEVOLAZIONI, FINANZIAMENTI, SOVVENZIONI E AUTORIZZAZIONI

NUOVA DICITURA: "DURC valido 120 giorni dalla data di emissione, non utilizzabile per appalti pubblici e lavori edili privati soggetti a DIA o a permesso di costruire."

4.4) CONTRATTI PUBBLICI DI FORNITURE E SERVIZI IN ECONOMIA CON AFFIDAMENTO DIRETTO ALLA DATA DEL

NUOVA DICITURA: "DURC valido 120 giorni dalla data di emissione"

4.5) LAVORI PRIVATI IN EDILIZIA

NUOVA DICITURA: "Il presente certificato è valido 120 giorni dalla data di emissione"

5) ALTRA TIPOLOGIA

RICHIEDENTE: AZIENDA/INTERMEDIARIO CON DELEGA

5.1) LAVORI PRIVATI IN EDILIZIA

NUOVA DICITURA: "Il presente certificato è valido 120 giorni dalla data di emissione"

5.2) ATTESTAZIONE SOA/ISCRIZIONE ALBO FORNITORI

NUOVA DICITURA: "DURC valido 120 giorni dalla data di emissione, non utilizzabile per appalti pubblici e lavori edili privati soggetti a DIA o a permesso di costruire."

5.3) ALTRI USI CONSENTITI DALLA LEGGE

NUOVA DICITURA: "DURC valido 120 giorni dalla data di emissione, non utilizzabile per appalti pubblici e lavori edili privati soggetti a DIA o a permesso di costruire."

6) ALTRA TIPOLOGIA

RICHIEDENTE: SOA

6.1) ATTESTAZIONE SOA/ISCRIZIONE ALBO FORNITORI

NUOVA DICITURA: "DURC valido 120 giorni dalla data di emissione, non utilizzabile per appalti

pubblici e lavori edili privati soggetti a DIA o a permesso di costruire."

Si fa riserva di successive notizie in ordine ad ulteriori adeguamenti in corso di approfondimento con INPS e Casse Edili. Ricordiamo che il DURC è un certificato unico che attesta la regolarità contributiva di un'impresa nei pagamenti e negli adempimenti previdenziali, assistenziali e assicurativi, nonché in tutti gli obblighi previsti dalla normativa vigente nei confronti di INPS, INAIL e Casse Edili. In questo modo, le imprese effettuano un'unica richiesta di rilascio della regolarità contributiva a uno degli enti citati, anziché tre (ciascuna per ogni ente) come avveniva in passato.

13) Fondo Prevedi: comunicazione di aggiornamento della documentazione

Si provvede ad informare che il Fondo Prevedi ha recentemente rimesso alla Covip la nuova versione della *"Nota informativa"* con i relativi allegati. Le modifiche rispetto alla precedente versione riguardano, nella *"Scheda sintetica"*:

- *"Destinatari"*: sono stati dettagliati, in aggiunta ai lavoratori soggetti al CCNL edili-industria e al CCNL edili-artigianato, anche tutti gli altri destinatari previsti dall'art. 5 dello Statuto del Fondo Pensione, ovvero i dipendenti delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie dei CCNL di riferimento per il Fondo Prevedi, i dipendenti degli Enti paritetici del settore edile, i dipendenti del Fondo Pensione e i lavoratori edili in distacco sindacale presso le Organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi sopra richiamati;
- *"Recapiti utili"*: sono stati aggiornati i numeri di telefono e di fax del Fondo Pensione, in conseguenza della variazione del gestore telefonico dello stesso;
- *"Misure contributive"*: è stata introdotta la precisazione che, per i dipendenti del Fondo Prevedi iscritti a quest'ultimo, ove soggetti ad un contratto di lavoro diverso dal CCNL edili-industria e dal CCNL edili-artigianato, si applicano le misure contributive previste dalle Fonti Istitutive dello stesso Prevedi, fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore con riferimento al contributo a carico dell'azienda.

Nella sezione *"Caratteristiche della forma pensionistica complementare"* è stato modificato il numero di fax al quale inviare i reclami.

Il Fondo ha inviato alla Covip anche gli aggiornamenti relativi allo Statuto, al Documento sulle anticipazioni, al documento sulle rendite ed a quello sul regime fiscale, in conseguenza della variazione dei recapiti telefonici (nessuna altra modifica è stata apportata ai documenti stessi).

14) INPS – Circolare n. 139 del 27 settembre 2013: modalità operative per la fruizione da parte delle aziende agricole dell'incentivo all'assunzione ex lege 92/2012

L'INPS con la Circolare n. 139, diffusa in data 27 settembre 2013, ha provveduto ad illustrare le modalità operative cui le aziende agricole sono chiamate ad attenersi al fine di denunciare lavoratori appartenenti alle categorie oggetto dell'incentivo all'assunzione previsto dall'articolo 4, Legge 92/2012. Si ricorda che l'articolo 4, commi 8-11, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, ha previsto, uno sgravio contributivo a favore del datore di lavoro che preceda all'assunzione di:

- lavoratori con almeno cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi;
- donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree.

Tale riduzione è pari al 50% della contribuzione sulla quota a carico del datore di lavoro.

LEGGE 28 giugno 2012 , n. 92
Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.
Articolo 4

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Modalità di denuncia da parte delle aziende agricole

Dopo l'approvazione del modulo di richiesta trasmesso dall'azienda, viene attribuito un codice di autorizzazione con relative date di inizio e fine autorizzazione. Con tale codice, l'azienda potrà procedere alla denuncia dei lavoratori per la cui assunzione si è richiesto di accedere agli incentivi. Tale valore dovrà essere indicato nell'apposito campo, denominato CODAGIO che, dall'esercizio III/2013, integra i dati occupazionali-retributivi (quadro F) del lavoratore nel modello Dmag.

15) INPS – Circolare n. 138 del 27 settembre 2013: comunicazione della disponibilità del modulo telematico “76/2013” da utilizzarsi per l'ammissione agli incentivi all'assunzione previsti dal DL 76/2013

L'INPS ha diffuso il 27 settembre 2013 la Circolare n. 138/2013 con la quale fornisce le istruzioni operative per la compilazione del modulo telematico “76-2013” - rilasciato a partire dalle ore 15.00 del 1° ottobre - necessario per essere ammessi agli incentivi all'assunzione di giovani previsti dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76. Con l'articolo 1, D.L. 76/2013, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99, si ricorda, infatti, è stato istituito in via sperimentale, nel limite di risorse determinate, un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale.

Il modulo è stato reso disponibile sul sito www.inps.it all'interno dell'applicazione “DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente”, seguendo il percorso “servizi on line”, “per tipologia di utente”, “aziende, consulenti e professionisti”, “servizi per le aziende e consulenti” (autenticazione con codice fiscale e pin), “dichiarazioni di responsabilità del contribuente”.

Come precisato nella precedente Circolare INPS del 17 settembre 2013, n. 131, l'incentivo spetta

per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale; il beneficio è riconosciuto, inoltre, anche per i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della Legge n. 142/2001.
Diversamente, l'incentivo in parola non spetta per le assunzioni di lavoratori domestici.

16) INPS – Messaggio n. 15079 del 25 settembre 2013: chiarimenti in merito alle modifiche apportate dal DL Lavoro alle comunicazioni obbligatorie

Con il Messaggio 25 settembre 2013, n. 15079, l'INPS ha fornito importanti chiarimenti in merito alle modifiche contenute nel Decreto Lavoro relative agli obblighi di comunicazione da parte di datori di lavoro e lavoratori. Il D.L. n. 76/2013, convertito in Legge 9 agosto 2013, n. 99, ha disposto, infatti, che *«le previsioni di cui al comma 6 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, si interpretano nel senso che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga ivi previste sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e delle Province»*.

Quanto disposto deve essere esteso anche alla comunicazione preventiva a carico del lavoratore di prevista dall'articolo 8, comma 5, Legge n. 160/1988 e alla comunicazione da fare entro i cinque giorni dall'inizio dell'attività lavorativa di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) della Legge n. 223/1991.

LEGGE 20 maggio 1988, n. 160

***Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, recante norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro, nonché per il potenziamento del sistema informatico del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.
(GU n.118 del 21-5-1988)***

Articolo 8, comma 5

Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede provinciale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento della predetta attività.

LEGGE 23 luglio 1991, n. 223

***Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.
(GU n.175 del 27-7-1991 - Suppl. Ordinario n. 43)***

Articolo 9, comma 1, lettera d)

1. Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità e decade dai trattamenti e dalle indennità di cui agli articoli 7, 11 comma 2 e 16 quanto:

omissis

d) non abbia provveduto a dare (comunicazione entro cinque giorni dall'assunzione) alla competente sede dell'INPS del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, comma 6.

Nel Messaggio in parola l'INPS precisa che qualora sia presentata la comunicazione preventiva obbligatoria dal datore di lavoro, questa è ritenersi alla stregua delle dichiarazioni previste a carico del lavoratore. Di conseguenza, in presenza della comunicazione fatta dal datore di lavoro, non è necessario procedere con la declaratoria di decadenza dal diritto all'integrazione salariale, ovvero dal diritto all'indennità di mobilità, anche nel caso in cui il lavoratore abbia ommesso di effettuare - sempre all'INPS - la relativa comunicazione. Attraverso la procedura UNILAV, lo stesso Istituto di previdenza verifica la comunicazione effettuata da parte del datore di lavoro e sospenderà l'erogazione del trattamento di integrazione salariale.

17) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21542 del 19 settembre 2013: in caso di licenziamento illegittimo il lavoratore può scegliere tra la reintegra e l'indennità sostitutiva

In caso di licenziamento illegittimo, il lavoratore può esercitare la facoltà di chiedere al datore la reintegra o l'indennità sostitutiva, solo dopo l'emanazione della sentenza che dichiara l'illegittimità del licenziamento e ordina la reintegrazione nel posto di lavoro, non influenzando la circostanza che, su invito del datore, egli abbia di fatto ripreso a lavorare durante lo svolgimento del processo. (Cassazione Sentenza n. 21542 del 19/9/2013) Nel caso di specie un lavoratore, il cui licenziamento era stato dichiarato illegittimo, si era visto negare dalla Corte di Appello l'indennità sostitutiva per la quale aveva optato in luogo della reintegra nel posto di lavoro, perché secondo il giudice, non gli spettava per aver ripreso la sua attività lavorativa in corso di causa su invito del datore di lavoro. Il giudice di appello aveva in quella sede rilevato che non poteva essere riconosciuto il diritto del lavoratore all'indennità di cui all'art. 18, c. 5, della L. 20.05.70 n. 300, in quanto l'opzione ivi prevista presuppone necessariamente il difetto di prestazione e non è possibile quando il lavoratore abbia già ripreso il servizio, manifestando una volontà incompatibile con la rinuncia alla prosecuzione del rapporto. La Corte di Cassazione, nell'accogliere il ricorso del lavoratore, aveva messo in evidenza che nel caso di specie il datore non aveva reintegrato il lavoratore, ma aveva solo consentito che la prestazione riprendesse di fatto ed in termini di precarietà e temporaneità, il che contrasta con il dettato dell'art. 18, c. 5, il quale pone l'alternativa tra la reintegra (come disposta in un provvedimento giudiziale di accertamento dell'illegittimità del licenziamento) e l'indennità e non anche tra questa e la ripresa di fatto della prestazione. In pratica l'articolo 18, comma 5. della Legge 20 maggio 1970 n. 300, prevede che, nel caso in cui il giudice abbia dichiarato l'illegittimità del licenziamento ed abbia ordinato la reintegra nel posto di lavoro, il lavoratore, fermo restando il diritto al risarcimento del danno, può *"chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto" (primo periodo) e che "qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità ..., il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti"* (secondo periodo). Pertanto la Suprema Corte nel rinviare al giudice di secondo grado, ha chiesto che si procedesse ad un nuovo esame della causa facendo applicazione del seguente principio di diritto: il lavoratore può esercitare la facoltà di chiedere al datore l'indennità di cui all'articolo 18, comma 5, della Legge 20 maggio 1970 n. 300, solo dopo l'emanazione della sentenza che dichiara l'illegittimità del licenziamento e ordina la reintegrazione nel posto di lavoro, a nulla rilevando che nelle more del giudizio, aderendo all'invito del datore il lavoratore abbia ripreso il servizio, salvo che da tale reciproco comportamento delle parti possa desumersi che tra le stesse è intervenuto l'accordo, anche implicito, di ricostituzione del rapporto di lavoro.

18) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 21922 del 25 settembre 2013: deve essere considerato illegittimo il licenziamento del dipendente che pretende un ordine scritto

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n. 21922 del 25 settembre 2013 è intervenuta in tema di licenziamento stabilendo l'illegittimità del provvedimento espulsivo, inflitto dopo una discussione con il superiore, al dipendente che, prima di eseguire il nuovo compito assegnatogli, pretende un ordine di servizio scritto. Gli Ermellini hanno chiarito che il recesso del datore di lavoro deve considerarsi sproporzionato rispetto alla condotta del lavoratore, che non costituisce un rifiuto tout court della prestazione, ma risulta finalizzata a limitare eventuali responsabilità in caso di errori nell'esecuzione di incarichi che esulano dalle sue mansioni.

La vicenda ha riguardato una lavoratrice licenziata dalla società per aver subordinato l'esecuzione dell'attività di nuovi compiti, richiestole dal superiore, all'attribuzione con lettera scritta dello specifico incarico e di avere quindi, a seguito della affermazione del superiore secondo la quale ella si rifiutava di eseguire la prestazione, alzato la voce alla presenza di colleghi. La lavoratrice impugnava il provvedimento di licenziamento innanzi al Tribunale in veste di giudice del lavoro. La vicenda viene esaminata, a seguito del ricorso, anche dalla Corte di Appello che ha, a sua volta, ritenuto essere giustificata l'istanza della lavoratrice finalizzata ad ottenere che l'assegnazione di tali compiti venisse formulata per iscritto, sia in ragione della particolare complessità tecnica del lavoro, confermata dalla prova orale, sia in ragione delle possibili responsabilità in caso di errori nell'esecuzione, sia in considerazione del fatto che i compiti in questione erano estranei alle mansioni di impiegata amministrativa svolte fino a quel momento. La società datrice di lavoro ricorre avverso la decisione della Corte Territoriale alla Corte Suprema per la cassazione della sentenza sulla base di due motivi. I giudici di legittimità rigettano il ricorso della società e precisano che *“non appare utilmente invocabile la giurisprudenza di questa Corte evocata dalla società ricorrente, secondo la quale l'eventuale adibizione a mansioni non rispondenti alla qualifica rivestita può consentire al lavoratore di richiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non autorizza lo stesso a rifiutarsi aprioristicamente, e senza un eventuale avallo giudiziario che, peraltro, può essergli urgentemente accordato in via cautelare, di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartito dall'imprenditore, ex artt. 2086 e 2104 cod.civ. da applicarsi alla stregua del principio sancito dall'art. 41 Cost. e può legittimamente invocare l'art. 1460 del cod. civ., rendendosi inadempiente, solo in caso di totale inadempimento dell'altra parte.”*

Nel caso di specie – proseguono i giudici di legittimità - non si è in presenza di un rifiuto tout court di eseguire la prestazione ma solo della richiesta di ordine scritto di assegnazione dei nuovi compiti. Il giudice di merito ha ritenuto giustificata tale pretesa valorizzando, tra le altre, la circostanza delle possibili responsabilità, e quindi conseguenze negative per la lavoratrice, in caso di errore nella esecuzione di compiti che aveva accertato essere estranei non solo alle mansioni di impiegata amministrativa ma alla formazione professionale della dipendente. *“Tale valutazione resiste alla denuncia di parte ricorrente che ne sostiene la incompatibilità con il potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro e con l'efficienza dell'azienda. L'adozione della forma scritta nell'assegnazione di nuovi compiti al dipendente non si pone, infatti, in linea generale, intrinsecamente in contrasto né con i poteri organizzativi e direttivi, facenti capo alla parte datoriale né appare tale da pregiudicare l'efficienza e l'ordinato svolgersi dell'attività di produzione”*.

19) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21361 del 18 settembre 2013: è legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta di eseguire un intervento d'urgenza mentre è smontante

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n. 21361, depositata il 18 settembre 2013, è intervenuta in tema di licenziamento stabilendo che è legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta di eseguire un intervento d'urgenza mentre è smontante: la modalità di "flessibilizzazione" dell'orario consente infatti di far fronte a esigenze impreviste anche con un travalicamento del termine di otto ore. Lo ha sancito la Corte di cassazione che, con la sentenza 21361 del 18 settembre 2013, ha respinto il ricorso di un vigilante contro la decisione della Corte d'appello di Firenze che ha legittimato il recesso comunicatogli dall'azienda per il rifiuto di intervento d'urgenza poco prima della fine del turno.

Nel caso di specie la Suprema Corte ha precisato che si configura l'insubordinazione per cui il recesso del datore è giustificato in base alle disposizioni di legge e di contratto, che disciplinano l'orario di lavoro del personale addetto ai turni di notte, in particolare di quello di vigilanza, consentendo una flessibilizzazione dell'orario stesso per far fronte ad esigenze impreviste.

Infatti la vicenda ha riguardato un dipendente di un istituto di vigilanza che aveva risposto negando la sua disponibilità all'intervento richiesto dalla centrale operativa circa un allarme scattato poco prima della fine del suo turno di lavoro, violando così il disposto dell'articolo 75 del Ccnl che obbliga il personale smontante o già smontato a effettuare il servizio nel ricorso di condizioni oggettive che lo richiedano e ravvisando nella condotta quella insubordinazione che giustifica la risoluzione del rapporto.

Gli Ermellini hanno ritenuto legittimo il provvedimento espulsivo in base alle disposizioni di legge e di contratto che regolano l'orario di lavoro del personale addetto ai turni di notte, e in particolare di quello di vigilanza: «L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore, è fatta salva, tuttavia, l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, che prevedano un orario di lavoro plurisettimanale, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

La disposizione di cui sopra è ribadita dall'articolo 13 del d.lgs. 66/2003 e ha trovato piena attuazione nella contrattazione collettiva di settore (articolo 71 del c.c.n.l. del personale degli istituti di vigilanza privata razione temporis applicabile) nel quale, stante il ruolo ricoperto dalla vigilanza privata quale attività ausiliaria di prevenzione, sicurezza per la tutela del patrimonio pubblico e privato, con le conseguenti necessità di assicurare servizi caratterizzati da straordinarietà non programmabili al fine di evitare pericoli e/o danni ai beni da vigilare, è stato convenuto che in base all'articolo 3 d.lgs. 66/2003 ai fini contrattuali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e, tuttavia, si è precisato che tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli istituti di vigilanza». I giudici di legittimità hanno ancora affermato che *"il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione, del lavoratore del turno montante, che dovrà avvenire entro due ore e mezza dal termine del normale orario giornaliero"*: si tratta di una modalità di flessibilizzazione dell'orario che, ragionevolmente, consente il corretto avvicendamento nel servizio assicurando la presenza di personale per fare fronte a esigenze impreviste, e non rientranti nella normale organizzazione del lavoro, quale può essere concretamente qualificata la necessità di provvedere ad un intervento in prossimità della fine del turno di servizio con, solo eventuale, travalicamento del termine di otto ore. Ma non solo. Piazza Cavour ha anche rilevato le numerose e gravi sanzioni disciplinari inflitte nel biennio anteriore al licenziamento a conferma dell'ormai compromesso rapporto di fiducia. Al ricorrente, dunque, non resta che pagare 3 mila euro di spese.

20) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 20913 del 12 settembre 2013: cause di illegittimità del trasferimento

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n. 20913 depositata il 12 settembre 2013, è intervenuta in tema di variazione della sede lavorativa, stabilendo l'illegittimità del trasferimento del lavoratore, in assenza di effettive e reali ragioni organizzative (insussistenza di esubero di personale), anche nel caso in cui nell'unità produttiva di destinazione vi sia un'effettiva mancanza di manodopera. Nella fattispecie, una lavoratrice del settore del credito è riuscita ad ottenere l'inoperatività, ai sensi dell'articolo 2012 Codice Civile, del trasferimento ad un'unità produttiva, in seguito poi oggetto di una cessione di ramo d'azienda. La dipendente aveva impugnato il provvedimento di trasferimento inanzi al Tribunale in veste di Giudice di Lavoro. Il Tribunale accoglieva la richiesta del dipendente dichiarando l'illegittimità del provvedimento e condannando la convenuta alla riammissione della ricorrente G.M. presso la filiale di provenienza. La società datrice di lavoro proponeva, avverso la decisione del giudice di prime cure, ricorso alla Corte di Appello. Il giudice di appello confermando la decisione di primo grado respingeva il ricorso della società ricorrente e respingeva anche l'eccezione di carenza di interesse ad agire della lavoratrice, motivata con l'essere la detta lavoratrice, a decorrere dal 1° ottobre 2004, "*passata in carico*" all'Agenzia di Ficarra, ramo di azienda oggetto di successiva cessione – a decorrere dal 1° gennaio 2005 – alla Banca Nuova s.p.a.. Ha osservato il giudice d'appello che l'interesse alla pronuncia — attuale e concreto — discendeva dal fatto che la dichiarazione di illegittimità del trasferimento avrebbe comportato il venir meno del passaggio della lavoratrice alla Banca Nuova s.p.a., per effetto della cessione, quale ramo di azienda, dell'Agenzia di Ficarra dove la M. era stata trasferita. Ha quindi respinto il motivo di gravame con il quale la società datrice aveva contestato la sussistenza del suo obbligo a palesare le ragioni del trasferimento sul rilievo che il trasferimento era stato subito contestato dalla lavoratrice anche in merito alle ragioni che lo avevano determinato, che lo stesso doveva comunque ritenersi illegittimo atteso che, pur in assenza di esplicita revoca, la ricorrente aveva continuato a prestare servizio presso la sede di Barcellona P.G., che comunque erano condivisibili le motivazioni del primo giudice sia in ordine alla generica e non specificata sussistenza delle ragioni organizzative che avrebbero giustificato il trasferimento sia in merito alle risultanze della prova orale che aveva smentito l'assunto datoriale in ordine all'eccesso di organico nella sede di Barcellona P.G.. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso la società datrice di lavoro sulla base di due motivi. Gli Ermellini rigettano il ricorso della società ricorrente, confermando legittimo l'operato dei giudici di merito.

21) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 20728 del 10 settembre 2013: effetti sul rapporto di lavoro del trasferimento di un ramo di azienda non autosufficiente

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n. 20728 del 10 settembre 2013 è intervenuta in tema di cessione d'azienda ed ha affermato che non c'è trasferimento di ramo d'azienda senza prova che tutte le professionalità sono legate alla funzione da svolgere. Il rapporto prosegue con il cedente se la struttura conferita al cessionario non è autonoma, ma risulta creata gradualmente ad hoc in vista della dismissione. Per gli Ermellini si è trattato di un'ipotesi di trasferimento d'azienda disconosciuto dalla Cassazione, secondo cui non è riconducibile alla nozione di cessione d'azienda il contratto con il quale viene realizzata la cd. esternalizzazione dei servizi, ove questi non integrino un ramo o parte di azienda nei sensi suindicati. Per queste ragioni, correttamente è stata esclusa la sussistenza dei requisiti per configurare la cessione di ramo di azienda nel trasferimento, da una società ad altra, del ramo d'azienda "Logistica fisica", considerato che di esso non erano state chiarite struttura e dimensione, né provata la connessione della

professionalità del personale addetti con le attività del preteso ramo, né l'autonomia organizzativa, e che, inoltre, la articolazione funzionale ceduta si caratterizzava per la estrema eterogeneità delle attività e capacità professionali dei lavoratori che vi erano addetti e per la mancanza di qualsiasi funzione unitaria, suscettibile di farla assurgere in qualche modo ad unitaria "entità economica" (in tali termini, Cass. 206/2004, cui sono conformi Cass. 22125/06, Cass. 5932/08 cit.). La vicenda ha riguardato il ricorso presentato da un dipendente della società T. che si era rivolto al Tribunale quale giudice del lavoro per l'inapplicabilità dell'art. 2112 c.c. al rapporto di lavoro, che doveva intendersi proseguire senza soluzione di continuità con la T., non potendo ritenersi che il settore Logistica fisica trasferito il 27.2.2003 alla TNT Logistic Italia s.p.a. configurasse un autonomo ramo d'azienda.

Il Tribunale accoglieva la richiesta del dipendente. La società proponeva ricorso alla Corte di Appello contro la decisione del Tribunale.

La Corte Territoriale respingeva il ricorso della società ricorrente evidenziando che "la struttura oggetto del trasferimento era tutt'altro che preesistente, poiché rimaneggiato in occasione della cessione con un'arbitraria selezione delle unità impiegate da trattenere e di quelle da cedere, e che la stessa era tutt'altro che autonoma in quanto pur sempre dipendente da T.I. per quanto atteneva alla sfera decisionale ed impossibilitata a funzionare in maniera autosufficiente al di fuori del contesto T. al quale era legata mercè il contratto di servizio concluso tra T. e TNT contestualmente alla cessione."

Per la cassazione di tale decisione ricorre T.I. spa, affidando l'impugnazione a due motivi. Gli Ermellini nel respingere il ricorso della società evidenziano che *"nel regime normativo precedente la modifica contenuta nel D.Lgs. n. 276 del 2003, articolo 32 – per "ramo d'azienda", ai sensi dell'articolo 2112 Codice civile (così come modificato dalla Legge 2 febbraio 2001, n. 18, in applicazione della direttiva CE n. 98/50), come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione di azienda, deve intendersi ogni entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, il che presuppone una preesistente realtà produttiva autonoma e funzionalmente esistente e non anche una struttura produttiva creata "ad hoc" in occasione del trasferimento o come tale identificata dalle parti del negozio traslativo, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza del rapporto ad un ramo di azienda già costituito. È stato in modo del tutto condivisibile osservato che può applicarsi la disciplina dettata dall'articolo 2112 del Codice Civile anche in caso di frazionamento e cessione di parte dello specifico settore aziendale destinato a fornire il supporto logistico sia al ramo ceduto che all'attività rimasta alla società cessionaria, purché esso mantenga, all'interno della più ampia struttura aziendale oggetto della cessione, la propria organizzazione di beni e persone al fine della fornitura di particolari servizi per il conseguimento di specifiche finalità produttive dell'impresa e che, in presenza di tale presupposto, si considerano fare parte del ramo d'azienda, sicché, peraltro, i rapporti trasferiti dal cedente al cessionario, ai sensi dell'articolo 2112 Codice Civile senza necessità di un loro consenso, riguardano i dipendenti che prestano la loro attività non solo esclusivamente, ma anche prevalentemente, per la produzione di beni e servizi del ramo aziendale (Cass. n. 2489 del 2008, Cass. n. 8017 del 2006)."*

22) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21356 del 18 settembre 2013: il provvedimento di licenziamento non legittima il demansionamento

La Suprema Corte di Cassazione – Sezione lavoro – con la sentenza n. 21356 del 18 settembre 2013 è intervenuta in tema di licenziamento affermando che il demansionamento non può trovare giustificazione con l'esigenza di evitare il licenziamento. Gli Ermellini, infatti, nelle motivazioni della sentenza hanno affermato che *“non può ritenersi che il demansionamento sia legittimato dalla volontà di impedire il licenziamento in quanto mansioni dequalificanti devono essere comunque accettate (e prima ancora proposte..) dal lavoratore”*.

I giudici di legittimità hanno respinto il ricorso di una banca contro la condanna al risarcimento del danno per 25mila euro nei confronti di un proprio dipendente. In particolare la Corte Suprema nel rigettare il ricorso proposto avverso la sentenza della Corte Territoriale che aveva condannato il ricorrente al risarcimento del danno per il demansionamento subito da un proprio dipendente dequalificato al fine – a detta della ricorrente – di evitarne il licenziamento. Gli Ermellini spiegano nella sentenza che rientra nei poteri dell'imprenditore quello di operare la ristrutturazione con la soppressione del CED della Banca; tuttavia dovevano essere affidate al lavoratore ex articolo 2103 del Codice civile mansioni compatibili con il livello di inquadramento e con la professionalità acquisita. La sentenza della Corte d'appello ha accertato che tale compatibilità non sussiste e ha esaminato tutti gli aspetti dell'avvenuto demansionamento. Non appare dunque condivisibile – secondo i giudici di legittimità – ancorare il disposto mutamento di mansioni all'esercizio dei poteri imprenditoriali, coperti dall'articolo 41 della Costituzione, in quanto tali poteri, tra cui rientra anche lo ius variandi, devono rispettare la norma di cui all'articolo 2103 del Codice civile palesemente violata nella fattispecie. La Corte di appello, ricordando gli ermellini, ha osservato, correttamente, che *“non può ritenersi che il demansionamento sia legittimato dalla volontà di impedire il licenziamento in quanto mansioni dequalificanti devono essere comunque accettate (e prima ancora proposte, il che non sembra neppure essere stato dedotto) dal lavoratore”*. Ne appare condivisibile ancorare il disposto mutamento di mansioni all'esercizio dei poteri imprenditoriali coperti dall'art. 41 della Costituzione *“perché tali poteri (tra cui rientra anche lo ius variandi) devono rispettare la norma di cui all'articolo 2103 del Codice civile, palesemente violata nella fattispecie”*.

23) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21452 del 19 settembre 2013: se il rapporto di lavoro non è effettivamente ricostituito non può assumere alcuna rilevanza la temporanea ripresa della prestazione in corso di causa

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la recentissima sentenza n. 21452, depositata in data 19 settembre 2013, in accoglimento del ricorso presentato da un dipendente licenziato, è intervenuta in materia di opzione per le quindici mensilità sostitutive della reintegrazione, con particolare riferimento ai termini per il relativo esercizio. Nella sentenza impugnata, la Corte territoriale aveva escluso il diritto del lavoratore all'indennità di cui all'art. 18 L. 300/1970, ritenendolo incompatibile con la ripresa, anche temporanea, del servizio da parte del lavoratore. Nella fattispecie in commento, in realtà, il datore di lavoro, nelle more del giudizio, non aveva provveduto alla reintegrazione del lavoratore, limitandosi invece a consentire che la prestazione riprendesse di fatto ed in termini di precarietà.

L'articolo 18 della Legge 300/1970, nell'attuale terzo comma, (già quinto comma nel testo ante riforma “Fornero”, applicabile alla fattispecie *“ratione temporis”*) consente al lavoratore di richiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, entro il termine di trenta giorni dalla comunicazione del deposito dalla sentenza o, se anteriore, dall'invito del datore a tornare in

servizio. L'interpretazione del succitato disposto in termini di obbligazione con facoltà alternativa *a latere creditoris* (il lavoratore), avente ad oggetto la reintegrazione o la corresponsione dell'indennità, ha indotto il Giudice di appello ad escludere il diritto ad esercitare l'opzione per le quindici mensilità nel caso de quo, laddove il dipendente licenziato, dopo il recesso datoriale ma prima della sentenza di reintegrazione, aveva accolto l'invito del datore, riprendendo di fatto l'esecuzione della prestazione. Secondo la Corte territoriale, infatti, la ripresa dell'attività lavorativa nelle more del giudizio aveva configurato idoneo consenso del prestatore alla ricostituzione del rapporto lavorativo, in quanto manifestazione di volontà incompatibile con la rinuncia alla prosecuzione del rapporto.

La Suprema Corte, pur aderendo all'interpretazione dell'istituto dell'opzione quale obbligazione alternativa dal lato del lavoratore, ha tuttavia disatteso la pronuncia di merito quanto alla determinazione del momento a decorrere dal quale l'opzione stessa è esercitabile. A tale riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito come il dies a quo non possa non coincidere con l'emissione dell'ordine di reintegra contenuto nella sentenza di accertamento dell'illegittimità del licenziamento, salva l'ipotesi in cui la ripresa dell'attività su invito datoriale integri accordo tra le parti per la revoca del licenziamento, con conseguente ripristino del rapporto già cessato. Ed infatti, prima del provvedimento giurisdizionale di cui sopra ed in assenza di una vera e propria proposta negoziale per la ricostituzione del rapporto lavorativo, non è data al lavoratore alcuna possibilità di esercizio dell'opzione. Ne consegue che, contrariamente a quanto affermato dalla Corte territoriale, ai fini dell'esclusione della facoltà ex art. 18, nessuna rilevanza può assumere la temporanea e precaria ripresa del servizio intervenuta in corso di causa in adesione all'invito datoriale, non essendo in tal caso ravvisabile un accordo, anche implicito, di ricostituzione del rapporto di lavoro. Orbene, nella fattispecie in commento, il rapporto di lavoro non poteva invero ritenersi ripristinato nelle more del giudizio, come inequivocabilmente comprovato dalla circostanza per cui la causa è proseguita anche dopo la temporanea ripresa dell'attività lavorativa, con esito favorevole al dipendente illegittimamente licenziato. Concludendo, gli Ermellini, in riforma della sentenza impugnata, hanno ritenuto che l'opzione per le quindici mensilità sostitutive della reintegrazione, sebbene successiva all'accettazione dell'invito datoriale di riprendere l'esecuzione della prestazione, fosse stata tempestivamente esercitata dal lavoratore dopo la sentenza di reintegrazione, dovendosi escludere che il rapporto di lavoro fosse stato medio tempore ricostituito.

24) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 17 settembre 2013 n. 21203: recarsi ripetutamente in ritardo al lavoro può giustificare il licenziamento

È legittimo procedere al licenziamento del lavoratore che si reca ripetutamente tardi al lavoro falsificando l'orario di ingresso. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, con la sentenza 21203/2013, ritenendo corretta la valutazione del datore di lavoro secondo cui la condotta del dipendente avrebbe integrato un'ipotesi ex articolo 2119 del Codice civile e cioè *“un comportamento talmente grave da ledere irrimediabilmente il nesso di fiducia che deve sostenere il rapporto”*. I giudici di appello, ricorda la sentenza, avevano infatti *“evidenziato la gravità della condotta posta in essere dal ricorrente, il quale, nel rendersi responsabile dell'addebito, era venuto meno ai doveri di correttezza nell'esecuzione del rapporto ricorrendo a timbrature false dell'orario di entrata; allontanandosi ingiustificatamente dal luogo di lavoro per recarsi ad un circolo sportivo a giocare a tennis o a praticare il canottaggio; per visitare concessionari d'auto ovvero allontanarsi in compagnia di estranei senza più rientrare in ufficio”*. Il giudice territoriale, prosegue la sentenza, *“ha quindi sottolineato che non si è trattato di un episodio isolato, ma di più episodi avvenuti in più riprese in breve lasso di tempo, per cui le modalità della condotta e la frequenza degli episodi*

contestati deponavano per la mala fede del lavoratore, il quale aveva finito, in tal modo, per ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che avrebbe dovuto sorreggere il rapporto di lavoro”.

25) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21910 del 26 settembre 2013: regole di comunicazioni ai sindacati dei licenziamenti collettivi

La Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n. 21910 depositata il 26 settembre 2013, è intervenuta in materia di licenziamento affermando che ai fini degli effetti della procedura di mobilità la comunicazione può essere fatta anche soltanto alla RSU con esclusione delle sigle territoriali o di categoria, pur se la RSU appartiene ad una organizzazione sindacale irrilevante sul piano nazionale ma radicata in quel determinato contesto e firmataria di un accordo collettivo applicato nell'unità di riferimento. Pertanto alla luce del principio statuito deve ritenersi legittimo il licenziamento collettivo laddove l'avvio della procedura di mobilità sia stato comunicato alle sole rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e non anche a tutte le sigle sindacali presenti nell'unità produttiva, rilevando la scelta dell'azienda sul piano della condotta antisindacale ma non sul piano della nullità della procedura per la mancata partecipazione di tutti i rappresentanti interni dei lavoratori per cui la procedura deve considerarsi correttamente perfezionata. Gli Ermellini nel caso di specie hanno osservato che la consultazione delle RSU non implica quello con tutte le sigle sindacali presenti nell'unità produttiva. La legge 20 maggio 1970, n. 200 devolveva i diritti sindacali posti nel Titolo III della stessa legge alle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché alle associazioni sindacali non affiliate alle suddette confederazioni ma risultanti firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva. La norma risultava fondata su un criterio selettivo della rappresentanza sindacale perché era volta a riconoscere ampi poteri alle organizzazioni dei lavoratori storicamente collaudate, quali quelle espresse dal sindacalismo confederale, e ad estendere detti poteri anche a quelle associazioni, per le quali la stipula di contratti “nazionali o provinciali” dimostrava nei fatti una non marginale capacità di consenso in non ristretti ambiti territoriali. Su tale normativa si è innestata la disciplina sulle RSU, previste dal Protocollo di Intesa Trilaterale del 23 luglio 1993 che dispone che le organizzazioni firmatarie o quelle che ad esso aderiscono successivamente acquistano il diritto di promuovere la formazione delle RSU e di partecipare alle relative elezioni, e che contempla che le RSU subentrino alle RSA nella titolarità dei diritti, dei permessi e delle libertà sindacali del Titolo III dello Statuto nonché nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni attribuite dalla legge.

Gli approfondimenti della Rassegna sindacale e previdenziale

Esame delle norme in materia di congedi straordinari

Nell'attuale quadro normativo è rinvenibile la previsione secondo cui, a determinate condizioni, al lavoratore sia concessa la possibilità di usufruire di un congedo straordinario finalizzato all'assistenza di familiari che si trovino in situazioni di gravità, riconosciuta tale da un'apposita commissione medica. Tale facoltà è normalmente riservata al coniuge, oppure al padre e alla madre del disabile. Fratelli e sorelle potranno usufruirne soltanto in via del tutto residuale.

Il congedo può essere fruito in maniera frazionata o continuativa per un periodo massimo di due anni. Durante il congedo il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità e anche all'accredito figurativo della contribuzione.

L'articolo 42 del D.Lgs. n.151/01, modificato dal legislatore con l'articolo 4 del D.Lgs. n.119/11, ha introdotto alcune modifiche rispetto alla disciplina previgente ed ha stabilito un ordine di priorità tassativo tra i soggetti che possono fruire del congedo, oltre a identificare la figura del "referente unico" del disabile.

Quali sono i soggetti che hanno diritto al congedo

La norma stabilisce un ordine di priorità (tassativo) dei soggetti che si vedono riconoscere il diritto alla fruizione del congedo straordinario. Tale ordine di priorità degrada solo ed esclusivamente nel caso in cui vi sia mancanza o decesso o in presenza di patologie invalidanti di coloro ai quali per primi viene riconosciuto il diritto. Sono invece esclusi dal diritto al congedo straordinario gli addetti ai servizi domestici e familiari, i lavoratori a domicilio e gli agricoli giornalieri. I beneficiari usufruiranno del congedo straordinario secondo il seguente ordine:

1. coniuge convivente della persona disabile in situazione di riconosciuta gravità;
2. padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. In questo caso tutti i soggetti di cui ai punti 1) e 2) dovranno trovarsi nella condizione di mancanza, decesso, patologie invalidanti;
4. uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. In questo caso tutti i soggetti di cui ai punti 1), 2) e 3) dovranno trovarsi nella condizione di mancanza, decesso, patologie invalidanti.

Le "*patologie invalidanti*" sono quelle contenute nel DPCM n. 278 del 21 luglio 2000, cioè:

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

La valutazione delle suddette patologie, al fine della discesa nell'ordine di priorità del soggetto che può essere autorizzato a fruire del congedo straordinario, verrà effettuata dal centro medico legale dell'INPS. A questo proposito il richiedente sarà tenuto ad allegare in busta chiusa idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o

del medico di medicina generale o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico per l'opportuna valutazione. Per quanto concerne invece il concetto di "mancanza", la circolare INPS n. 32/12 (Decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011. "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi". Modifica alla disciplina in materia di congedi e permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità) precisa che essa deve essere intesa non solo come una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono. [*"Per quanto concerne la "mancanza", si precisa che essa deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono"*]. In questi casi il richiedente dovrà indicare gli elementi necessari per l'individuazione dei provvedimenti, ovvero produrre la dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46 del DPR n.445/00.

In relazione al concetto di "convivenza", la circolare n.32/12, precisa che la stessa sarà accertata d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica ovvero l'eventuale dimora temporanea (iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'articolo 32 DPR n. 223/89) ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile [*"Al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, il requisito della convivenza, richiesto per la fruizione del congedo straordinario, sarà accertato d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l'eventuale dimora temporanea (vedi iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art.32 D.P.R. n. 223/89), ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile. In alternativa all'indicazione degli elementi di cui sopra, l'interessato ha facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 445/2000. Analogamente, anche per la fruizione dei permessi per assistere un familiare disabile in situazione di gravità, residente in comune distante oltre i 150 Km da quello di residenza del lavoratore, sarà rilevante, ai fini della distanza da dichiarare, la dimora temporanea accertata d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento di tale dato, ovvero prodotta dallo stesso mediante dichiarazione sostitutiva ai sensi del citato D.P.R. n. 445/2000"*]. Sulla base di queste considerazioni sembrerebbe essere superato quanto era stato previsto con il messaggio n. 19583/09 in relazione al fatto che per convivenza si deve fare riferimento in via esclusiva alla residenza, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 43 del Codice civile, non potendo ritenersi conciliabile con la necessità di assistenza continua la condizione di domicilio né la mera elezione di domicilio speciale previsto per determinati atti o affari dall'articolo 47 del Codice civile stesso (*"Ne consegue, pertanto, che, alla luce della necessità di una assistenza continuativa, per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla residenza, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 cod. civ., non potendo ritenersi conciliabile con la predetta necessità la condizione di domicilio né la mera elezione di domicilio speciale previsto per determinati atti o affari dall'art. 47 c.c."*). Sempre in relazione al concetto di convivenza, si ritiene invece che sia ancora applicabile il messaggio INPS n.6512/10, in base al quale la condizione di "convivenza" sarà verificata anche nel caso di residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, ma non anche nello stesso interno (appartamento), dal momento che la residenza nel medesimo stabile, ma in interni diversi, non pregiudica l'effettività e continuità dell'assistenza

[“con Lett.Circ. 18 febbraio 2010, n. 3884, il Ministero, in riferimento alla sentenza n. 19/09 del 26 gennaio 2009, precisa che, in virtù del fine perseguito dalla normativa, cioè la tutela psico-fisica del disabile, la residenza nel medesimo stabile, ma in interni diversi, non pregiudica l’effettività e continuità dell’assistenza al genitore disabile. Pertanto, alla luce delle sopravvenute indicazioni ministeriali, l’accertamento del requisito della “convivenza”, nei casi di specie, dovrà essere effettuato attenendosi a tali indicazioni, ritenendosi condizione sufficiente solo la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, ma non anche nello stesso interno (appartamento)“].

Il concetto di “Referente Unico”

Il concetto di “referente unico”, viene introdotto dal comma 5-bis dell’articolo 42 del D.Lgs. n.151/01 (“Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell’arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. **Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona.** Per l’assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l’altro genitore non può fruire dei benefici di cui all’articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto”) ma era già stato utilizzato nell’articolo 24 della Legge n.183/10 in relazione ai permessi ex lege n.104/92 (“A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. **Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.** Per l’assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente”). Si tratta pertanto di un’estensione di tale ambito anche ai congedi straordinari. In particolare, la norma prevede che il congedo straordinario ed i permessi di cui all’articolo 33 della Legge n. 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona disabile che versa in situazione di gravità. In conseguenza di ciò, nel caso in cui per l’assistenza ad una persona disabile in condizione di gravità risulti essere già esistente un titolare di permessi ai sensi dell’articolo 33 della Legge n. 104/92, un eventuale periodo di congedo straordinario potrà essere autorizzato solo se in favore dello stesso soggetto che è già fruitore dell’altro beneficio. Tuttavia, in deroga a tale disposizione, il legislatore ha previsto un’eccezione in favore dei genitori. In tal senso, infatti, ai genitori (anche se adottivi) di figli disabili in situazione di gravità viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui uno dei due fruisce dei permessi, l’altro non può utilizzare il congedo straordinario. La fruizione si deve intendere alternativa dal momento che si tratta di istituti normativi rispondenti alle medesime finalità di assistenza del disabile in situazione di gravità.

Quanto dura il congedo straordinario

Il comma 5-bis dell'articolo 42 del D.Lgs. n.151/01 (*“Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto”*) provvede a precisare il fatto che la durata del congedo straordinario che viene fruito dal lavoratore ai sensi di quanto previsto dal comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna delle persone portatrici di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il limite complessivo di due anni è riferito:

- al beneficio individuale fruibile dal dipendente che assiste il familiare;
- al periodo massimo utilizzabile per prestare assistenza nei confronti di uno stesso soggetto disabile.

Inoltre occorre rammentare che il congedo straordinario retribuito concorre con il congedo non retribuito previsto dall'articolo 4, legge n. 53/00 (*“I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria”*), al raggiungimento del limite massimo di due anni di assenza nell'arco della vita lavorativa. Ad esempio, un padre che abbia già fruito di 6 mesi di congedo non retribuito per provvedere all'assistenza di un familiare di secondo grado, ai sensi di quanto viene previsto dall'articolo 4 della legge n.53/00, può eventualmente richiedere, per assistere il proprio figlio disabile, di godere di un periodo massimo di congedo retribuito, ai sensi dell'articolo 42, comma 5-ter, del D.Lgs. n.151/01, di durata pari a diciotto mesi, fino a concorrenza, quindi, del limite individuale di due anni di assenza fruibile da ciascun lavoratore dipendente per prestare assistenza alle condizioni previste dalla normativa vigente. Nell'esempio appena proposto, per assistere lo stesso figlio disabile, la madre avrà eventualmente la possibilità di fruire del congedo retribuito di propria spettanza, di cui al già citato articolo del D.Lgs. n. 151/01, per un periodo la cui durata massima sarà pari a 6 mesi, fino a giungere alla concorrenza dei due anni di assistenza prevista a favore di ciascun disabile garantita dalle disposizioni di legge vigenti. La dipendente potrà eventualmente fare richiesta di un periodo di durata pari ad ulteriori diciotto mesi a titolo di congedo retribuito, così come viene previsto dall'articolo 42 del D.Lgs. n.151/01, per assistere, ad esempio, il proprio genitore convivente in condizione di disabilità grave, in assenza del coniuge e dei genitori di quest'ultimo, raggiungendo così il limite individuale pari a due anni di assenza disponibile nell'arco della propria vita lavorativa. La già citata circolare INPS n. 64 del 15 marzo 2001 interviene poi a precisare che nel caso in cui il congedo straordinario venga usufruito dal lavoratore con modalità frazionata, tra un periodo e l'altro di fruizione del congedo è necessaria - perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche - l'effettiva ripresa della prestazione lavorativa (*“A proposito della frazionabilità si precisa che analogamente alle astensioni facoltative dal lavoro - congedi parentali - ai fini della frazionabilità stessa, tra un periodo e l'altro di*

fruizione è necessaria -perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche- l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì - settimana corta - senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie. Ciò non significa comunque che immediatamente dopo un periodo di congedo al titolo in argomento non possano essere ammessi periodi di ferie o di fruizione di altri congedi o permessi, cosicché sia necessario continuare nella fruizione di congedo straordinario. Significa invece che due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo feriale o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati - settimana corta - cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altri congedi o permessi”).

Quali sono i requisiti oggettivi per il riconoscimento dei permessi e del congedo straordinario

La norma stabilisce che i permessi previsti dalla legge n.104/92 ed i congedi straordinari possano essere concessi in assenza di un ricovero a tempo pieno della persona disabile in situazione di gravità (“1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. 2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. 3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa”). Per ricovero a “tempo pieno” si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa. Vi sono però delle eccezioni:

Elenco delle situazioni che fanno eccezione alla non applicabilità del congedo parentale in caso di ricoveri a tempo pieno	
<p>I genitori possono fruire del prolungamento del congedo parentale nell'ipotesi di ricovero di un disabile in situazione di gravità qualora sia richiesta dai sanitari la presenza di un genitore</p>	<p>Articolo 33 D.Lgs. n.151/01 <i>1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore (1).</i> <i>(1) Il comma che recitava: "1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati." è stato così sostituito dall'articolo 3, comma 1, lettera a), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.</i></p>
<p>Gli aventi diritto possono fruire del congedo straordinario nell'ipotesi di ricovero di un disabile in situazione di gravità qualora sia richiesta dai sanitari la presenza del familiare</p>	<p>Articolo 42, comma 5-bis D.Lgs. n. 151/01 <i>5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto (1).</i> <i>(1) L'originario comma 5 è stato sostituito, con gli</i></p>

	<i>attuali commi da 5 a 5-quinquies, dall'articolo 4, comma 1, lettera b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.</i>
Interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate	<p><i>Messaggio INPS n.14480 del 28 maggio 2010:</i> <i>“Sono pervenute a questa Sede Centrale, da parte di più Sedi, richieste di chiarimenti sulla portata applicativa dell'articolo 33 comma 3, della legge 104/92 nel caso di richiesta dei permessi orari da parte di soggetto che assiste un disabile in situazione di gravità già ricoverato. Al riguardo è opportuno evidenziare che il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali con nota n. 13, prot. n. 25/I/0002602 del 20 febbraio 2009 di risposta ad un interpello, si è espresso sulla circostanza relativa alla concedibilità dei permessi nell'ipotesi in cui la struttura sanitaria ospitante non garantisca l'assistenza per visite specialistiche/terapie eseguite al di fuori della struttura e affidi il disabile alla responsabilità dei parenti per il periodo di tempo in cui lo stesso si trova all'esterno della casa di cura.</i></p> <p><i>Ad avviso del Ministero la circostanza che il disabile debba recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie interrompe effettivamente il tempo pieno del ricovero e determina il necessario affidamento del disabile all'assistenza del familiare il quale, ricorrendo dunque gli altri presupposti di legge, avrà diritto alla fruizione dei permessi.”</i></p>
Ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine	<p><i>Circolare INPS n.155 del 3 dicembre 2010:</i> <i>“Il testo novellato ribadisce che il presupposto per la concessione dei benefici è che la persona in situazione di disabilità grave non sia ricoverata a tempo pieno. In proposito, per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa. Si precisa che le ipotesi che fanno eccezione a tale presupposto sono:ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine”</i></p>
Ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, (ipotesi precedentemente prevista solo per i minori)	<p><i>Circolare INPS n.155 del 3 dicembre 2010:</i> <i>“Il testo novellato ribadisce che il presupposto per la concessione dei benefici è che la persona in situazione di disabilità grave non sia ricoverata a tempo pieno. In proposito, per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche</i></p>

o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Si precisa che le ipotesi che fanno eccezione a tale presupposto sono:

... *ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi già prevista per i bambini fino a tre anni di età (circolare n. 90 del 23 maggio 2007, p. 7).*”

Cumulabilità assegno ordinario di invalidità e congedo straordinario

Con il messaggio n. 14206 del 10 settembre 2013 l'INPS ha rivisto la propria posizione in merito alla possibilità di procedere alla cumulabilità tra assegno ordinario di invalidità e congedo straordinario (*“a seguito dell'indirizzo interpretativo ministeriale, si modificano le precedenti istruzioni, nel senso che l'assegno ordinario di invalidità è cumulabile con l'indennità per congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs. n. 151 del 2001, in quanto questa non è configurabile quale reddito da lavoro”*). In particolare, a seguito di un diverso indirizzo interpretativo ministeriale che ha stabilito che il congedo straordinario ha natura assistenziale, l'assegno ordinario di invalidità viene considerato cumulabile con l'indennità per congedo straordinario in quanto quest'ultimo non è configurabile quale reddito da lavoro (*“Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha ridefinito la natura della menzionata indennità per congedo straordinario evidenziandone la natura assistenziale”*).

Congedo straordinario e altri permessi

Con la circolare n. 64/01, l'INPS è intervenuta al fine di riepilogare le condizioni di compatibilità del congedo straordinario con altre forme di permessi. Come viene previsto dalla norma, nel corso del periodo di congedo entrambi i genitori non possono contemporaneamente usufruire dei benefici previsti dall'articolo 33 della Legge n.104/92 (*“La fruizione del beneficio in questione spetta in via alternativa alla madre o al padre, con l'ovvia conseguenza che il beneficio non può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori”*). Ciò significa non solo che il lavoratore il quale fruisce del congedo in questione non può richiedere durante lo stesso periodo permessi ai sensi dell'articolo 33 suindicato ma che tale facoltà è preclusa nello stesso periodo anche all'altro genitore (o all'altro fratello o sorella in caso di fruizione da parte di tali soggetti). Significa anche che non è possibile, prima o dopo la fruizione di un periodo di congedo straordinario che si riferisca - anche solo come conseguenza della fruizione del congedo stesso a cavaliere di due o più mesi - ad una sola parte del mese, richiedere nell'ambito dello stesso mese giorni di permesso ex lege n. 104/92 (per determinare la non fruibilità dei riposi giornalieri ex lege 104 nell'arco dello stesso mese è sufficiente che una parte anche minima di congedo straordinario cada nell'arco di un mese). Nel caso di fruizione, nell'ambito dello stesso mese - prima del godimento di un periodo di congedo straordinario - di permessi di cui alla legge da ultimo citata, i giorni di permesso utilizzati ai sensi della Legge n. 104 saranno conteggiati come facenti parte di un periodo di *“congedo straordinario”*. Viene comunque fatta salva la possibilità per il lavoratore stesso di richiedere al datore di lavoro la trasformazione delle suddette giornate di assenza in *“ferie”* o permessi di altro genere, retribuiti o meno: in ogni caso le indennità a carico INPS per le giornate come sopra non riconoscibili devono essere recuperate per il tramite del datore di lavoro. Quanto appena detto vale anche nel caso in cui i permessi stessi vengano richiesti nell'ambito dello stesso mese dal secondo

genitore (o, nei casi previsti, fratello o sorella), prima o dopo la fruizione del periodo frazionato di congedo straordinario da parte dell'altro. Perciò, ad esempio, se un congedo straordinario viene chiesto a partire dal 24 gennaio sino al 5 aprile, non sarà più possibile riconoscere, né a favore della madre né al padre, giorni di permesso ex lege n.104, sia nel corso mese di gennaio che in quello di aprile (oltre che, oltre che, ovviamente, in quelli di febbraio e marzo). In relazione a tale incompatibilità si evidenzia la circolare n. 28 del 28 febbraio 2012, emanata dall'INPS per dettare le disposizioni operative per i propri dipendenti. Secondo il documento di prassi in parola il legislatore *“ha introdotto il principio secondo il quale il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile. Inoltre, il congedo può essere fruito per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, in un'unica soluzione ovvero in modo frazionato. Qualora per assistere lo stesso familiare disabile per il quale si chiede il congedo il dipendente sia già stato autorizzato alla fruizione dei permessi mensili ex art.33 della legge n.104/1992, il beneficio in argomento potrà essere riconosciuto solo al medesimo dipendente, purché ricorrano tutte le condizioni previste dal d.lgs. n.119/2011 e dalla presente circolare. Non è possibile, pertanto, che, nell'ambito dello stesso nucleo familiare, soggetti diversi fruiscono alternativamente di benefici finalizzati all'assistenza dello stesso disabile”*. Viene inoltre ribadito che *“l'unica eccezione prevista riguarda i genitori, anche adottivi o affidatari, che possono fruire alternativamente del beneficio per assistere il figlio con disabilità grave”*, precisando che *“negli stessi giorni in cui un genitore fruisce del congedo, l'altro non può fruire dei permessi ex art.33, comma 3, della legge n. 104/1992, né del prolungamento del congedo parentale di cui al comma 2, della predetta norma, così come modificata dal d.lgs. n. 119/2011”*. Al punto 1.3.a) viene però anche chiarito come sia *“possibile che, nell'ambito dello stesso mese, un genitore fruisca del congedo e, in giorni diversi, l'altro richieda uno dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della L. n.104/92”*. Sembra dunque, salvo diversa precisazione, essere stata modificata in tal senso la previsione riportata della circolare n. 64/01. Il verificarsi, per lo stesso soggetto, durante il *“congedo straordinario”*, di altri eventi che di per sé potrebbero giustificare una astensione dal lavoro, non determina interruzione nel congedo straordinario. In caso di malattia o maternità è però fatta salva una diversa esplicita volontà da parte del lavoratore o della lavoratrice volta ad interrompere la fruizione del congedo straordinario, interruzione che può comportare o meno, secondo le regole consuete, l'erogazione di indennità a carico dell'INPS. In caso di interruzione, la possibilità di godimento in momento successivo del residuo del congedo straordinario, richiederà la presentazione di nuova domanda. A proposito dell'indennizzabilità o meno dell'evento di malattia o di maternità che consente l'interruzione del congedo straordinario occorre rammentare che, visto che la fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro, l'indennità è riconoscibile solo se non sono trascorsi più di 60 giorni (in caso di malattia il termine di 60 giorni è elevato a due mesi, se il computo è più favorevole) dall'inizio della sospensione (in linea di massima coincidente con l'ultima prestazione lavorativa).

Congedo straordinario e Cig

Con il messaggio n. 27168/09 l'INPS è intervenuta a precisare che lo svolgimento di attività lavorativa da parte del richiedente il congedo straordinario costituisce il presupposto per la fruizione del beneficio (*“Dal quadro normativo di riferimento si evince che lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del richiedente il congedo straordinario, costituisce presupposto indefettibile per la fruizione del beneficio, in quanto la sospensione totale del rapporto di lavoro - come nel caso di CIG a 0 ore - consente già di adempiere alle funzioni di cura e di assistenza”*). Pertanto, in caso di sospensione totale del rapporto di lavoro, non può essere avanzata alcuna richiesta di congedo straordinario. Se invece la domanda di congedo straordinario viene presentata prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in Cig (sia ridotta che a zero ore),

il richiedente avrà diritto ad usufruire del congedo straordinario ed a percepirne la relativa indennità. Nel caso in cui la relativa domanda venga presentata durante la sospensione parziale dell'intervento dell'attività lavorativa, con intervento delle integrazioni salariali, il lavoratore potrà continuare a ricevere il trattamento di integrazione salariale relativamente alle ore di riduzione dell'attività lavorativa (Cig), percependo anche l'indennità per congedo straordinario in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Impatti retributivi

Durante il periodo di congedo, al richiedente viene riconosciuto la disponibilità del diritto a percepire una somma corrisposta a titolo indennitario il cui ammontare è corrispondente a quello dell'ultima retribuzione. L'ammontare dell'indennità in parola fa riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento esclusi gli emolumenti variabili. Il periodo di congedo è inoltre coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa sono spettanti fino ad un importo complessivo massimo di € 43.579,06 che devono essere calcolati su di una base annua nel caso in cui il congedo sia, ovviamente, di durata annuale. Tale importo viene rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione riscontrata nell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati. La retribuzione annua concedibile riferita al congedo straordinario, per il 2013, non può eccedere l'importo di € 46.835,93 arrotondato all'unità di € 46.836,00 (si veda in proposito quanto viene previsto dalla Circolare INPS n. 22/13 del 28 febbraio 2013 - *“Sintesi delle principali disposizioni in materia di contribuzione dovuta dai datori di lavoro in genere e dalle aziende agricole per gli operai a tempo determinato e indeterminato”*).

In pratica per operare correttamente il calcolo viene fissato un tetto massimo complessivo annuo, il cui ammontare rappresenta la somma sia degli importi che vengono erogati a favore del dipendente sia della contribuzione figurativa accreditata sulla posizione contributiva di quest'ultimo. In particolare, al fine di giungere alla determinazione dell'ammontare delle due voci si prende a riferimento l'importo complessivo annuo stabilito dalla norma e l'aliquota pensionistica IVS vigente per lo stesso anno nell'ordinamento pensionistico interessato (nel FPLD, pari al 33%). L'ammontare massimo annuo dell'indennità economica da erogare risulterà dal rapporto fra i 43.579,06 € annui (o il maggior importo ottenuto a seguito delle rivalutazioni di legge) ed il coefficiente 1,33 (come previsto dalla Circolare n.14/07). La differenza fra il predetto importo complessivo annuo ed il valore ottenuto dall'operazione innanzi descritta costituirà il costo massimo della copertura figurativa annua. Per l'anno 2013, sulla base della variazione dell'indice Istat del 3 %, vengono indicati il tetto massimo complessivo dell'indennità per congedo straordinario e del relativo accredito figurativo ed i valori massimi dell'indennità economica, annuale e giornaliera (tabella 1), calcolati tenendo conto dell'aliquota contributiva del 33% (FPLD), nonché gli importi massimi di retribuzione figurativa (tabella 2) accreditabili a copertura dei periodi di congedo fruiti nell'anno (Circolare INPS n. 59/13).

Tabella 1			
Valori massimi dell'indennità economica (importi in EURO, calcolati secondo l'aliquota del 33%)			
Anno	Importo complessivo annuo	importo massimo annuo indennità	Importo massimo giornaliero indennità
2013	46.835,93	35.215,00	96,48

Tabella 2			
Valori massimi di retribuzione figurativa accreditabile (importi calcolati in EURO secondo l'aliquota del 33%)			
Anno	Retribuzione figurativa massima annua	Retribuzione figurativa massima settimanale	Retribuzione figurativa massima giornaliera
2013	35.215,00	677,21	96,48

Modalità di determinazione degli importi calcolati		
Anno 2013	€ 46.836,00 (1) : 1,33	= € 35.215,00 Importo massimo dell'indennità annua
	€ 46.836,00 meno € 35.215,00	= € 11.621,00 Costo della copertura figurativa
	€ 35.215,00 / 365	= € 96,48 Importo massimo giornaliero

(1) L'importo 2012 era € 45.472,00 (Circolare n.28/12)+ ISTAT 3% = €46.836,00

I valori che sono espressi nella tabella che più sopra viene riprodotta rappresentano quello che è l'ammontare massimo annuo cui può giungere l'indennità economica che si rende liquidabile, anno per anno, in tutti i casi in cui la retribuzione dell'ultimo mese di lavoro precedente al congedo (comprensiva delle voci fisse del trattamento e quindi ad esempio del rateo di tredicesima mensilità, delle altre mensilità aggiuntive, ecc.), rapportata ad anno, risulti essere pari o superiore ai predetti importi. Nei casi in cui la retribuzione di riferimento, sempre valutata su base annua, risultasse invece essere inferiore a quelli che sono i valori massimi, l'indennità economica dovrà essere corrisposta agli interessati in misura pari al suo effettivo ammontare. I periodi di congedo straordinario non devono essere computati ai fini della maturazione del periodo di ferie, della tredicesima e del trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono comunque validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

Con la circolare n. 32/12 l'INPS ha precisato inoltre che la fruizione di un periodo di congedo straordinario continuativo, purché, non superiore a sei mesi, matura il diritto a fruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che il dipendente avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza il riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa [“Ai sensi del successivo comma 5-quater (anch'esso introdotto dall'art. 4 del decreto legislativo n. 119/2011) la fruizione di un periodo di congedo straordinario continuativo non superiore a sei mesi, matura il diritto a fruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero

dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza il riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. Il comma 5-quinquies stabilisce che i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa”].

Quali sono gli obblighi in capo al datore di lavoro

Con la già citata circolare n. 32/12, l'INPS ha ribadito che il provvedimento di riconoscimento dei permessi ex Legge n. 104/92 da parte dell'INPS incide esclusivamente sul rapporto previdenziale e il suo contenuto si sostanzia in un'autorizzazione preventiva con cui al datore di lavoro viene riconosciuto il diritto a procedere alla compensazione delle somme eventualmente corrisposte a tale titolo. La circolare sottolinea dunque ancora una volta che sul datore di lavoro incombe il diritto-dovere di verificare in concreto l'esistenza dei presupposti di legge per la concessione dei permessi citati. Il datore di lavoro dovrà pertanto verificare che sussistano le condizioni per la concessione del congedo e che le stesse permangano rispetto al momento di concessione dell'autorizzazione.

Distanza dalla residenza della persona da assistere superiore a 150 KM

In relazione agli obblighi del datore di lavoro, si rammenta che l'articolo 6 del D.Lgs. n. 119/11 ha introdotto il comma 3-bis all'articolo 33 della Legge n.104/92 (*“Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito”*). Esso prevede che il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 dell'articolo 33 della Legge n. 104/92 per assistere una persona in situazione di handicap grave, residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Il decreto pone in capo al dipendente l'onere della prova e stabilisce quindi che quest'ultimo dovrà dimostrare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea. La circolare n.32/12, a titolo esemplificativo stabilisce che nel trasferimento dovrà essere preferito l'impiego di mezzi di trasporto pubblici quali aerei, treni, autobus, ecc.. in quanto consentono di esibire al datore di lavoro il titolo di viaggio.

Sempre la circolare precisa che in via del tutto residuale e nell'ipotesi dell'impossibilità o non convenienza dell'uso del mezzo pubblico, l'utilizzo del mezzo privato dovrà tener conto della necessità di munirsi di idonea documentazione comprovante l'effettiva presenza in loco. Mentre per quanto riguarda la documentazione da esibirsi in caso di utilizzo di mezzi pubblici, la situazione non dovrebbe essere troppo problematica, diverse e più complesse sono le valutazioni da farsi nel caso di utilizzo del mezzo privato. Sarà infatti il datore di lavoro (cui sarà esibita la documentazione) ad avere il diritto/dovere di concedere i permessi nell'ambito del singolo rapporto lavorativo. L'incertezza che potrebbe determinarsi nello stabilire da parte del datore di lavoro se la documentazione (in caso di distanza superiore a 150 km) è idonea o meno alla concessione dei permessi richiederebbe forse maggiori precisazioni per stabilire a priori quali documenti siano ritenuti sufficienti. Ciò anche per evitare che il lavoratore non produca quanto richiesto e non gli vengano poi riconosciuti - a posteriori - i permessi. La circolare n. 32/12 chiarisce infatti che l'assenza non potrà essere giustificata con un titolo di permesso ex lege n.104/92 nell'ipotesi in cui il lavoratore non riesca a produrre al datore di lavoro la idonea documentazione prevista.

4 ottobre 2013

Massimo Pipino