

RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE 26 SETTEMBRE 2013

a cura di Massimo Pipino

- 1) **Violazione dell'obbligo di REPECHAGE in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo**
- 2) **D.L. n. 76/2013, convertito in Legge n. 99/2013: incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori "giovani"**
- 3) **Agenzia delle Entrate: sono stati istituiti i codici tributo per operare utilizzando il Mod. F24 il versamento delle sanzioni per decadenza dalla rateazione**
- 4) **Comunicato stampa Ministero del Lavoro: incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori tra i 18 ed i 29 anni**
- 5) **Decreto interministeriale Ministero della Salute e Ministero del Lavoro 6 agosto 2013: trasmissione informatizzata dei dati sanitari e di rischio dei lavoratori**
- 6) **INPS - circolare n. 131 del 17 settembre 2013: gli incentivi per assumere a tempo indeterminato i giovani under 30 sono operativi**
- 7) **È stato firmato l'accordo interconfederale sulla rappresentanza nel settore delle cooperative**
- 8) **INPS: operazioni di salvaguardia – emanate ulteriori istruzioni operative in merito ai controlli**
- 9) **INPS – Comunicato del 19 settembre 2013: pubblicazione del secondo elenco dei lavoratori agricoli**
- 10) **Attribuzione dell'indennità di maternità e congedo parentale riconosciuta a favore delle pescatrici autonome**
- 11) **Gestione Separata INPGI: è stato comunicato il Decreto del Ministero del Lavoro che ha fissato il contributo di maternità 2013.**
- 12) **Carta Qualificazione Conducente (CQC): il Ministero dei Trasporti ha diramato chiarimenti in riferimento alle modalità di erogazione dei corsi di formazione.**
- 13) **CCNL settore metalmeccanico CONFAPI: rinnovo del CCNL del 29 luglio 2013 – Esame delle principali disposizioni contrattuali**
- 14) **È stato firmato in data 18 settembre u.s. l'accordo interconfederale sulla rappresentanza nel settore delle cooperative**
- 15) **Lo sgravio sulla contrattazione di 2° livello: esame di quelle che sono le modalità di fruizione per l'anno 2012**
- 16) **INPS – Messaggio n. 14870 del 20 settembre u.s.: diritto della madre lavoratrice ai servizi di baby-sitting**
- 17) **Interpello n. 25 del 22 luglio 2013 del Ministero del Lavoro: chiarimenti in merito alla fruizione del congedo parentale su base oraria**
- 18) **Interpello del Ministero del Lavoro n. 26 del 20 luglio 2013: mansioni dell'addetto agli inventari e lavoro intermittente**

- 19) **Interpello del Ministero del Lavoro del 20 settembre 2013: la procedura di licenziamento e le agenzie di somministrazione**
- 20) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21203 del 17 settembre 2013: Licenziamento per ritardo reiterato a lavoro e falsificazione della presenza**
- 21) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21542 del 19 settembre 2013: opzione tra reintegrazione ed indennità sostitutiva in caso di licenziamento illegittimo**
- 22) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21356 del 18 settembre 2013: il demansionamento è provvedimento inammissibile senza autorizzazione**
- 23) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21361 del 18 settembre 2013: legittimità del licenziamento per insubordinazione**

GLI APPROFONDIMENTI DELLA RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE

- 1) **La Conversione in legge 9 agosto 2013, n. 99 del Decreto 28 giugno 2013, n. 76 (“Decreto lavoro”) esame delle novità in materia di contratti di lavoro, lavoro intermittente, a termine ed associazione in partecipazione.**
- 2) **Come sono cambiate le procedure di licenziamento e le dimissioni dopo il D.L. n.76/13 e la sua conversione in legge**

1) Violazione dell'obbligo di REPECHAGE in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

In caso di violazione dell'obbligo di repechage, il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo, basato su profili realmente esistenti, non può essere reintegrato nel posto di lavoro, ma allo stesso si applica il nuovo regime indennitario previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Così si è espresso il Tribunale di Varese con l'ordinanza datata 4 settembre 2013.

Nel caso di specie, un lavoratore chiedeva al Giudice del lavoro di annullare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo irrogatogli per cessazione dell'appalto riguardante il servizio di portierato svolto presso una società, non avendo il datore di lavoro provveduto a verificare - secondo lo stesso lavoratore - l'inutilizzabilità della prestazione lavorativa nell'ambito della propria struttura aziendale. In particolare, il ricorrente non contestava il fatto posto alla base del licenziamento ("*...siamo spiacenti di comunicarle che con decorrenza 31/12/2012 la scrivente termine al servizio di portierato c/o ... ove Ella presta regolare attività lavorativa*"), bensì lamentato, oltre alla omessa attivazione della procedura conciliativa, la mancata dimostrazione dell'inutilizzabilità della prestazione lavorativa in altri servizi di portierato gestiti dalla società datrice di lavoro al momento dell'irrogazione del licenziamento. Detta società, infatti, gravata dall'onere di dimostrare di aver adempiuto all'obbligo di repechage, si era limitata ad affermare che, sui singoli appalti il personale occupato era già sufficiente al momento del licenziamento e di non aver potuto, al momento del recesso, offrire una nuova postazione lavorativa in presenza di organico completo con riferimento a mansioni compatibili con la professionalità e lo stato di salute del ricorrente. Orbene, alla luce di tali contestazioni, il Giudice afferma che, il mancato adempimento dell'obbligo di repechage esula dal concetto di "*fatto posto a fondamento del licenziamento*", condizione prevista dalla nuova normativa (articolo 18, Legge n. 300/1970) ai fini dell'applicazione della tutela reintegratoria e, diversamente, deve essere ricollegato alle "*altre ipotesi*" in cui lo stesso Giudice, pur accertando profili di illegittimità del licenziamento, dichiara comunque il rapporto di lavoro risolto e si limita a condannare il datore di lavoro a risarcire il

danno. Pertanto, in applicazione della cd. tutela indennitaria forte di cui al V comma dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970), tenuto conto della minima anzianità di servizio del ricorrente, delle dimensioni aziendali e del comportamento delle parti (nella specie, sotto questo profilo, deve valutarsi la circostanza che l'offerta formulata dalla società - per quanto tardiva - di un posto di lavoro è stata rifiutata dal lavoratore per non aver ottenuto la disponibilità ad un rimborso spese, richiesta non pertinente non trattandosi di trasferta), i giudici hanno ritenuto equo quantificare l'indennità risarcitoria nel limite minimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo.

2) D.L. n. 76/2013, convertito in Legge n. 99/2013: incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori “giovani”

Il cd. Pacchetto lavoro (Decreto Legge n. 76/2013, convertito in Legge n. 99/2013) ha previsto, in via sperimentale, ed in attesa dell'adozione di ulteriori misure da realizzare anche attraverso il ricorso alle risorse della nuova programmazione comunitaria 2014-2020, un incentivo per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Tale incentivo sarà riconosciuto per le assunzioni intervenute a decorrere dalla data del 7 agosto 2013, data di emanazione del decreto di riprogrammazione delle risorse del Piano Azione Coesione, e fino al 30 giugno 2015 (Comunicato 17 settembre 2013). Nello specifico, il beneficio in parola è riconosciuto in presenza delle seguenti condizioni (articolo 1, comma 1, Decreto Legge n. 76/2013, convertito con modificazioni in Legge n. 99/2013):

- i lavoratori devono essere privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- i lavoratori devono essere privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

Il suddetto incentivo non spetta, tuttavia, per i datori di lavoro domestico. Le assunzioni - come specificato nel Pacchetto lavoro - devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incentivo è previsto essere pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, ed è corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento, fatte salve le diverse regole vigenti per il versamento dei contributi in agricoltura.

L'agevolazione è corrisposta, per un periodo di 12 mesi, ed entro i limiti di 650 euro mensili per lavoratore, nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato, sempre che ricorrano le condizioni previste (articolo 1, commi 2 e 3, Decreto Legge n. 76/2013, conv. con modif. in L. 9 agosto 2013, n. 99), con esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro hanno comunque già beneficiato dell'incentivo di 18 mesi. Alla trasformazione deve, inoltre, corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore da effettuarsi entro un mese, prescindendo in tal caso, per la sola assunzione ulteriore, dalle condizioni soggettive previste (articolo 1, comma 5, Decreto Legge n. 76/2013, modificato in sede di conversione dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99). L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'agevolazione e, in caso di insufficienza delle risorse indicate, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Istituto di previdenza non prende più in considerazione ulteriori domande con riferimento alla regione per la quale è stata verificata tale insufficienza di risorse, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale.

3) Agenzia delle Entrate: sono stati istituiti i codici tributo per operare utilizzando il Mod. F24 il versamento delle sanzioni per decadenza dalla rateazione

Con la Risoluzione n. 57/E del 16 settembre 2013, l'Agenzia delle Entrate istituisce i codici tributo per consentire il versamento, tramite modello F24, delle somme dovute a titolo di sanzione per decadenza dalla rateazione delle imposte risultanti da avviso di accertamento. L'istituzione dei codici tributo è correlata alle disposizioni sulla "concentrazione della riscossione nell'accertamento" introdotte dalla manovra anticrisi approvata con il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modif. in legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modifiche, cd. "avviso di accertamento esecutivo". La norma introdotta con lo scopo di semplificare e velocizzare le procedure di riscossione, riguarda in particolare gli avvisi di accertamento concernenti le imposte dirette, l'imposta regionale sulle attività produttive e l'IVA, nonché i connessi provvedimenti di irrogazione delle sanzioni, emessi dal 1° ottobre 2011 e relativi ai periodi d'imposta in corso al 31 dicembre 2007 e successivi, i quali diventano esecutivi decorsi sessanta giorni dalla notifica. L'intimazione ad adempiere al pagamento, che integra l'esecutività dell'atto, è altresì contenuta nei successivi atti da notificare al contribuente in tutti i casi in cui siano rideterminati gli importi dovuti in base agli avvisi di accertamento. Si tratta delle ipotesi di accertamento con adesione, di conciliazione giudiziale o del pagamento in pendenza del processo. In questi casi è possibile frazionare il pagamento delle somme dovute, ma è previsto che in caso di mancato pagamento anche di una sola delle rate diverse dalla prima entro il termine di pagamento della rata successiva è applicata la sanzione prevista dall'articolo 13 del decreto legislativo n. 471/1997, in misura doppia sul residuo importo dovuto a titolo di tributo. Il citato articolo 13 prevede la sanzione del 30 per cento sull'importo non versato o versato in ritardo che, quindi, raddoppia in caso di decadenza dalla rateazione. Per consentire il versamento di tali sanzioni tramite modello F24 sono stati istituiti i seguenti codici tributo:

| | Rateazione/regione/ prov./mese rif. | Anno di riferimento |
|--|--|---------------------------|
| 9475 Sanzione per decadenza da rateazione relativa ai tributi erariali - articolo 29, comma 1, lettera a) – decreto legge n. 78/2010 | Non compilare | AAAA |
| 9476 Sanzione per decadenza da rateazione relativa all'addizionale comunale all'IRPEF - articolo 29, comma 1, lettera a) – Decreto Legge n. 78/2010 | Codice Ente Locale | AAAA |
| 9477 Sanzione per decadenza da rateazione relativa all'addizionale regionale all'IRPEF - articolo 29, comma 1, lettera a) – Decreto Legge n. 78/2010 | Codice Regione | AAAA |
| 9478 Sanzione per decadenza da rateazione relativa all'IRAP - articolo 29, comma 1, lettera a) – Decreto Legge n. 78/2010 | Codice Regione | AAAA |

Ai fini del corretto versamento delle somme dovute, i suddetti codici tributo devono essere esposti nella sezione "ERARIO" del modello F24 e la compilazione deve essere completata con l'indicazione del "codice ufficio" e del "codice atto", riportati nell'atto di irrogazione sanzioni emesso dall'Agenzia delle Entrate.

4) Comunicato stampa Ministero del Lavoro: incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori tra i 18 ed i 29 anni

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato un comunicato stampa con il quale rende noto che l'incentivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani lavoratori previsto dall'articolo 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 (convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99), sarà riconosciuto per le assunzioni intervenute a decorrere dalla data del 7 agosto 2013, data di emanazione del decreto di riprogrammazione delle risorse del Piano Azione Coesione, e fino al 30 giugno 2015, subordinatamente alla verifica da parte dell'Inps della capienza delle risorse finanziarie. L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni di lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, che rientrino in una delle seguenti condizioni:

1. siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
2. siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

5) Decreto interministeriale Ministero della Salute e Ministero del Lavoro 6 agosto 2013: trasmissione informatizzata dei dati sanitari e di rischio dei lavoratori

Il Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto 6 agosto 2013, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.212 del 10 settembre 2013, ha apportato modifiche all'articolo 4 del decreto 9 luglio 2012 in materia di contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n.81. Le modifiche all'articolo 4, del citato decreto, si sono rese necessarie al fine di consentire ai medici competenti di adempiere agli obblighi informativi in un arco temporale più ampio e di verificare l'efficacia delle procedure informatiche di raccolta e trasmissione dei dati e i contenuti dell'allegato 3B del citato decreto ministeriale, anche in relazione alla programmazione e valutazione delle attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

6) INPS - circolare n. 131 del 17 settembre 2013: gli incentivi per assumere a tempo indeterminato i giovani under 30 sono operativi

L'INPS con la Circolare n.131 emanata il 17 settembre 2013 ha provveduto a fornire tutte le necessarie precisazioni normative e le indicazioni operative per l'ammissione all'incentivo economico riguardante l'assunzione a tempo indeterminato di giovani lavoratori al di sotto dei 30 anni di età. Come noto, l'articolo 1 del decreto legge 76/2013, prevede il riconoscimento di un incentivo economico pari a un terzo della retribuzione – e comunque nella misura mensile massima di 650 euro - per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30, privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale.

Quali sono i rapporti incentivati

L'incentivo all'assunzione di giovani under 30 spetta:

- per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale;
- per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo indeterminato che determinato;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

L'incentivo, invece, non spetta per le assunzioni di lavoratori domestici e per i rapporti di lavoro intermittente né ripartito.

Misura e durata dell'incentivo

L'incentivo è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali: il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di 650 euro per ogni lavoratore che è stato assunto. In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi; in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine l'incentivo spetta per 12 mesi. In caso di assunzione (ovvero trasformazione) a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'incentivo non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato a nessun utilizzatore, né è commisurabile all'indennità di disponibilità

Decorrenza delle assunzioni incentivabili

Per l'intero territorio nazionale, l'incentivo spetta per le assunzioni e trasformazioni effettuate a decorrere dal 7 agosto 2013, data in cui è stato adottato l'atto di riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione. Inoltre, non sarà più possibile essere ammessi all'incentivo dopo che saranno esaurite le risorse stanziare per ciascuna regione e provincia autonoma, né – comunque – per assunzioni o trasformazioni successive al 30 giugno 2015 (Sul sito internet dell'INPS sarà possibile conoscere l'esaurimento delle risorse stanziare per ogni regione e provincia autonoma).

Indicazioni operative: adempimenti dei datori di lavoro

Il datore di lavoro inoltra all'INPS una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- la regione di esecuzione della prestazione lavorativa.

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di istanza on-line "76-2013", che verrà messo a breve a disposizione all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it: il modulo sarà accessibile 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"; il rilascio del modulo telematico sarà preventivamente annunciato mediante pubblicazione di specifico messaggio; all'istanza non deve essere allegata alcuna documentazione.

Entro tre giorni dall'invio dell'istanza, l'INPS verifica la disponibilità residua della risorsa in relazione alla regione di pertinenza e, in caso di disponibilità, comunica – esclusivamente in modalità telematica - che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare. Entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro – per accedere all'incentivo – deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione. Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore; la comunicazione deve essere effettuata mediante l'apposita funzionalità che sarà resa disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo."; l'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio.

7) È stato firmato l'accordo interconfederale sulla rappresentanza nel settore delle cooperative

È stato firmato, il giorno 18 settembre 2013, tra AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP e CGIL, CISL, UIL, l'accordo interconfederale sulla rappresentanza tra sindacati e imprese. È la terza intesa in materia firmata dalle Confederazioni Sindacali, dopo gli accordi con Confindustria del 31/5/2013 e con Confservizi del 1° agosto 2013. È anche questo un accordo importante che ha la finalità di confermare e perfezionare tutte quelle regole, già dettate in precedenza, e che hanno lo scopo di creare un sistema contrattuale nazionale, territoriale e aziendale, certo e affidabile per i lavoratori e le imprese. Le parti firmatarie, partono dalla premessa:

- che la forma cooperativa sia una tipologia di impresa che può contribuire al rilancio del Paese, valorizzare il ruolo del lavoro, sviluppare le istanze di partecipazione dei lavoratori all'impresa e di autogestione;
- che è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, anche per contrastare fenomeni del dumping contrattuale e della cooperazione "spuria";
- che AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP e CGIL, CISL, UIL riconoscono reciprocamente di essere i soggetti maggiormente rappresentativi rispettivamente nell'ambito delle imprese cooperative e dei loro lavoratori.

Pertanto, sulla base di tali considerazioni, si impegnano a proseguire in futuro il confronto sul Tavolo dedicato ad identificare specifiche soluzioni ai rinvii che il Legislatore ha demandato alle parti. Si tratta di un accordo, dichiarano espressamente le Parti, che definisce un sistema di regolazione delle relazioni contrattuali sulla base di un'ampia esperienza sviluppata positivamente a partire dal precedente Protocollo di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990, e al quale possono aderire altri soggetti, a seguito di verifica congiunta delle stesse parti firmatarie.

Importante il primo riferimento che nell'accordo viene fatto alla contrattazione collettiva nazionale di categoria. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale. Ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU. Vengono indicati i criteri per individuare la titolarità della contrattazione nazionale: Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo - o le Federazioni aderenti ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito all'accordo interconfederale - che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni sul totale degli iscritti certificati) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi). Con specifico riferimento poi alla contrattazione collettiva in sede territoriale, si afferma che la contrattazione collettiva si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge. I contratti collettivi territoriali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza alle imprese ricadenti nel campo di applicazione e vincolano tutte le associazioni sindacali territoriali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, se approvati dalle suddette associazioni sindacali territoriali che, singolarmente o insieme ad altre abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel territorio e nel settore pari almeno al 50% più uno. I suddetti contratti devono essere sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori, con approvazione a maggioranza semplice, le cui modalità saranno stabilite dalle categorie sindacali nazionali per ogni singolo contratto nazionale e comunicate alle parti contrattuali

cooperative preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

8) INPS: operazioni di salvaguardia – emanate ulteriori istruzioni operative in merito ai controlli

Con il messaggio n. 14804, emanato il 19 settembre 2013, l'INPS interviene in merito alla c.d. "terza salvaguardia" (legge n. 228/2012), fornendo istruzioni operative sui controlli da effettuare sullo svolgimento di attività lavorativa riguardante i lavoratori proscritti volontari e i cessati in base ad accordi individuali o collettivi. Per gli autorizzati al versamento dei contributi volontari, i riferimenti che le Sedi devono considerare ai fini delle verifiche per l'accesso al beneficio sono:

- il periodo dell'attività svolta: dopo il 4 dicembre 2011 e fino al 31 dicembre 2011
- il reddito annuo lordo relativo a tale periodo: pari o inferiore a euro 7.500,00

Non rileva il reddito lordo percepito per attività lavorativa svolta dopo l'autorizzazione e fino al 4 dicembre 2011. I riferimenti per i lavoratori cessati in base ad accordi individuali o collettivi di incentivo all'esodo sono invece:

- l'attività svolta dopo il 30 giugno 2012 e fino al 31 dicembre 2012
- il reddito annuo lordo in tale periodo, che deve essere pari o inferiore a euro 7.500,00

Non rileva il reddito percepito per attività lavorativa svolta dopo la cessazione e sino al 30 giugno 2012. È di euro 7.500,00 il reddito lordo annuo, periodo gennaio-dicembre, che si deve valutare per gli anni successivi al 2011 per i proscritti volontari e al 2012 per i lavoratori cessati. Le Sedi territoriali sono tenute a contattare i soggetti interessati e a chiedere il rilascio di una dichiarazione di responsabilità qualora non ci sia certezza sui redditi conseguiti dai soggetti interessati alla salvaguardia, prima di procedere ad un'eventuale esclusione. Tali verifiche e parametri valgono anche per i soggetti esclusi dalle prime due salvaguardie, ora potenzialmente riammessi a questa terza. Le Sedi, inoltre, contatteranno i proscritti volontari o i cessati in regola con i parametri richiesti ricordando loro che, per accedere al beneficio della salvaguardia "10.130", devono presentare – entro il 25 settembre 2013 – apposita istanza, rispettivamente all'Inps e alle DTL competenti.

9) INPS – Comunicato del 19 settembre 2013: pubblicazione del secondo elenco dei lavoratori agricoli

L'INPS, con il comunicato diramato in data 19 settembre 2013, ha provveduto a chiarire che dal giorno di pubblicazione del comunicato è pubblicato il secondo elenco di variazione 2013 dei lavoratori agricoli. L'elenco è disponibile sul sito INPS, tra le News Avvisi, al seguente percorso Home > Avvisi e Concorsi > Avvisi. L'elenco sarà visualizzabile sino al 7 ottobre.

10) Attribuzione dell'indennità di maternità e congedo parentale riconosciuta a favore delle pescatrici autonome

L'INPS, con la circolare n.130 diramata il 16 settembre u.s., ha fornito le prime istruzioni in merito all'applicazione, con decorrenza a partire dal dal 1° gennaio 2013, dell'indennità di maternità e di congedo parentale alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne.

L'iscrizione al regime previdenziale, che avviene a seguito di apposita domanda, ha natura di accertamento ricognitivo di un'esistente situazione di fatto e costituisce un obbligo che è il presupposto per l'applicabilità della relativa tutela previdenziale.

L'indennità di maternità spetta (per i due mesi precedenti e per i tre mesi successivi alla nascita) a

seguito di domanda da presentarsi entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile. L'indennità giornaliera di maternità è pari all'80% della misura giornaliera del salario convenzionale previsto per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne, che, per l'anno 2013, è pari a € 26,15. La liquidazione dell'indennità avverrà previo versamento dell'intera contribuzione riferita al periodo indennizzabile e previo accertamento dello stato di gravidanza e dell'iscrizione al regime assicurativo. Nel caso in cui i periodi indennizzabili siano iniziati anteriormente al 1° gennaio 2013 verranno indennizzate solo le giornate che ricadono nell'anno 2013. Le lavoratrici autonome hanno diritto al congedo parentale e al relativo trattamento economico e previdenziale, per complessivi 3 mesi, da fruire - anche frazionatamente - entro il primo anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso in famiglia (o in Italia) del minore adottato o affidato. La domanda di congedo parentale deve essere presentata in data anteriore all'inizio del congedo (in caso contrario sono indennizzabili solo i periodi successivi alla data della richiesta); il trattamento economico è pari al 30% del salario convenzionale giornaliero preso a riferimento per la determinazione dell'indennità di maternità. Il diritto all'indennità per congedo parentale è subordinato all'effettiva astensione dall'attività lavorativa ed è riconoscibile in presenza del pagamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione dello stesso) ovvero dei contributi relativi al medesimo mese in cui inizia il congedo.

Viene infine chiarito che la sospensione può riguardare solo mesi solari interi.

11) Gestione Separata INPGI: è stato comunicato il Decreto del Ministero del Lavoro che ha fissato il contributo di maternità 2013.

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.217 del 16 settembre il comunicato del Ministero del Lavoro, che dà conto dell'approvazione della delibera 19 giugno 2013, n.13, del comitato amministratore della Gestione Separata dell'Inpgi, che ha fissato in € 10,00 il contributo annuale di maternità 2013 dei liberi professionisti iscritti alla Gestione Separata Inpgi.

12) Carta Qualificazione Conducente (CQC): il Ministero dei Trasporti ha diramato chiarimenti in riferimento alle modalità di erogazione dei corsi di formazione.

Il Ministero dei Trasporti, con la circolare n. 21993 del 4 settembre u.s., è intervenuto in tema di rinnovo della qualificazione CQC, precisando che i corsi di formazione periodica non vengono sospesi, ma si svolgeranno regolarmente senza soluzione di continuità. Infatti, in un'ottica di assoluta garanzia della parità di trattamento tra tutti i soggetti titolari di qualificazione CQC, già rinnovata o da rinnovarsi, ne prevedere espressamente che corsi di formazione periodica, eventualmente svolti entro le date del 9 settembre 2013 o 9 settembre 2014, siano utili ad ottenere un rinnovo di validità della qualificazione CQC fino al 2020 o 2021, si è implicitamente derogato al limite dei 18 mesi dalla scadenza di validità della CQC, posto come termine a decorrere dal quale è possibile iscriversi ad un corso in parola (anticipando in tal modo le nuove previsioni dell'emanando D.M. in materia di corsi CQC).

13) CCNL settore metalmeccanico CONFAPI: rinnovo del CCNL del 29 luglio 2013 – Esame delle principali disposizioni contrattuali

Il 29 luglio 2013 presso la sede di Confapi a Roma è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro UNIONMECCANICA per le imprese del settore meccanico. Per quanto riguarda la parte economica sono previsti aumenti a regime di 131 Euro al 5° livello; l'incremento salariale sarà suddiviso in tre tranches, la prima pari a 35 euro decorrente da giugno 2013, la seconda pari a 45 euro da giugno 2014 e l'ultima tranche decorrente da giugno 2015 pari a 51 euro. È stato previsto un ulteriore allungamento della vigenza contrattuale di 5 mesi oltre la naturale scadenza, che si sposterà al 31 ottobre 2016. Questo "allungamento" comporterà, da solo, dei vantaggi economici rilevanti rispetto ad altri contratti di più breve durata che subiranno prima l'effetto dei nuovi aumenti che saranno negoziati fra le parti. Per ciò che concerne la parte normativa Unionmeccanica non ha accolto quelle richieste sindacali che proponevano la variazione del trattamento della malattia (conservazione del posto e trattamento economico) e che avrebbero comportato un maggior costo a carico delle aziende ma ha invece rinnovato l'assetto ora vigente. Sono stati altresì recepiti tutti gli accordi interconfederali sulla bilateralità che consentiranno alle imprese l'utilizzo di servizi aggiuntivi in materia di apprendistato e sicurezza sul lavoro a fronte di un corrispettivo limitato. Inoltre si è stata stabilita una più ampia possibilità di utilizzo della flessibilità di orario il cui monte ore viene innalzato a 72 ore nell'anno. Di seguito si provvede a riportare una rapida analisi delle variazioni contrattuali intervenute.

Decorrenza e durata del CCNL

Il CCNL scadrà il 31 ottobre 2016, con un prolungamento oltre la scadenza originariamente prevista per un periodo di tempo pari a 5 mesi; ciò comporta la possibilità da parte delle aziende di proiettare il costo del lavoro in un arco temporale maggiore rispetto ad altri CCNL del comparto meccanico, con la conseguente definizione di costi certi per i prossimi tre anni.

Aumenti contrattuali

Gli aumenti salariali sono stati definiti in funzione degli scostamenti inflattivi verificatisi nel triennio precedente, e sono stati altresì considerati i riferimenti inflattivi previsti per gli anni 2013-2015. Pertanto sono stati stabiliti i seguenti nuovi incrementi salariali:

| Livelli | Parametri | Dal 1 giugno 2013 | Dal 1 giugno 2014 | Dal 1 giugno 2015 | TOTALE |
|----------------|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | 100 | € 21,88 | € 28,13 | € 31,88 | 81,88 |
| 2 | 117 | € 25,59 | € 32,91 | € 37,29 | 95,79 |
| 3 | 138 | € 30,19 | € 38,81 | € 43,99 | 112,99 |
| 4 | 146 | € 31,94 | € 41,06 | € 46,54 | 119,54 |
| 5 | 160 | € 35,00 | € 45,00 | € 51,00 | 131,00 |
| 6 | 177 | € 38,72 | € 49,78 | € 56,42 | 144,92 |
| 7 | 190 | € 41,56 | € 53,44 | € 60,56 | 155,56 |
| 8 | 210 | € 45,94 | € 59,06 | € 66,94 | 171,94 |
| 9 | 246 | € 53,81 | € 69,19 | € 78,41 | 201,41 |

È stato inoltre definito che l'Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) venga conglobato nei nuovi minimi tabellari. Termina quindi di essere corrisposto come voce a se stante il suddetto elemento retributivo. Conseguentemente i nuovi minimi sono così determinati:

| cat | Minimi al 31 maggio 2013 | Minimi dal 1 giugno 2013 | Minimi dal 1 giugno 2014 | Minimi dal 1 giugno 2015 |
|------------|---|---|---|---|
| 1 | 1216,22 | 1248,43 | 1276,56 | 1308,43 |
| 2 | 1338,88 | 1374,80 | 1407,71 | 1445,00 |
| 3 | 1479,97 | 1520,49 | 1559,30 | 1603,29 |
| 4 | 1542,92 | 1585,19 | 1626,25 | 1672,79 |
| 5 | 1650,56 | 1695,89 | 1740,89 | 1791,89 |
| 6 | 1765,98 | 1815,03 | 1864,81 | 1921,23 |
| 7 | 1895,27 | 1947,16 | 2000,60 | 2061,16 |
| 8 | 2059,21 | 2115,48 | 2174,54 | 2241,48 |
| 9 | 2281,01 | 2345,15 | 2414,34 | 2492,75 |

Poiché è verosimile che soltanto con il corrente mese di settembre le aziende avranno la possibilità di adeguare i nuovi minimi tabellari, è stato definito che con le retribuzioni di competenza del mese corrente vengano erogati anche gli arretrati retributivi afferenti i mesi di giugno, luglio, agosto 2013. Pertanto, unitamente alle retribuzioni del mese di settembre a ciascun dipendente dovranno essere riconosciute a titolo di “*arretrati retributivi*” le seguenti somme:

| cat | arretrati giu-lug-ago 2013 |
|------------|-----------------------------------|
| 1 | 65,64 |
| 2 | 76,77 |
| 3 | 90,57 |
| 4 | 95,82 |
| 5 | 105,00 |
| 6 | 116,16 |
| 7 | 124,68 |
| 8 | 137,82 |
| 9 | 161,43 |

Tutti gli importi devono essere ritenuti al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali. In particolare, gli “*arretrati retributivi*”, poiché afferenti il corrente anno d’imposta, sono assoggettabili a tassazione ordinaria.

Elemento perequativo

L’elemento perequativo è elevato a 485,00 € annui, con un incremento pari a € 30,00. L’erogazione deve avvenire con le retribuzioni del mese di giugno di ciascun anno. Pertanto il primo riconoscimento del nuovo importo avverrà con le retribuzioni del mese di giugno 2014. Deve essere riconosciuto ai lavoratori in forza al 1 gennaio nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici, e che nel corso dell’anno precedente (1 gennaio – 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL. Trattasi quindi di lavoratori privi di superminimi collettivi e/o individuali, premi annui, o altri compensi soggetti a contribuzione. L’importo deve considerarsi omnicomprensivo, e non incidente sul Tfr; dovrà essere riconosciuto fino a concorrenza in presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, ed in funzione della durata, anche non consecutiva, del

rapporto di lavoro.

Lavoratori a tempo determinato

Qualora si rendessero disponibili posti a tempo indeterminato nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza, viene sancito l'obbligo di informativa nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, attraverso le modalità ritenute più idonee. Potranno iniziare il rapporto di lavoro fino a due mesi prima dell'inizio del congedo quei lavoratori assunti in sostituzione di persone prossime al congedo di maternità, paternità o parentale. Ai fini dell'anzianità aziendale in caso di trasformazione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo indeterminato ex novo, si terrà conto di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso lo stesso datore di lavoro. Il principio non opera in due ipotesi:

- a) se nei diversi contratti succedutisi il lavoratore ha svolto mansioni non equivalenti,
- b) se fra un contratto e l'altro vi sono state interruzioni lavorative superiori a dodici mesi.

La direzione aziendale unitamente alle Rappresentanze sindacali unitarie e d'intesa con le OO.SS. territoriali potranno definire attività stagionali caratterizzate dall'intensificazione della produttività, non superiori a sei mesi annui, in aggiunta a quelle stabilite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525. Il lavoratore a termine avrà diritto alla prelazione (precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato) entro dodici mesi dalla scadenza del contratto, qualora abbia prestato un'attività lavorativa superiore a sei mesi. Se il periodo lavorato risulta essere inferiore si farà riferimento alla norma di legge che stabilisce in sei mesi dalla cessazione del rapporto il periodo entro cui è possibile esercitare il diritto di prelazione.

Contratto di lavoro a tempo parziale

Principi generali

Vengono confermate le varie articolazioni in cui è possibile strutturare il part time: orizzontale, verticale o misto. L'introduzione di part time di tipo verticale nei giorni che comprendono il fine settimana dovranno formare oggetto di esame preventivo con le rappresentanze sindacali unitarie. Si tratta dell'introduzione dei c.d. contratti week end, grazie ai quali vengono istituite delle squadre di lavoratori impegnati nelle sole giornate di venerdì sera, sabato, domenica al termine della normale attività lavorativa settimanale. Viene espressamente sancito il principio che il lavoro a tempo parziale, a seguito di richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa. Infine viene riconosciuto il diritto di precedenza ai lavoratori part time – a parità di mansioni – in caso di assunzione di personale a tempo pieno. Anche in questo caso sono fatte salve le esigenze di natura tecnico organizzative.

Clausole elastiche e flessibili

Tra azienda e dipendente potranno essere concordate clausole flessibili ed elastiche. Come è noto con la clausola flessibile il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quanto previsto nel contratto di lavoro. Per le ore oggetto di modifica dovrà essere corrisposta al lavoratore una maggiorazione omnicomprensiva del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Con la clausola elastica, il datore di lavoro può aumentare, rispetto a quanto previsto nel contratto di lavoro, la durata della prestazione lavorativa. Per le ore in aumento dovrà essere corrisposta al lavoratore una maggiorazione omnicomprensiva del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. E' altresì stabilito il limite massimo del 25% delle ore aggiuntive rispetto alla normale prestazione annua a tempo parziale. Una volta che il lavoratore ha sottoscritto clausole elastiche o flessibili è vincolato alla loro prestazione. È esonerato dal relativo adempimento nelle seguenti ipotesi:

- prestazione di altra attività lavorativa subordinata che impegni il lavoratore in orari incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura in orari tali da rendere incompatibile la

- prestazione delle variazioni d'orario;
- nelle fattispecie previste dalle eventuali contrattazioni di secondo livello.

Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare nei contratti di lavoro a tempo parziale è consentito entro il limite settimanale di 40 ore, comprensive delle ore di normale prestazione e di ore "supplementari". Dovrà essere compensato con una maggiorazione omnicomprensiva pari al 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Il lavoro supplementare è ammesso per una quantità di ore annua non superiore al 50% del normale orario part-time. Per le prestazioni eccedenti tale limite è prevista una maggiorazione pari al 20%

Trasferte

Le misura dell'indennità di trasferta da 1 gennaio 2014 è stata rideterminata nei seguenti importi:

| | |
|---------------------------------------|---------|
| Trasferta intera | € 42,80 |
| Quota per il pasto meridiano o serale | € 11,72 |
| Quota per il pernottamento | € 19,36 |

Si ricorda che è possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Contratto di apprendistato di tipo professionalizzante

L'istituto dell'apprendistato è stato armonizzato con le nuove discipline legali (D.Lgs. 167/2011) e con l'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012. Vengono pertanto introdotti i seguenti principi:

Limiti di età

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 (salvo deroghe consentite dalla legge) e i 29 anni.

Livelli

Il contratto è ammesso nelle categorie dalla 3^a alla 7^a. Possono essere assunti lavoratori con inquadramento finale in categoria 7^a, 8^a e 9^a solo se in possesso di laurea inerente.

Durata

La durata minima del contratto è di 6 mesi, quella massima di 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di un titolo di studio inerente alla professionalità da conseguire (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria), la durata è ridotta di sei mesi. Per le sole figure professionali addette alla produzione in serie svolte su linee di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata massima è pari a 24 mesi. La durata del contratto è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categoria 5^a e 6^a;
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categoria 4^a e 9^a;
- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categoria 3^a, 7^a e 8^a;

Periodi pregressi

Il periodo di apprendistato – di almeno 12 mesi - eventualmente effettuato presso altri datori di lavoro viene computato ai fini del completamento del periodo formativo, purché riguardi le stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di sei mesi.

Formazione

Il periodo di formazione professionalizzante non può essere inferiore a 80 ore medie annue e può essere svolto anche *on the job* ed in affiancamento. La formazione professionalizzante viene integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sono registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel

CCNL.

Tutor.

All'apprendista, nel corso del contratto di apprendistato, deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale in possesso di adeguata professionalità ed esperienza asseverata dall'ente bilaterale interconfederale ENFEA.

Periodo di prova

L'assunzione con contratto di apprendistato può essere subordinata al superamento del periodo di prova la cui durata non può essere superiore a quanto previsto nel CCNL per il livello di inquadramento iniziale.

Inquadramento e retribuzione

La retribuzione viene determinata in funzione tre diversi periodi:

- Primo periodo di apprendistato: due livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato;
- Secondo periodo di apprendistato : un livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato;
- Terzo periodo di apprendistato : retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

In rapporto alla durata si potranno avere quindi i seguenti livelli retributivi e di inquadramento:

| Durata complessiva | Inquadramento finale | Durata complessiva | Primo periodo mesi | Secondo periodo mesi | Terzo periodo mesi |
|--------------------------------------|--|---------------------------|--|---|---|
| 36 | 5 [^] e 6 [^] | 36 | 12 | 12 | 12 |
| 30 | 4 [^] e 9 [^] | 30 | 10 | 10 | 10 |
| 24 | 3 [^] , 7 [^] , 8 [^] | 24 | 8 | 8 | 8 |
| | | | | | |
| Retribuzione ed inquadramento | | | due livelli inferiori a quello di destinazione | un livello inferiore a quello di destinazione | livello di destinazione finale per la sola retribuzione |

Previdenza complementare

Per i lavoratori che si iscrivono a Fondapi, le aziende, a decorrere dal 1[^] gennaio 2013, contribuiscono con un'aliquota pari all'1,6% della retribuzione ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari ed elemento retributivo per la categoria 7[^]

Banca ore

Viene esteso il sistema della banca ore anche in caso di prestazione dello straordinario. In assenza di espressa volontà del dipendente ed presenza di prestazioni aggiuntive di lavoro, dovrà essere riconosciuta la normale maggiorazione prevista dal CCNL. Invece, il lavoratore che dichiara entro il mese successivo alla prestazione dello straordinario di volere il riposo, potrà fruirlo secondo le modalità del "conto ore". Per le ore che confluiscono in tale "conto ore" i datori di lavoro devono riconoscere una maggiorazione omnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario. I riposi accantonati dovranno essere fruiti secondo la disciplina prevista per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui all'art. 22 del CCNL: preavviso di 20 giorni, rispetto di un tasso di assenza in reparto non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Flessibilità del regime orario

Rimane immutata la possibilità di adottare regimi d'orario flessibile fino ad un minimo di 32 ore ed un massimo di 48 ore settimanali. Qualora il regime di flessibilità settimanale adottato dall'azienda

sia inferiore a 35 ore o superiore a 45 ore sarà possibile effettuare un massimo di 72 ore all'anno di flessibilità positiva. In precedenza detto limite era fissato in 64 ore annue. Nell'ipotesi in cui la flessibilità venga invece ricompresa tra le 35 e le 45 ore settimanali, non trova applicazione il predetto limite delle 72 ore annue.

Sistema della "Bilateralità"

L'accordo di rinnovo del CCNL Unionmeccanica Confapi, attraverso il recepimento degli specifici accordi interconfederali ha reso di fatto operativa la c.d. "bilateralità".

Natura e finalità della "bilateralità"

Gli enti bilaterali sono organismi "paritetici", perché costituiti in egual misura: rappresentati dai datori di lavoro da una parte e rappresentanti dei lavoratori dall'altra. Il loro scopo è quello di promuovere iniziative nel comune interesse dei contraenti, con il fine di fornire alle imprese e ai lavoratori l'opportunità di usufruire di servizi, finanziamenti e strumenti a sostegno dello sviluppo professionale ed imprenditoriale. Il Legislatore ne ha ampliato, col tempo, le competenze, promuovendone il ruolo in tema di incontro tra domanda e offerta di lavoro, di certificazione dei contratti di lavoro e di gestione mutualistica di fondi per l'integrazione del reddito nei settori non coperti dalla cassa integrazione. La bilateralità del sistema Confapi ha voluto porre l'attenzione su alcuni aspetti legati in particolare allo sviluppo dell'apprendistato, al sostegno al reddito, all'osservatorio contrattuale, alla formazione sulla sicurezza.

Fonti normative

Con il rinnovo del CCNL, i seguenti Accordi Interconfederali (A.I.) sottoscritti tra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL sono diventati parte integrante dello stesso, assumendone quindi un carattere cogente:

1. **A.I. 20 SETTEMBRE 2011** con il quale viene disciplinata la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono istituiti gli organismi paritetici nazionali OPNC e provinciali e viene altresì disciplinata la formazione in materia di sicurezza.
2. **A.I. 20 APRILE 2012** con il quale viene disciplinata la materia dell'apprendistato.
3. **A.I. 23 LUGLIO 2012** con il quale viene istituito presso l'ENFEA il FONDO SVILUPPO BILATERALITA' PMI CONFAPI e l'OSSERVATORIO DELLA CONTRATTAZIONE E DEL LAVORO.

Vengono così definite le misure dei versamenti a carico delle aziende che applicano il CCNL Unionmeccanica Confapi. Questa l'articolazione dei versamenti:

"Fondo Sicurezza PMI CONFAPI" il versamento in ragione d'anno è costituito:

- dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella misura di euro 18,00 per ciascun lavoratore;
- dal versamento di euro 6,00 dovuto dalle aziende per ciascun lavoratore da parte delle rimanenti aziende che operano con la presenza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

"Fondo Sviluppo Bilateralità PMI Confapi" il versamento in ragione d'anno è così stabilito:

quota destinata all'attività per lo sviluppo dell'Apprendistato pari a euro 6,00 per ciascun lavoratore a tempo pieno e pari a euro 3,00 per ciascun lavoratore part time fino a 20 ore, a carico delle aziende;

"Fondo Sostegno al Reddito", quale strumento di welfare integrativo degli strumenti previsti per legge. La quota annua a carico delle aziende è fissata in euro 28,00 per ciascun lavoratore.

"Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro" suddiviso in due articolazioni:

a) quota a carico azienda destinata al sostegno e allo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali, all'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché alla contrattazione territoriale di secondo livello, pari a complessivi euro 8,00 per ciascun lavoratore, in applicazione dell'Accordo Interconfederale del 20.04.2012 in materia di rappresentanza e di quanto convenuto nei singoli

CCNL;

b) quota destinata per ulteriori attività correlate, per ciascun lavoratore pari a euro 12,00 a carico delle imprese, assorbenti le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

I versamenti avranno carattere mensile, in rapporto al numero di dipendenti occupati. Il mezzo di pagamento è stato individuato nel modello F24. Il principio è quello di competenza, per cui entro il 16 del mese occorrerà adempiere ai versamenti afferenti le retribuzioni del mese precedente la data del versamento stesso.

Gli importi mensili andranno determinati come segue:

α. “Fondo Sicurezza PMI CONFAPI”

1,50 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

0,50 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con RLS

β. “Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI”

0,50 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'Apprendistato;

0,25 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore part time fino a 20 ore;

c. “Fondo sostegno al reddito”

2,33 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore;

d. “Osservatorio della contrattazione e del lavoro”

0,66 euro mensili per 12 mensilità

1,00 euro mensili per 12 mensilità.

L'ente OPNC gestirà il fondo a), mentre l'ENFEA gestirà i fondi b), c), d). In tal senso sono stati istituiti due diversi codici di versamento. Pertanto all'ENFEA andranno versate € 4,5 mensili per ciascun dipendente (o € 4,25 se trattasi di dipendente part time con orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali); mentre all'OPNC andranno versate € 0,5 o 1,5 mensili per ciascun dipendente in relazione al fatto che in azienda sia stato eletto o meno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Modalità di versamento

A partire dal mese di settembre 2013, a condizione che l'ipotesi di accordo si trasformi in intesa nei tempi previsti, le aziende che applicano il CCNL Unionmeccanica Confapi verseranno i relativi contributi all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24. Con le risoluzioni dell'Agenzia delle Entrate N. 30/E del 9 maggio 2013 e 51/E del 15 luglio 2013 sono stati istituiti i codici “OPNC” ed “ENFE” da utilizzarsi rispettivamente per i versamenti all'ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE CONFAPI ed all'ENTE BILATERALE ENFEA, ente nazionale per la formazione e l'ambiente. L'INPS ha quindi diramato le circolari n. 87 del 30 maggio 2013 e n. 121 del 6 agosto 2013, con le quali venivano offerte le istruzioni per la compilazione dei modelli F24. Pertanto i datori di lavoro indicheranno, in sede di compilazione del modello di versamento “F24”, nella sezione “INPS”, distintamente dai dati relativi al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, la causale “OPNC”, e in un rigo successivo la causale “ENFE” esposta, nel campo “causale contributo”, in corrispondenza esclusivamente del campo “importi a debito versati”. Inoltre nella stessa sezione nel campo “codice sede” va indicato il codice della sede Inps competente; nel campo “matricola INPS/codice INPS/filiale azienda” è indicata la matricola Inps dell'azienda; nel campo “periodo di riferimento”, nella colonna “da mm/aaaa” è indicato il mese e l'anno di competenza, nel formato MM/AAAA; la colonna “a mm/aaaa” non deve essere valorizzata.

Esempio di compilazione del modello F24, sezione INPS

| Codice sede | Causale contributo | Matricola Inps | Periodo di riferimento Da MM/AAAA a MM/AAAA | Importi a debito versati |
|-------------|--------------------|----------------|---|-----------------------------|
| 8700 | OPNC | 8700... | 09/2013 // | 0,5/1,5 (per n. dipendenti) |
| 8700 | ENFE | 8700... | 09/2013 // | 4,5 (per n. dipendenti) |

Modalità di compilazione del flusso UniEmens

I datori di lavoro interessati compileranno il flusso Uniemens nel seguente modo: all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <DatiParticolari>, valorizzeranno l'elemento <ConvBilat> inserendo nell'elemento <Conv> in corrispondenza di <CodConv> il valore "OPNC" e in corrispondenza dell'elemento <Importo> l'importo, a livello individuale, del versamento effettuato nel mod. F24 con il corrispondente codice. L'elemento <Importo> contiene l'attributo <Periodo> in corrispondenza del quale va indicato il mese di competenza del versamento effettuato con F24, espresso nella forma "AAAA-MM". Identica procedura andrà eseguita con il codice "ENFE"

Obbligatorietà della bilateralità

L'adesione alla bilateralità del sistema CONFAPI rappresenta la modalità più certa, idonea, efficace ed economica per adempiere agli obblighi contrattuali. Ciò discende da una serie di considerazioni e principi sedimentati nel tempo. Il Ministero del Lavoro si è pronunciato sulla obbligatorietà o meno del versamento contributivo agli enti bilaterali, ed a seguito di alcune istanze di interpello, tra cui quelle di Confapi, ed al riguardo è stata emanata la circolare n. 43 del 15 dicembre 2010. Sul punto il Ministero si era già più volte pronunciato (circolari 4/2004; 40/2004 e 30/2005, nonché risposta interpello del 21.12.2006 prot. 25/SEGR/0007573). In tali documenti il Ministero ha sempre ritenuto non obbligatoria l'iscrizione all'ente bilaterale. Ciò in coerenza con i principi e le disposizioni previste dalla Carta Costituzionale in materia di libertà associativa e, segnatamente, di libertà sindacale negativa, nonché con i principi e le regole del diritto comunitario della concorrenza. Un secondo e distinto ordine di problemi riguarda invece la diversa ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro definiscono un sistema bilaterale volto a fornire tutele aggiuntive ai prestatori di lavoro. In questo senso i contratti collettivi dispongono l'obbligatorietà non tanto della iscrizione all'ente bilaterale, quanto piuttosto del riconoscimento al prestatore di lavoro di analoghe forme di tutela in particolar modo per quei datori di lavoro che non vogliono aderire al sistema bilaterale. In tal caso i contratti collettivi possono prevedere anche una quantificazione in termini economici. È il caso del CCNL Unionmeccanica Confapi che dispone sia la corresponsione a favore dei prestatori di lavoro di un importo forfetario mensile di € 25,00, sia l'erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni equivalenti quale alternativa al versamento del contributo all'ente bilaterale di riferimento. In questa ipotesi, l'obbligatorietà della tutela, oppure del versamento a favore del prestatore di lavoro di una somma forfetaria e anche della erogazione diretta, da parte del datore di lavoro, di prestazioni equivalenti alla bilateralità va, infatti correttamente riferita alla parte economica-normativa del contratto collettivo. Di conseguenza, una volta riconosciuto da parte del contratto collettivo di riferimento che una determinata prestazione (per esempio una assistenza integrativa ovvero il trattamento di sostegno al reddito erogato dagli enti bilaterali) rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore, l'iscrizione all'ente bilaterale rappresenta nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro. In tal senso, l'adesione alla bilateralità rappresenta la modalità più certa, idonea, efficace ed economica per adempiere all'obbligo contrattuale. Sicché, laddove espressamente previsto dai contratti collettivi, ogni singolo prestatore di lavoro matura un diritto contrattuale di natura retributiva – alla stregua di una

retribuzione aggiuntiva o integrativa – nei confronti di quei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale di riferimento, che potrà essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma e/o di una prestazione equivalente a quella erogata dal sistema bilaterale di riferimento ai diversi livelli, nei limiti ovviamente degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Coerentemente con quanto statuito dal Ministero del Lavoro, tutti i CCNL del sistema Confapi stabiliscono che le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad E 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli diretti, indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento all'obbligo della bilateralità. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore orario 173 previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta. Da ultimo è bene sottolineare che il riconoscimento dei benefici economici e contributivi in genere, è subordinato all'integrale applicazione della parte economica e normativa del contratto collettivo di lavoro.

Di seguito si provvede ad evidenziare un raffronto di costo tra un'azienda metalmeccanica con numero di addetti inferiore a 15 unità che aderisce alla bilateralità Confapi, ed un'azienda che opta per il versamento dell' E.A.R.

Costo adesione Bilateralità Confapi

Contributo annuo: € 5,00 X 12 mensilità = € 60,00

Contributo solidarietà Inps: 60,00 X 10% = € 6,00

Totale costo annuo = € 66,00

Costo mancata adesione alla Bilateralità Confapi

E.A.R. annuo: € 25,00 X 13 mensilità = € 325,00

Contribuzione Inps: € 325,00 X 30,88% = € 100,36 (dipendente con qualifica operaio)

Premio Inail: € 325,00 X 6,5% = € 21,13 (lavorazioni di saldatura)

Totale costo annuo = € 446,49

Aspetti contributivi e fiscali

Per quanto riguarda gli aspetti fiscali, la contribuzione dovuta dal datore di lavoro non concorre a formare reddito imponibile. In merito agli aspetti previdenziali, sulle somme versate ai fondi vige l'obbligo di corrispondere all'INPS il contributo del 10% al fondo di solidarietà che verrà altresì evidenziato in occasione della denuncia mensile Uniemens; tale versamento non dà alcun diritto a prestazioni da parte dell'Istituto. Il messaggio Inps 25690 del 10 novembre 2009 sancisce in tal senso: “come noto, i datori di lavoro sono tenuti al versamento di un contributo di solidarietà del 10% sui contributi e somme accantonate sotto qualsiasi forma a casse, gestioni, Fondi previsti da contratti collettivi o da regolamenti aziendali, a favore dei propri dipendenti per finalità diverse di quelle della previdenza complementare (articolo 9 bis, comma 1, Legge 166/91). A tal fine viene utilizzato nel quadro B-C del modello DM10 il codice “M980” avente significato “*contr. Solidarietà 10% ex art 9 bis, c. 1, L. 166/91, su finanziamenti per finalità diverse dalla previdenza complementare per la generalità dei lavoratori*” Nel flusso Uniemens il codice M980 è valorizzato nell'elemento <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteADebito>, <CusaleADebito>. Quanto sopra vale qualora il datore di lavoro si avvalga della bilateralità del sistema Confapi, qualora si avvalga di prestazioni equivalenti queste saranno interamente assoggettate sia a contribuzione che ad imposizione fiscale secondo le regole previste per tutti gli emolumenti derivanti da reddito di lavoro dipendente.

14) È stato firmato in data 18 settembre u.s. l'accordo interconfederale sulla rappresentanza nel settore delle cooperative

È stato firmato, il giorno 18/9/2013, tra AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP e CGIL, CISL, UIL, l'accordo interconfederale sulla rappresentanza tra sindacati e imprese. È la terza intesa in materia firmata dalle Confederazioni Sindacali, dopo gli accordi con Confindustria del 31/5/2013 e con Confservizi dell'1/8/2013. Anche questo è un accordo di grande importanza che ha la finalità di confermare e perfezionare tutte quelle regole, già dettate in precedenza, e che hanno lo scopo di creare un sistema contrattuale nazionale, territoriale e aziendale, certo e affidabile per i lavoratori e le imprese. Le parti firmatarie, partono dalla premessa:

- che la forma cooperativa sia una tipologia di impresa che può contribuire al rilancio del Paese, valorizzare il ruolo del lavoro, sviluppare le istanze di partecipazione dei lavoratori all'impresa e di autogestione;
- che è interesse comune delle parti definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, anche per contrastare fenomeni del dumping contrattuale e della cooperazione "*spuria*";
- che AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP e CGIL, CISL, UIL riconoscono reciprocamente di essere i soggetti maggiormente rappresentativi rispettivamente nell'ambito delle imprese cooperative e dei loro lavoratori.

Pertanto, sulla base di tali considerazioni, si impegnano a proseguire in futuro il confronto sul Tavolo dedicato ad identificare specifiche soluzioni ai rinvii che il Legislatore ha demandato alle parti. Si tratta di un accordo, dichiarano espressamente le Parti, che definisce un sistema di regolazione delle relazioni contrattuali sulla base di un'ampia esperienza sviluppata positivamente a partire dal precedente Protocollo di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990, e al quale possono aderire altri soggetti, a seguito di verifica congiunta delle stesse parti firmatarie. Importante il primo riferimento che nell'accordo viene fatto alla contrattazione collettiva nazionale di categoria: Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale. Ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU. Vengono indicati i criteri per individuare la titolarità della contrattazione nazionale. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo - o le Federazioni aderenti ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito all'accordo interconfederale - che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni sul totale degli iscritti certificati) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi). Con specifico riferimento poi alla contrattazione collettiva in sede territoriale, si afferma che: La contrattazione collettiva si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge. I contratti collettivi territoriali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza alle imprese ricadenti nel campo di applicazione e vincolano tutte le associazioni sindacali territoriali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, se approvati dalle suddette associazioni sindacali territoriali che, singolarmente o insieme ad altre abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel territorio e nel settore pari almeno al 50% più uno. I suddetti contratti devono essere sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori, con approvazione a maggioranza semplice, le cui modalità saranno stabilite dalle categorie sindacali nazionali per ogni singolo contratto nazionale e comunicate alle parti contrattuali cooperative

preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

15) Lo sgravio sulla contrattazione di 2° livello: esame di quelle che sono le modalità di fruizione per l'anno 2012

L'INPS, con il messaggio n. 14855 del 20 settembre 2013, illustra 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.

16) INPS – Messaggio n. 14870 del 20 settembre u.s.: diritto della madre lavoratrice ai servizi di baby-sitting

L'INPS, con il messaggio n. 14870 del 20 settembre 2013, fornisce le indicazioni per la presentazione della richiesta del pagamento, da parte delle strutture eroganti servizi per l'infanzia, per la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati (previsti dall'articolo 4, comma 24, lettera b) legge 28 giugno 2012 n. 92).

17) Interpello n. 25 del 22 luglio 2013 del Ministero del Lavoro: chiarimenti in merito alla fruizione del congedo parentale su base oraria

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 25 del 22 luglio 2013, ha risposto ad un quesito avanzato da parte dei sindacati CGIL, CISL e UIL, in riferimento alla possibilità che la contrattazione collettiva di settore di secondo livello intervenga nel disciplinare le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria ai sensi dell'articolo 1, comma 339, della Legge n. 228/2012. Questa la risposta in sintesi:

"...stante l'assenza di un esplicito riferimento al livello "nazionale" della contrattazione, non vi sono motivi ostativi ad una interpretazione in virtù della quale i contratti collettivi abilitati a disciplinare "le modalità di fruizione del congedo parentale di cui al comma 1 [dell'articolo 32, D.Lgs. 151/2001] su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa" possano essere anche i contratti collettivi di secondo livello. Ciò vale, evidentemente, anche in relazione a quanto specificamente previsto dal capoverso del comma 1 bis, che assegna alla "disciplina collettiva" il compito di tenere conto delle "peculiarità esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali" per le modalità di fruizione e di differimento del congedo "per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico".

18) Interpello del Ministero del Lavoro n. 26 del 20 luglio 2013: mansioni dell'addetto agli inventari e lavoro intermittente

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 26 del 20 settembre 2013, ha risposto ad un quesito avanzato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito al possibile utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione alla figura 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 particolare, l'istante chiede se la suddetta figura, impiegata presso società specializzate nell'attività di inventario, possa essere assimilata alle categorie professionali dei "pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti", contemplate al n. 6 della

tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dall'articolo 40, D.L.vo n. 276/2003 e dal D.M. 23 ottobre 2004 di questo Ministero. Questa è stata la risposta in sintesi:

"...Sulla base di tale nozione, non sembra possa negarsi una equiparazione delle figure dei pesatori e magazzinieri a quella degli addetti agli inventari, nella misura in cui risultino incaricati di espletare una attività consistente nel conteggio di prodotti secondo le direttive ricevute dal coordinatore, in occasione della redazione del bilancio ovvero della chiusura del trimestre e dell'anno solare e/o fiscale. Si può ritenere, pertanto, che la tipologia di contratto di lavoro intermittente sia configurabile anche nei confronti dell'addetto all'attività di inventario, in quanto rientrante nelle figure declinate al n. 6 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, con particolare riferimento a quelle dei pesatori e magazzinieri".

19) Interpello del Ministero del Lavoro del 20 settembre 2013: la procedura di licenziamento e le agenzie di somministrazione

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 27 del 20 settembre 2013, ha risposto ad un quesito dell'ASSOSOM (Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro), in merito alla 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. In particolare, l'istante chiede se la normativa sopra richiamata possa trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui il licenziamento in questione venga effettuato da una agenzia di somministrazione nei confronti sia dei propri dipendenti "diretti" che di quelli inviati in missione presso diverse imprese utilizzatrici aventi sedi dislocate nell'ambito del territorio nazionale. Questa è stata la risposta in sintesi:

"...Ciò premesso, non risultano disposizioni che consentano di ritenere esonerate le agenzie di somministrazione dalla disciplina in questione. 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".

20) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21203 del 17 settembre 2013: Licenziamento per ritardo reiterato a lavoro e falsificazione della presenza

Con la sentenza n. 21203 emanata 17 settembre 2013, la Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento comminato al lavoratore che si reca ripetutamente in ritardo al lavoro falsificando, inoltre, l'orario di ingresso. La Suprema Corte, in tal modo, ha ritenuto corretta la valutazione del datore di lavoro secondo cui la condotta del dipendente integrava 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". Riprendendo quanto riferito dai giudici di merito, la Corte ha evidenziato la gravità della condotta posta in essere dal ricorrente, sottolineando 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 deponevano 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.

21) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21542 del 19 settembre 2013: opzione tra reintegrazione ed indennità sostitutiva in caso di licenziamento illegittimo

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'articolo 18, comma 5, della Legge 20 maggio 1970 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'articolo 18, comma 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 70 n. 300, prevede che, qualora 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 70 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.

22) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21356 del 18 settembre 2013: il demansionamento è provvedimento inammissibile senza autorizzazione

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21356 del 18 settembre 2013, ha 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"*. In particolare la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto da una Banca avverso la sentenza che l'aveva condannata al risarcimento del danno per il demansionamento subito da un proprio dipendente dequalificato al fine - a detta della ricorrente - di evitarne il licenziamento. Certamente - si legge nella sentenza - rientrava 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 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.

23) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 21361 del 18 settembre 2013: legittimità del licenziamento per insubordinazione

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 21361 depositata il 18 settembre 2013 è intervenuta in tema di licenziamento ed ha statuito essere legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta di eseguire un intervento d'urgenza mentre è smontante: la modalità di "flessibilizzazione" dell'orario consente di far fronte a esigenze imprevedute 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 imprevedute. Infatti la vicenda ha riguardato un dipendente di un istituto di vigilanza che si era rifiutato di adempiere 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. I Supremi Giudici 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 ratione 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.

GLI APPROFONDIMENTI DELLA RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE

La Conversione in legge 9 agosto 2013, n. 99 del Decreto 28 giugno 2013, n. 76 (“Decreto lavoro”) esame delle novità in materia di contratti di lavoro, lavoro intermittente, a termine ed associazione in partecipazione.

Con la conversione in Legge del D.L. lavoro sono state approvate una serie di importanti modifiche al provvedimento iniziale, finalizzate, in via prioritaria, alla correzione di alcuni passaggi di evidente criticità: si tratta tuttavia di interventi mirati e circoscritti, che in linea di massima confermano la struttura del DL 76/2013. Si ritiene quindi opportuno procedere ad un approfondito esame dei principali provvedimenti anche alla luce degli approfondimenti contenuti nella circolare n. 35/2013 recentemente diramata dal Ministero del Lavoro.

Le revisioni apportate ai contratti di lavoro

La prima modifica che si segnala riguarda la proroga del contratto a termine acausale: il testo originario del Decreto lavoro aveva abrogato il divieto di proroga dei contratti acausali mediante la semplice cancellazione del comma 2-*bis* dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 368/01, così come modificato in particolare dalla Legge 92/2012. La situazione aveva però generato una serie di dubbi interpretativi. In particolare, applicando la disciplina generale in materia di proroga, sono emersi due aspetti non congrui con il contratto acausale e cioè l'obbligo di motivare la proroga con “ragioni oggettive” senza che però tali ragioni venissero esplicitate e la possibilità di sfiorare, mediante la proroga, il limite massimo di 12 mesi previsto per i contratti acausali senza che fosse chiarita la misura del possibile sfioramento. In sede di conversione si è sicuramente dato una risposta netta al secondo dei dubbi riportati, quello relativo alla definizione della durata del possibile sfioramento, prevedendo che **i contratti acausali hanno una durata massima che non può essere superiore ai 12 mesi comprensivi dell'eventuale proroga**. Riguardo alla motivazione che deve essere addotta alla proroga, chi scrive ritiene che, essendo possibile solo entro il tetto massimo dei 12 mesi, tale obbligo si possa ritenere superato dalla specialità del contratto acausale. Da parte sua il Ministero del Lavoro, con la circolare 35 (“*Come anticipato, l’abrogazione del comma 2 bis, dell’Articolo 4 del D.Lgs. n. 368/2001 da parte del D.L. n. 76/2013 consente oggi la proroga dei contratti a tempo determinato “acausali”, i quali potranno avere comunque una durata massima complessiva di dodici mesi*”), ha fornito le proprie interpretazioni, così da rendere maggiormente certo il quadro normativo, in quanto l'articolo 4 del D.Lgs. n.368/01 non prevede alcuna deroga esplicita per il contratto acausale in materia di proroga (“*Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni*”): sicuramente sarebbe stato auspicabile l'inserimento di un richiamo espresso anche nel corpo dell'articolo 4, così da chiarire un ulteriore dubbio che si annida nella lettura sistematica di tali norme, e cioè quello relativo al fatto se la proroga del contratto acausale, nel rispetto del limite massimo di 12 mesi,

debba essere unica oppure sia possibile procedere con più proroghe la cui durata complessiva porti al compimento dell'anno, così come avveniva, ad esempio, con il contratto di inserimento, che ora è stato abrogato. Secondo il Ministero del Lavoro, così come si è espresso nella circolare 35/2013, alla proroga dei contratti acausali sembrerebbe dover essere applicato l'articolo 4 del D.Lgs n. 368/01, con la sola esclusione del requisito dell'“*esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga*” e, pertanto, dato l'utilizzo del termine “*proroga*” al singolare, si può ritenere che, rispetto alla durata inizialmente contrattualizzata del rapporto di lavoro, sia consentita solo una proroga la cui durata consente il raggiungimento dell'anno.

Sempre in riferimento al contratto di lavoro a termine è stata operata una ulteriore modifica, che però può essere definita più di forma che di sostanza, alla tanto discussa regolamentazione degli intervalli nella successione di diversi contratti, ovvero al *commad. stop and go*. Nel testo originario del D.L. Lavoro, con l'articolo 7, comma 1, lettera c) era stata ridotta la durata degli stacchi tra un contratto e l'altro: in riferimento a quanto veniva previsto dalla Legge 92/2012 si passava infatti a dieci (da sessanta) e venti giorni (da novanta) a seconda che la durata del contratto fosse fino a 6 mesi ovvero superiore ed è stato previsto non fosse applicata la norma in materia di successione ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali e alle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, anche aziendale [“*il comma 3 (dell'articolo 5 del D.Lgs 6 settembre 2001 n. 368, così come modificato dalla Legge 92/2012) è sostituito dal seguente: Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”). L'esclusione, tuttavia, era stata prevista espressamente solo in riferimento al comma 3 dell'articolo 5 del D.Lgs. n.368/01 e non anche al comma 4, norma che stabilisce, in caso di successione di contratti a termine senza soluzione di continuità, la conversione del rapporto a tempo indeterminato (“*Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto*”). Il rischio, pertanto, era quello che potesse svilupparsi un orientamento in sede interpretativa che ritenesse, non essendovi un'esclusione espressa, applicabile il comma 4 anche alle ipotesi in cui il comma 3 è stato escluso, con la conseguenza che almeno 1 giorno di stacco avrebbe dovuto comunque esserci, pena la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto, in sede di conversione, l'esclusione è stata estesa espressamente anche al comma 4 (legge di conversione 9 agosto 2013, n. 99, articolo 7, comma c: “*all'articolo 5: 1) al comma 2, dopo le parole «se il rapporto di lavoro», sono inserite le seguenti «, instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,»; 2) il comma 2-bis è abrogato; 3) il comma 3 è sostituito dal seguente «3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, **((nonché di cui al comma 4))** non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”).

Con la conversione in legge del Decreto Lavoro, inoltre, è stata introdotta un'importante modifica alle norme che regolano la materia dei contratti a termine e, nello specifico, in riferimento a quanto riguarda quelli che sono stati sottoscritti con lavoratori posti in mobilità, ipotesi che trova la sua

regolamentazione nell'articolo 8, comma 2, della Legge n. 223/91 (*"I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4"*). A questo proposito la prassi amministrativa aveva già previsto che non fosse applicato quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/01, soprattutto in riferimento alle causali. Con il D.L. Lavoro la questione ha trovato una sistemazione legislativa, con l'esclusione espressa, introdotta nel corpo dell'articolo 10 del D.Lgs. n.368/01: la conversione in legge ha poi confermato l'esclusione in via generale con due eccezioni, cioè gli articoli 6 e 8, che riguardano il principio di non discriminazione e i criteri di computo. Riguardo al computo dei lavoratori in mobilità, il Ministero del Lavoro ha chiarito, con la circolare n. 35/13, che *"il numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro"* (articolo 35 dello Statuto dei lavoratori, così come è stato modificato dalla Legge n. 97/13) riguarda esclusivamente i lavoratori assunti a partire dal 23 agosto 2013, data di entrata in vigore della legge di conversione in proposito si veda la precedente nota n. 8).

Disposizioni in materia di lavoro intermittente

In sede di conversione in legge del Decreto 76/2013, è stata "ammorbida" la disposizione contenuta nel testo originale del D.L. Lavoro (articolo 7, comma 2, lettera a): *"Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 34, dopo il comma 2, è inserito il seguente: "2-bis. In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato"*) che aveva introdotto, per la fattispecie costituita dal contratto di lavoro intermittente il limite costituito dalle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, in aggiunta alle condizioni soggettive o oggettive che consentono la legittima sottoscrizione di un contratto di lavoro intermittente: è stata infatti prevista con il testo novellato dell'articolo 7, comma 2, lettera a) della Legge di conversione un'importante eccezione al nuovo vincolo, relativa ai settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, settori dove il lavoro intermittente raggiunge la sua massima utilizzazione [*"all'articolo 34, dopo il comma 2, è inserito il seguente: ((2-bis. In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo,)) il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore ((con il medesimo datore di lavoro,)) per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato]*]. Oltre a ciò, è stata effettuata un'importante precisazione dal carattere formale, prevedendo che il limite delle 400 giornate di lavoro si riferisca a ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro (nella sua versione originaria, con un'interpretazione squisitamente letterale, era possibile sostenere che il limite delle 400 giornate si riferisse complessivamente al lavoratore, a prescindere da quale fosse il numero dei datori di lavoro).

Infine è stata cancellata la disposizione che prevedeva l'esclusione della sanzione amministrativa (da € 400,00 a € 2.400,00 per ciascun lavoratore, non diffidabile) in caso di omessa comunicazione della chiamata qualora dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti si evidenziasse la volontà di non occultare la prestazione di lavoro. L'articolo 7, comma 2, lettera b) del DL 28 giugno 2013, n. 76, recitava infatti: *"all'articolo 35, comma 3-bis*

(della Legge 92/2012), è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "La sanzione di cui al presente comma non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro": nel testo della legge di conversione la lettera b) viene espunta.

Misure in materia di collaborazioni a progetto ed associazione in partecipazione

Per quanto riguarda la materia costituita dalle norme sul lavoro a progetto in sede di conversione il legislatore ha introdotto modifiche dalla portata tutto sommato limitata. Innanzitutto, mediante l'aggiunta del nuovo comma 2-bis all'articolo 61 del D.Lgs. n. 276/03 è stato previsto che, nel caso in cui il contratto abbia per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa venga ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente [*"((c-bis) all'articolo 61, dopo il comma 2 è inserito il seguente: «2-bis. Se il contratto ha per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa viene ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente»"*]]. Con la modifica in parola il legislatore ha voluto, evidentemente, ribadire l'intrinseco legame che intercorre tra la durata del rapporto di collaborazione e la realizzazione del progetto, senza tuttavia introdurre elementi di sostanziale novità nella disciplina dell'istituto. In sede di valutazione della disposizione in parola e riflettendo sui suoi riflessi pratici ed operativi è evidente che, oltre alla permanenza del progetto, che viene resa automatica nell'ambito delle attività di ricerca, deve essere prestata una corretta attenzione a quelle che sono le condizioni contrattuali. Questa riflessione nasce dalla constatazione della frequenza con cui sono comprese nella documentazione contrattuale clausole inerenti alla scadenza del contratto riferita al completamento del progetto (dizione classica è quella secondo cui "il contratto si concluderà alla realizzazione del progetto, e comunque non oltre il ..."). Tali clausole potrebbero trovarsi in conflitto con la prosecuzione del contratto stesso. In quest'ultimo caso si ritiene che prevalga la scadenza che è stata espressamente fissata.

Un'ulteriore modifica apportata dalla legge di conversione al testo del DL 76/2013, modifica che è di natura prevalentemente formale e forse un po' banale (tenuto conto dei dubbi che sono rimasti e che ancora non sono stati dissolti), riguarda l'impiego del contratto di lavoro a progetto all'interno dei *call center* per la vendita di beni e di servizi in modalità cosiddetta "outbound", situazione per la quale dal legislatore non viene richiesta l'esistenza di un progetto quale "conditio sine qua non" per l'applicabilità del contratto di lavoro a progetto: in particolare viene chiarito, confermando l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 14/2013, che l'espressione "vendita diretta di beni e di servizi" deve essere intesa nel senso di "ricomprendere sia le attività di vendita diretta di beni, sia le attività di servizi". In altre parole la norma deve essere intesa nel senso che non è necessario che le attività di vendita riguardino, per l'esclusione dall'obbligo di redigere un progetto, contestualmente beni e servizi.

Di tutt'altro tenore le modifiche operate per l'associato in partecipazione, finalizzate ad allentare il pesantissimo limite introdotto dalla Riforma Fornero (che prevedeva 3 associati per attività). In primo luogo è stato previsto che tale limitazione non si applichi alle imprese a scopo mutualistico (cooperative e mutue assicuratrici), agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare, il cui contratto sia certificato, nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento [*"5. Alla legge 28 giugno 2012, n. 92 sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 1: 1) al comma 3, al secondo periodo, in fine, dopo la parola: «trattamento» sono aggiunte le seguenti: «nonché sugli effetti determinati dalle diverse misure sulle dinamiche intergenerazionali»; 2) al comma 22, il periodo: «decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge» è sostituito dal seguente: «al 1° gennaio 2014»; ((2-bis) al comma 28, capoverso articolo 2549, è aggiunto il seguente comma: «Le disposizioni di cui al secondo comma non si applicano, limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati*

individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540, il cui contratto sia certificato dagli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento»;))). Anche su questo passaggio sono intervenuti i chiarimenti del Ministero del Lavoro emanati con la circolare n.35/13 secondo cui per quanto concerne gli associati in partecipazione di società cooperative non è necessario che la certificazione dei contratti sia intervenuta in un momento precedente a quello dell'entrata in vigore della conversione del D.L. n.76/13, in quanto il dato normativo derivante dalla legge di conversione del DL 76/2013 non prevede alcun aggancio temporale come invece era avvenuto con l'articolo 1, comma 29, della Legge n. 92/2012 (secondo il quale *“sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della presente legge, siano stati certificati ai sensi degli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”*). La disposizione vuole sollecitare un intervento il cui carattere sia *“sostitutivo”* e *“parallelo”* da parte delle Commissioni di certificazione, evitando ogni possibile sovrapposizione ad un eventuale accertamento (si veda in merito la circolare n. 35/2013 del Ministero del Lavoro). Ne consegue che in caso di procedura di certificazione già avviata, il personale ispettivo sospenderà gli accertamenti iniziati dopo tale procedura e sino alla sua conclusione. Tuttavia, nell'ipotesi in cui si verifichi un accesso ispettivo, la procedura di certificazione dovrà essere già stata avviata a tale momento affinché la situazione aziendale possa essere definita regolare e nel caso in cui dall'impresa sia richiesta la certificazione solo dopo l'accesso da parte degli organi ispettivi la Commissione di Certificazione sarà tenuta a dichiarare l'improcedibilità della richiesta.

Contestualmente, mediante l'inserimento operato dalla legge di conversione del nuovo articolo 7-bis nel D.L. n.76/13 è stata definita legislativamente una forma di stabilizzazione degli associati in partecipazione con apporto di lavoro, che può essere utilizzata nel periodo che inizia il 1° giugno 2013 e si conclude il 30 settembre 2013 (*“Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, nel periodo compreso fra il 1° giugno 2013 e il 30 settembre 2013, le aziende, anche assistite dalla propria associazione di categoria, possono stipulare con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale specifici contratti collettivi che, ove abbiano i contenuti di cui al comma 2, rendono applicabili le disposizioni di cui ai commi successivi”*). Il perno intorno cui ruota il complesso della procedura è rappresentato dalla conclusione di un accordo collettivo, che deve essere stato sottoscritto nel corso del periodo intercorrente tra il 1° giugno 2013 ed il 30 settembre 2013, tra le aziende, con l'assistenza delle proprie associazioni sindacali di parte datoriale, e le associazioni dei lavoratori che sono comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (le associazioni sindacali possono essere di qualsiasi livello: in proposito si veda la Circolare n. 35/2013 del Ministero del Lavoro). In particolare, negli accordi collettivi deve essere prevista l'assunzione con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che può presentarsi anche nella forma dell'apprendistato, entro 3 mesi dall'avvenuta sottoscrizione degli accordi collettivi, di soggetti che erano già parte, in qualità di associati, di contratti di associazione in partecipazione (*“I contratti di cui al comma 1 prevedono l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro tre mesi dalla loro stipulazione, di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Per le assunzioni sono applicabili i benefici previsti dalla legislazione per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere realizzate anche mediante contratti di apprendistato”* - va sottolineata la possibilità di ricorrere ad eventuali benefici *“previsti dalla legislazione”*). Inoltre i lavoratori interessati alle assunzioni devono provvedere a sottoscrivere, in riferimento ai pregressi rapporti di associazione, atti di conciliazione ai sensi degli

articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile (legge di conversione 9 agosto 2013, n. 99 del DL 76/2013, pubblicata in GU n. 196 del 22-8-2013, articolo 7-bis, comma 2, ultimo periodo: *“I lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivono, con riferimento a tutto quanto riguardante i pregressi rapporti di associazione, atti di conciliazione nelle sedi e secondo le procedure di cui agli articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile”*). L’efficacia di tali atti, pur immediata, è risolutivamente condizionata al versamento alla Gestione separata INPS, da parte del datore di lavoro, di una somma pari al 5% per cento *“della quota di contribuzione a carico degli associati per i periodi di vigenza dei contratti di associazione in partecipazione e comunque per un periodo non superiore a sei mesi, riferito a ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato”*. Si ritiene sia possibile procedere anche con un’assunzione a tempo parziale. La procedura si conclude con il deposito entro il 31 gennaio 2014, presso le sedi INPS territorialmente competenti, dei seguenti documenti:

- contratto collettivo;
- atti di conciliazione;
- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- attestazione del versamento del contributo integrativo.

A rafforzare la stabilizzazione dei rapporti con gli associati interviene anche il comma 3 del nuovo articolo 7-bis del D.L. n.76/13 (*“Nei sei mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro possono recedere dal rapporto di lavoro solo per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo”*), il quale prevede che nel corso dei sei mesi successivi alle assunzioni è possibile procedere al licenziamento dei lavoratori solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Va tuttavia sottolineato che la disposizione contiene un elemento di criticità, in quanto all’interno della categoria del licenziamento per motivi oggettivi rientrano situazioni che riguardano la sfera propria al lavoratore (si tratta dei casi classici relativi alla perdita del titolo abilitativo, all’impossibilità o alla non idoneità allo svolgimento dell’attività lavorativa) che rendono impossibile lo svolgimento della prestazione lavorativa: in questo caso, in assenza di una deroga che renda legittimo il provvedimento di licenziamento, è consigliabile sospendere i lavoratori fino al termine del periodo protetto. Il termine di 6 mesi, viceversa, dovrebbe escludere problematiche afferenti il licenziamento per superamento del periodo di comporta. La procedura in commento – secondo quanto viene stabilito dal comma 6 dell’Articolo7-bis - è accessibile anche alle aziende che risultano essere destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi riguardanti la qualificazione dei pregressi rapporti (*“L’accesso alla normativa di cui al presente articolo è consentito anche alle aziende che siano destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei pregressi rapporti. Gli effetti di tali provvedimenti sono sospesi fino all’esito della verifica di cui al comma 5”*): tali provvedimenti saranno sospesi fino alla definizione della procedura di stabilizzazione e, in caso di verifica positiva dei requisiti, saranno estinti (in merito si veda quanto viene stabilito dalla circolare n. 35/2013 del Ministero del Lavoro: *“Sino all’esito della verifica circa la correttezza degli adempimenti posti in essere da parte del datore di lavoro, il Legislatore prevede che gli effetti dei provvedimenti amministrativi o giurisdizionali già adottati siano sospesi.”*). In materia di estinzione, l’articolo 7-bis della legge di conversione del DL Lavoro prevede un riferimento *“alle forme di tirocinio avviate dalle aziende sottoscrittrici dei contratti collettivi”*. Secondo il Ministero del Lavoro (circolare n. 35/13) il riferimento sta a significare che, *“fermo restando che la procedura di stabilizzazione coinvolge i soli lavoratori impiegati con contratto di associazione in partecipazione, eventuali provvedimenti sanzionatori concernenti l’impiego sia di associati in partecipazione che di tirocinanti (in ambedue i casi anche cessati), adottati anche sulla base di un medesimo accertamento ispettivo, saranno estinti e quindi archiviati. Viceversa, l’adesione alla procedura di stabilizzazione non comporterà l’estinzione di eventuali provvedimenti sanzionatori adottati in*

relazione all'utilizzo di altri lavoratori (ad. es. collaboratori a progetto, partite Iva ecc), sebbene gli stessi provvedimenti siano presi nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo". Il Ministero del Lavoro ha inoltre chiarito che la sospensione non si estende ai termini di notificazione (articolo 14, Legge n.689/81 - "La violazione, quando è possibile, deve essere contestata immediatamente tanto al trasgressore quanto alla persona che sia obbligata in solido al pagamento della somma dovuta per la violazione stessa. Se non è avvenuta la contestazione immediata per tutte o per alcune delle persone indicate nel comma precedente, gli estremi della violazione debbono essere notificati agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di novanta giorni e a quelli residenti all'estero entro il termine di trecentosessanta giorni dall'accertamento. Quando gli atti relativi alla violazione sono trasmessi all'autorità competente con provvedimento dell'autorità giudiziaria, i termini di cui al comma precedente decorrono dalla data della ricezione. Per la forma della contestazione immediata o della notificazione si applicano le disposizioni previste dalle leggi vigenti. In ogni caso la notificazione può essere effettuata, con le modalità previste dal codice di procedura civile, anche da un funzionario dell'amministrazione che ha accertato la violazione. Quando la notificazione non può essere eseguita in mani proprie del destinatario, si osservano le modalità previste dall'articolo 137, terzo comma, del medesimo codice. Per i residenti all'estero, qualora la residenza, la dimora o il domicilio non siano noti, la notifica non è obbligatoria e resta salva la facoltà del pagamento in misura ridotta sino alla scadenza del termine previsto nel secondo comma dell'Articolo 22 per il giudizio di opposizione. L'obbligazione di pagare la somma dovuta per la violazione si estingue per la persona nel cui confronti è stata omessa la notificazione nel termine prescritto") o di prescrizione (articolo 28, Legge n. 689/81 - "Il diritto a riscuotere le somme dovute per le violazioni indicate dalla presente legge si prescrive nel termine di cinque anni dal giorno in cui è stata commessa la violazione. L'interruzione della prescrizione è regolata dalle norme del codice civile").

Le novità in materia di agevolazioni

Qualche limitata correzione viene apportata anche per quanto riguarda all'incentivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani. Il nuovo comma 1-bis ("L'incentivo di cui al comma 1 non spetta per le assunzioni con contratti di lavoro domestico"), aggiunto all'articolo 1 del D.L. n. 76/13, esclude dall'ambito di applicazione le assunzioni con contratti di lavoro domestico. Con la legge di conversione del DL 76/2013 è stata poi eliminata la lettera C) del comma 1, articolo 1 relativo alle condizioni soggettive che danno diritto all'incentivo, e cioè il fatto di vivere "soli con una o più persone a carico". Le assunzioni devono essere effettuate a partire dalla data che sarà comunicata ad opera del Ministero del Lavoro (una volta che sarà stata definita la copertura finanziaria) e fino al 30 giugno 2015. In riferimento alla possibilità di beneficiare dell'agevolazione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine, il nuovo comma 5 dell'articolo 1 del D.L. n.76/13 ("L'incentivo di cui al comma 1 è corrisposto, per un periodo di 12 mesi, ed entro i limiti di seicentocinquanta euro mensili per lavoratore, nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato, sempre che ricorrano le condizioni di cui ai commi 2 e 3, con esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro hanno comunque già beneficiato dell'incentivo di cui al comma 4. Alla trasformazione di cui al presente comma deve comunque corrispondere **((entro un mese un'ulteriore assunzione di lavoratore con contratto di lavoro dipendente,))** prescindendo in tal caso, per la sola assunzione ulteriore, dalle condizioni soggettive di cui al comma 2, ai fini del rispetto della condizione di cui al comma 3") prevede la necessità che entro un mese venga effettuata una nuova assunzione, anche in carenza dei requisiti soggettivi, per mantenere l'agevolazione. Nuove regole sono previste anche da un punto di vista procedurale:

1. l'INPS, entro un periodo della durata di 3 giorni a partire dall'avvenuta presentazione della domanda, deve comunicare all'azienda richiedente l'effettiva disponibilità di risorse, che

- determina per il richiedente una riserva pari alla somma del beneficio complessivamente spettante;
2. entro 7 giorni dalla comunicazione della disponibilità il datore di lavoro è tenuto a procedere con la stipulazione del contratto di lavoro che dà diritto all'agevolazione, comunicandolo all'INPS sempre nell'ambito dei 7 giorni;
 3. il requisito viene riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande.

Di conseguenza l'agevolazione potrà essere richiesta in fase preassuntiva così che, nel caso in cui non vi sia disponibilità finanziaria per l'agevolazione, il datore di lavoro potrà non precedere con l'assunzione.

Il nuovo distacco e contratto di rete

In sede di conversione è stata prevista una modifica alla disciplina del distacco (articolo 30, D.Lgs. n. 276/03), con l'inserimento di un nuovo comma, il 4-ter (in particolare viene previsto che *“qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile”*). In sostanza tale disposizione prevede che, se il distacco di personale avviene tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa (ai sensi del D.L. n.5/09), l'interesse del distaccante si considera implicito, fermo restando l'applicazione dell'articolo 2103 del Codice civile in materia di trasferimento. Le stesse imprese in rete potranno utilizzare anche la codatorialità, con regole definite nel contesto del contratto di rete.

Contratti di prossimità: no al deposito

Una brevissima vita ha avuto la disposizione che prevedeva il deposito presso la DTL competente ai fini dell'efficacia dei contratti di prossimità sottoscritti: è stato infatti cancellato il comma 4 dell'articolo 9 del D.L. n.76/13 secondo cui *“Al comma 2-bis dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 sono inserite, in fine, le seguenti parole: "subordinatamente al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio”*.

Assunzione di lavoratori stranieri

Come ultima novità si segnala, in materia di assunzione di lavoratori stranieri, la disposizione contenuta nei commi 10-bis (*“Per i lavoratori stranieri alloggiati presso un immobile nella sua disponibilità il datore di lavoro assolve agli obblighi previsti dall'articolo 7 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, attraverso la comunicazione di cui al comma 2 dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608”*) e 10-ter (*“Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare di concerto con il Ministro dell'interno e il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono apportate le modifiche necessarie al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 299 del 27 dicembre 2007”*) dell'articolo 9 del D.L. n. 76/13, in base alla quale, per i lavoratori stranieri alloggiati presso un immobile nella disponibilità del datore di lavoro, quest'ultimo assolve agli obblighi di comunicazione previsti dall'articolo 7 del T.U. n. 286/98 con la CO di assunzione (comma 2, articolo 9-bis del D.L. n. 510/96).

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

2) Come sono cambiate le procedure di licenziamento e le dimissioni dopo il D.L. n.76/13 e la sua conversione in legge

Le modifiche alla legge 92/2013 che sono state apportate in tema di procedure di licenziamento e di dimissioni dal DL 76/2013 e della legge di conversione sono state poche ma piuttosto significative contribuendo a cambiare e precisare il quadro legislativo. Va tuttavia rilevato che, se sotto il profilo della fattispecie costituita dalle dimissioni alcuni appesantimenti normativi appaiono essere davvero eccessivi, sembrerebbe invece di poter definire come parzialmente apprezzabile l'intento del legislatore di fornire maggiore chiarezza e di intervenire con puntualizzazioni sul tema delle procedure relative ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, anche se non sempre ciò viene realizzato in modo coerente.

La convalida delle dimissioni viene prevista anche per collaboratori e associati

Con poche e stringate righe (“dopo il comma 23, è inserito il seguente: 23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile”), l'articolo 7, comma 5, lettera d, punto 1 del D.L. n.76/13 ha esteso, anche per i collaboratori (siano essi a progetto o no) e per gli associati in partecipazione con apporto “anche” di lavoro [il riferimento è al nuovo (introdotto dalla Legge n. 92/12), comma 2 dell'Articolo 2549 Codice civile, che si occupa dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro – ove il termine “anche” sta a significare che l'applicabilità della disposizione è riferita ai contratti di carattere personale, che si caratterizzano per un apporto che si intende di lavoro dell'associato-persona fisica, indifferentemente se a ciò si aggiunga o meno anche un apporto di beni, mezzi o capitali] l'intero complesso di norme relative alla convalida delle dimissioni prevista alla Legge n. 92/12. Per quanto attiene ai collaboratori coordinati e continuativi, la previsione normativa rimanda espressamente all'articolo 61, comma 1 del D.Lgs. n. 276/03 e, pertanto, devono essere inclusi nella disposizione soltanto:

- i collaboratori a progetto;
- i collaboratori dei call-center outbound, con contratti attivati sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

A rigore, resterebbero pertanto escluse dalla previsione dell'articolo 7, comma 5, lettera d, punto 1 (malgrado la dicitura ingannevolmente estensiva con cui si esprime la norma, che parla di collaborazioni “anche a progetto”) tutte le altre forme con cui si può concretizzare il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (l'interpretazione condivisa anche dal Ministero del Lavoro con la propria circolare n. 35/13, di commento al D.L. n.76/13, quali:

- le prestazioni occasionali coordinate e continuative di cui al comma 2 dell'Articolo 61;
- le collaborazioni coordinate e continuative rese nell'ambito di professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (comma 3);
- le collaborazioni prestate per fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate (comma 3);
- le collaborazioni riguardanti le prestazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti a collegi e commissioni (comma 3);
- le collaborazioni rese da soggetti che percepiscono il trattamento pensionistico di vecchiaia (ancora comma 3).

Come si ricorderà, la convalida delle dimissioni (e/o risoluzione consensuale) è stata modificata ed estesa dalla Riforma Fornero a due grandi casi (entrambi applicati dal Decreto in argomento anche alle categorie suddette):

- intervenendo a modificare l'articolo 55, comma del D.Lgs. n. 151/01, le dimissioni (e

risoluzione consensuale) relative al lavoratore (o alla lavoratrice) genitori naturali o adottivi di un bambino, fino al raggiungimento dell'età di tre anni da parte dello stesso (oppure fino a tre anni dall'inserimento nel nucleo familiare), devono essere convalidate unicamente da parte del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio;

- tutte le altre dimissioni (o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro) che non rientrino nell'ambito del caso precedente sono soggette a una procedura di convalida (secondo le modalità che erano già previste per i rapporti di lavoro subordinato), che molto succintamente può così essere riassunta nelle diverse ipotesi:
- convalida “preventiva” di fronte alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, ovvero al Centro per l'Impiego competente per territorio o ancora presso le sedi che sono state individuate dalla contrattazione collettiva nazionale delle organizzazioni più rappresentative;
- convalida “contestuale”, mediante la sottoscrizione, da parte del lavoratore, di una apposita sezione del modello UniLav di cessazione del rapporto di lavoro, opportunamente a tal fine trasmesso anticipatamente al centro per l'Impiego dal datore di lavoro (è la forma più utilizzata nelle dimissioni senza contenzioso – quelle in cui il lavoratore presta il richiesto preavviso – oppure nelle risoluzioni consensuali, in cui vi è la volontà reciproca di porre termine al rapporto);
- convalida “postergata”, mediante l'invio al lavoratore – da parte del datore di lavoro – a mezzo raccomandata di un invito a convalidare le dimissioni sottoscrivendo il modello UniLav di cessazione, invito a cui deve essere allegato il modello stesso, con il che le dimissioni si intendono convalidate con la sottoscrizione oppure, qualora il lavoratore non aderisca all'invito, entro sette giorni dal ricevimento dello stesso (è la forma utilizzata nei casi limite, ad es. quelli in cui “si esce sbattendo la porta”).

La convalida non è necessaria in caso di transazioni individuali relative (anche) alla risoluzione del rapporto di lavoro intervenute in sede di conciliazione sindacale o in un'altra sede protetta, ai sensi degli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile. Come detto, tutta questa congerie di norme viene automaticamente applicata dal D.L. n.76/13 anche ai collaboratori a progetto e agli associati in partecipazione. Pertanto, a partire dal 28 giugno 2013, il committente che si trova a ricevere le dimissioni da parte di un collaboratore a progetto o l'associante che riceve la disdetta da parte dell'associato che apporti “anche” delle prestazioni di lavoro (ovvero, in tutti i casi di risoluzione consensuale dei predetti rapporti contrattuali) è tenuto a:

- verificare preventivamente se eventualmente ricorrano le condizioni previste dall'articolo 55, comma 4 del D.Lgs. n.151/01 (cioè se si sia in presenza di un lavoratore o una lavoratrice genitore naturale o adottivo di un bambino di età inferiore a tre anni ovvero inserito nel nucleo familiare da tre anni). In questo caso dovrà richiedere al lavoratore che provveda alla convalida della propria volontà di rescindere il rapporto di lavoro presso il relativo servizio ispettivo della DTL (in assenza della predetta convalida il recesso dovrà essere inteso come nullo e privo di effetti);
- nel caso non si sia in presenza della fattispecie precedente, il committente (o l'associante) dovrà verificare e/o attivare la procedura di convalida nelle forme sopra descritte (preventiva, contestuale, postergata).

Anche se nelle fattispecie che sono state sopra esaminate, stante il fatto che riguardano lavori autonomi, sarebbe obiettivamente più corretto parlare del concretizzarsi di un “recesso” dal rapporto lavorativo di una delle due parti e non di dimissioni, la norma in esame sembra indicare l'intenzione del legislatore di stabilire con chiarezza che, in tutti i casi in cui l'interruzione del rapporto contrattuale sia dovuta a una manifestazione di volontà che viene espressa da parte del

prestatore (sia essa a carattere unilaterale, come nelle dimissioni-recesso, sia di concerto con il committente o associante, come nei vari casi di risoluzione consensuale), debbano essere attivate le procedure di convalida che sono state sopra elencate. A chi scrive, e non solo a chi scrive, pare che proprio in questo punto si venga a manifestare la debolezza e, in una certa parte, anche l'assurdità della norma in questione, su cui peraltro, anche per quanto riguarda la fattispecie costituita dal lavoro dipendente, sono stati da più parti spesso sollevati molteplici dubbi di opportunità, sia per quanto riguarda la pratica che per quanto attiene agli ambiti di natura giuridica. Il passaggio legislativo di cui si tratta appare essere incongruo rispetto alle fattispecie considerate, che sono (sempre che siano genuinamente impiegate) di lavoro autonomo e, quindi, assoggettate ad un criterio generale di libera recedibilità delle parti, recedibilità che è solo in parte attenuata, per il lavoro a progetto, da alcuni passaggi della Legge n. 92/12 (è opportuno ricordare che, apportando una modifica all'articolo 67 del D.Lgs. n. 276/03, l'articolo 1, comma 23, lettera e) della Legge n. 92/12 prevede, differentemente da quanto invece accadeva in passato, che il contratto a progetto può essere risolto per giusta causa. Il committente può inoltre recedere anche se emerge una inidoneità professionale del collaboratore tale da impedire la realizzazione del progetto, mentre, da parte sua, il collaboratore può recedere solo se tale opzione è espressamente previsto nel contratto, rispettando il termine di preavviso che viene stabilito nel contratto medesimo). Stanti così le cose, e ribadendo che il presupposto di tutto il ragionamento qui svolto è che le fattispecie giuridiche di cui si discute siano genuinamente intese) non si vede per quale motivo vi sarebbe una particolare necessità, da parte del committente, di precostituire delle dimissioni in bianco (prassi, tra l'altro, che non è particolarmente diffusa nemmeno nel contesto del lavoro dipendente).

L'apparato legislativo in commento appare poi a chi scrive addirittura inopportuno ed esagerato nel momento in cui si va ad estendere non soltanto alla convalida normale delle dimissioni (o risoluzioni) – che da sola sarebbe stata più che sufficiente a confermare la volontà del prestatore – ma introduce anche la convalida speciale della DTL nei periodi di genitorialità (fino a tre anni del bambino o del suo inserimento), in assenza di un minimo collegamento fra i diritti ad essi relativi riservati ed esercitabili solo da parte dei lavoratori dipendenti, senza alcuna estensione agli autonomi. Non solo: ciò costringerà i committenti e gli associanti ad entrare nel merito di valutazioni e di informazioni fino ad oggi erano loro normalmente ignote, che non sono nemmeno particolarmente utili e facilmente gestibili in rapporti lavorativi che siano genuinamente di carattere autonomo. Senza peraltro tenere conto del fatto che gli obblighi previsti dalle norme in commento presentano un aspetto che è paradossalmente rischioso per il collaboratore o l'associato, malgrado lo scopo fosse quello di tutelarli, in quanto, ancor più di quanto effettivamente possa accadere per il lavoratore dipendente, il lavoratore autonomo può trovarsi ad essere soggetto a sanzioni e/o a penali correlate all'inefficacia della propria prestazione. Si prenda, ad esempio, in considerazione il caso di un collaboratore a progetto il cui recesso, che non è stato convalidato e quindi risulta essere inefficace, lo esponga a dover comunque portare a conclusione il risultato contrattualmente definito ovvero a pagare delle penali relative alla sua mancata realizzazione, oppure all'associato che, nelle medesime condizioni, non può recedere (o ritarda il recesso) da un contratto che rischia di vederlo obbligato a partecipare alle perdite. Va infine tenuto in considerazione il fatto che quanto previsto dal DL 76/2013 può risultare addirittura inutile, se si considera che o i rapporti in questione sono genuinamente autonomi, e quindi, in forza di quanto è stato osservato in precedenza, vi è una difficile compatibilità con una norma che è stata a suo tempo pensata appositamente in riferimento al rapporto di lavoro dipendente, oppure l'azione legislativa tende ad omologare il lavoro autonomo (quantunque parasubordinato) e quello subordinato (si veda in proposito la **nota n. 7**) nella convinzione – che peraltro non è nemmeno tanto nascosta – della diffusa scarsa genuinità del primo. Ma nel caso in cui un fittizio rapporto di lavoro autonomo venisse riconvertito ex tunc in rapporto subordinato, immediatamente già risulterebbero ad esso applicabili tutte le regole del lavoro dipendente, ivi compresa l'invalidità di dimissioni o risoluzioni non convalidate, senza che vi sia

bisogno di questo ulteriore passaggio normativo, che appesantisce ulteriormente oneri e attenzioni. Sull'argomento, la recente circolare del Ministero del Lavoro n. 35 del 29 agosto 2013 si limita, laconicamente, a ricordare che: *“rispetto a tali rapporti, pertanto, sarà possibile convalidare la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni secondo le modalità già previste per i rapporti di lavoro subordinato”*. Ciò significa, tanto per fare un esempio, che nel caso in cui i genitori (che, ovviamente, si trovino ad essere nelle condizioni di tutela che più sopra sono state esaminate) abbiano rescisso un contratto di lavoro a progetto o un'associazione in partecipazione, la DTL non solo sarà tenuta a convalidare le dimissioni, ma a tal fine dovrà anche realizzare – esattamente come accade per il lavoro dipendente, secondo le disposizioni che da tempo sono state emanate dallo stesso Ministero – *“un colloquio approfondito”* con la parte recedente, il cui scopo è indagare le motivazioni della sua volontà di scioglimento del contratto. A parte il ruolo un po' da “grande fratello” assunto dalla DTL che si trova a indagare sulle motivazioni che portano un libero cittadino contraente di un rapporto contrattuale di diritto privato ad assumere una propria ed autonoma decisione, siamo poi sicuri che ne valga davvero la pena? È da notare, infine, che – esattamente come accade per i datori di lavoro – anche a carico dei committenti o associanti che abusino di un foglio che è stato fatto firmare in bianco per simulare una pretesa volontà (di recesso) del collaboratore o dell'associato trona ad essere applicabile la sanzione amministrativa da 5 mila a 30 mila euro, salvo che il fatto non costituisca un più grave violazione a carattere di reato.

I chiarimenti che la conversione del DL 76/2013 ha apportato alla procedura dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

L'articolo 7, comma 4 del D.L. n.76/13, riscrive integralmente il comma 6 dell'articolo 7 della Legge n. 604/66, al fine di precisare meglio le esclusioni dalla procedura prevista – per licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (successivamente, per brevità *“gmo”*) – dall'articolo di legge in argomento, così come modificato dalla Legge n. 92/12 (articolo1, comma 40).

Facendo riferimento al testo normativo più sotto riportato in tabella, sarà agevole rilevare che la novella ha reintrodotta – per la sola casistica del licenziamento per *“gmo”* – una procedura di conciliazione obbligatoria addirittura preventiva al licenziamento stesso.

| Legge n. 604/66 articolo 7, comma 6 | Legge n. 604/66 articolo 7, comma 6 così come sostituito dall'articolo 7, comma 4 D.L. n.76/13 |
|---|---|
| <p>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.</p> | <p>Il comma 6 dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:</p> <p>6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.</p> |

In estrema sintesi, il datore di lavoro con i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18, comma 8 della Legge n. 300/70 (*“Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti”*), nel caso in cui debba procedere a un licenziamento individuale, o anche a più licenziamenti, purché entro i limiti previsti dall'articolo 4 della Legge n. 223/91, in caso contrario si dovrà attivare la procedura ivi prevista per il licenziamento collettivo) per giustificato motivo oggettivo (quindi sostanzialmente non per motivi di carattere soggettivo-disciplinare, bensì per questioni attinenti all'organizzazione del lavoro o ad esigenze economico-produttive) deve far precedere il licenziamento da una comunicazione alla DTL competente per territorio (e per conoscenza al lavoratore), in cui siano esposti esplicitamente quali sono i motivi che hanno

condotto al licenziamento e le eventuali misure previste dalla legge per assistere il lavoratore nella propria ricollocazione lavorativa. La DTL, entro un periodo pari a sette giorni a partire dal ricevimento della predetta comunicazione, è tenuta a provvedere alla convocazione del datore e del lavoratore (che potranno essere entrambi assistiti da un rappresentante sindacale – di parte datoriale o dei lavoratori – da un avvocato o da un consulente del lavoro) avanti la Commissione Provinciale di Conciliazione costituita in seno alla DTL, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 410 Codice di Procedura Civile. La procedura di conciliazione, nell'ambito della quale possono ben essere prese in considerazione anche eventuali ipotesi percorribili in alternativa al provvedimento di licenziamento, deve comunque essere esaurita entro venti giorni (è possibile solo un'ulteriore sospensione della durata di massimo 15 giorni in caso di documentato e legittimo impedimento del lavoratore a presenziare alla riunione), a meno che le parti ritengano di comune avviso di non dover proseguire il confronto finalizzato al raggiungimento di un accordo. Se il tentativo di conciliazione fallisce, oppure se la DTL non provvede a convocare le parti entro i sette giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore (fermo restando il decorso del licenziamento dalla data della prima comunicazione). Nella propria circolare n.3/13, il Ministero del Lavoro già aveva provveduto ad elencare, anche basandosi sulla pregressa elaborazione giurisprudenziale, una serie di ulteriori casistiche esemplificative (ma non esaustive) che riportano al concetto di “*gmo*” (giustificato motivo oggettivo), quali: la ristrutturazione di reparti; la soppressione di un posto di lavoro; l'esternalizzazione o terzizzazione di attività; i licenziamenti per soprappiù inidoneità fisica; i provvedimenti di natura amministrativa (es. ritiro della patente) che incidono sul rapporto; le misure detentive etc. A questo proposito, nel contesto del medesimo documento di prassi, il Ministero era inoltre giunto ad escludere l'obbligo di seguire la procedura in oggetto per i licenziamenti irrogati in conseguenza del superamento del periodo di comporto ai sensi dell'articolo 2110 Codice civile, confermando tale proprio orientamento anche nel Vademecum sulla Riforma Fornero (Ministero del Lavoro lettera Circolare n.7258/13), in cui aveva inoltre ampliato tale esclusione anche al licenziamento dei dirigenti, al licenziamento in periodo di prova e a quello a fine periodo formativo nell'apprendistato (*“Restano, pertanto, esclusi dalla nuova procedura conciliativa i casi di licenziamento del lavoratore nel periodo di prova, di licenziamento dei dirigenti di azienda, nonché i licenziamenti intimati per superamento del periodo di comporto e il licenziamento dell'apprendista al termine del periodo formativo”*). Nonostante il tentativo del Ministero del Lavoro di recuperare – anche attraverso le esemplificazioni appena accennate – una certa chiarezza operativa della procedura, più di un'incertezza rimaneva negli addetti ed a sostegno di questa constatazione può essere portata la reazione della magistratura che nel frattempo veniva chiamata a giudicare sui casi pratici. Nell'giro di pochi giorni lo stesso tribunale, quello di Milano, emetteva due sentenze, l'una il 5 marzo l'altra il 22 dello stesso mese, di segno diametralmente opposto, in merito alla necessità di attivazione (o meno) della procedura conciliativa in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto. Così pure, il Tribunale di Taranto, con ordinanza 16 gennaio 2013, escludeva dall'obbligo della procedura in argomento il licenziamento per inidoneità [*“Ritiene il giudicante che la procedura prevista dall'articolo in questione, come sostituito dall'articolo 1 legge 92/2012, non debba necessariamente (id est, a pena di inefficacia del licenziamento, cfr articolo 18 comma 6, Legge 300/1970, come novellato ex articolo 1, comma 42, cd Legge Fornero) applicarsi alla fattispecie del licenziamento per inidoneità psichica o fisica del lavoratore a svolgere le proprie mansioni, rientrando nell'ambito dell'impossibilità definitiva, totale o parziale, allo svolgimento della prestazione lavorativa (artt. 1256 e 1258 Codice civile) che consente appunto la risoluzione del contratto e del conseguente rapporto di lavoro subordinato ai sensi degli artt. 1263 e 1264”*] sebbene esso fosse stato espressamente indicato come soggetto a procedura dalla circolare ministeriale n. 3/13, come più sopra è stato ricordato. Nell'intento di riportare un minimo di chiarezza, ora il legislatore, con la legge di conversione del DL 76/2013, precisa a livello normativo due possibili casi in cui la procedura non trova applicazione:

- il licenziamento per superamento del periodo di comporto, di cui all'articolo 2110 del Codice civile;
- il licenziamento o l'interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle ipotesi previste dall'articolo 2, comma 34 della Legge n. 92/12 (*“Per il periodo 2013-2015, il contributo di cui al comma 31 non è dovuto nei seguenti casi: a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.”*).

La casistica di quest'ultima fattispecie contempla due diverse sottocategorie (portando pertanto complessivamente a tre i casi esclusi dalla procedura) che vengono individuate dalla norma di riferimento quale esclusione, per il solo triennio 2013-2015, dal versamento da parte del datore di lavoro del contributo di finanziamento dell'Aspi in caso di licenziamento:

- il caso dei licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole di salvaguardia che garantiscano la continuità occupazionale da parte dei Ccnl stipulati dalle organizzazioni più rappresentative sul piano nazionale;
- il caso delle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle diverse fasi di lavorazione o per la chiusura del cantiere.

A questo punto è opportuno provvedere a svolgere alcune brevi riflessioni, facendo anzitutto ben attenzione a tenere distinte le due diverse tipologie base di provvedimento espulsivo, in quanto la prima (il superamento del periodo di comporto) appare essere sufficientemente chiara e di immediata percezione, mentre la seconda (l'esclusione dal contributo per il finanziamento dell'ASpI, casistica che si suddivide nelle due sottocategorie appena ricordate) sembra a chi scrive essere molto più problematica in sede di definizione. Preventivamente deve essere osservato che la modifica che ha subito l'articolo 7, per quanto possa apparire non molto più che una mera chiarificazione testuale, non sembrerebbe poter rivestire una funzione interpretativa (per poter avere questo tipo di valenza avrebbe dovuto essere realizzata appunto come norma di interpretazione autentica) e non potrebbe a rigore essere invocata anche per i casi di licenziamento che siano intervenuti prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del DL 76/2013), creando così un ingiusto spartiacque fra casi sostanzialmente simili succedutisi a pochi mesi di distanza l'uno dall'altro (proprio per evitare una situazione di questo tipo, a parere di chi scrive, sarebbe invece stato opportuno proprio dare valenza interpretativa alla norma).

| | |
|--|--|
| <p>Decreto Legge 28 giugno 2013 n. 76 ("DECRETO LAVORO") recante: «Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul Valore Aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti».</p> | <p>Testo del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, ("DECRETO LAVORO") coordinato con la legge di conversione 9 agosto 2013, n. 99, recante: «Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul Valore Aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti».</p> |
| <p style="text-align: center;">TITOLO II</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni in materia di rapporti di lavoro, di occupazione e di previdenza sociale</p> <p style="text-align: center;">Articolo 7</p> <p style="text-align: center;">(Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92)</p> <p>1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) all'articolo 1, il comma 1-bis è sostituito dal seguente: "1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:</p> <p>a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;</p> <p>b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale";</p> <p>b) all'articolo 4, il comma 2-bis è abrogato;</p> <p>c) all'articolo 5:</p> <p>1) al comma 2, dopo le parole "se il rapporto di lavoro", sono inserite le seguenti "instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,";</p> <p>2) il comma 2-bis è abrogato;</p> <p>3) il comma 3 è sostituito dal seguente:</p> <p>"3. Qualora il lavoratore venga riassunto a</p> | <p style="text-align: center;">TITOLO II</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni in materia di rapporti di lavoro, di occupazione e di previdenza sociale</p> <p style="text-align: center;">Articolo 7</p> <p style="text-align: center;">((Modifiche alla disciplina introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92))</p> <p>1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) all'articolo 1, il comma 1-bis è sostituito dal seguente: "1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:</p> <p>a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi ((comprensiva di eventuale proroga,)) concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;</p> <p>b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.";</p> <p>b) all'articolo 4, il comma 2-bis è abrogato;</p> <p>c) all'articolo 5:</p> <p>1) al comma 2, dopo le parole "se il rapporto di lavoro", sono inserite le seguenti "instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,";</p> <p>2) il comma 2-bis è abrogato;</p> <p>3) il comma 3 sostituito dal seguente:</p> <p>"3. Qualora il lavoratore venga riassunto a</p> |

termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”;

d) all'articolo 10:

1) al comma 1, dopo la lettera c-bis), è inserita la seguente: "c-ter) i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223”;

2) il comma 6 è abrogato;

3) al comma 7, le parole: "stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1" sono sostituite dalle seguenti: "stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis".

2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34, dopo il comma 2, è inserito il seguente: "2-bis. In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo

termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, ((nonché di cui al comma 4)) non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”;

d) all'articolo 10:

1) al comma 1, dopo la lettera c-bis), è inserita la seguente: ((“c-ter) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8)) i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223”;

2) il comma 6 è abrogato;

3) al comma 7, le parole: “stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1” sono sostituite dalle seguenti: “stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis”.

2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

((0a) all'articolo 30, dopo il comma 4-bis è aggiunto il seguente: “4-ter. Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”);)

a) all'articolo 34, dopo il comma 2, è inserito il seguente: ((“2-bis. In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo,)) il contratto di lavoro

lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato";

~~b) all'articolo 35, comma 3-bis, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "La sanzione di cui al presente comma non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro";~~

c) all'articolo 61, comma 1, le parole: "esecutivi o ripetitivi" sono sostituite dalle seguenti: "esecutivi e ripetitivi";

~~d) all'articolo 62 sono eliminate le seguenti parole: "ai fini della prova";~~

e) all'articolo 70, comma 1, sono eliminate le seguenti parole: "di natura meramente occasionale";

f) all'articolo 72, il comma 4-bis è sostituito dal seguente: "In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari";

3. Ai fini di cui al comma 2, lettera a), si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione.

intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore **((con il medesimo datore di lavoro,))** per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.";

~~b) (((soppressa)))~~

c) all'articolo 61, comma 1, le parole: «esecutivi o ripetitivi» sono sostituite dalle seguenti: «esecutivi e ripetitivi»;

((c-bis) all'articolo 61, dopo il comma 2 è inserito il seguente: "2-bis. Se il contratto ha per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa viene ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente";

d) all'articolo 62, comma 1, alinea, le parole: "ai fini della prova" sono soppresse;))

e) all'articolo 70, comma 1, sono eliminate le seguenti parole: "di natura meramente occasionale";

f) all'articolo 72, il comma 4-bis è sostituito dal seguente: "In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari".

((2-bis. L'espressione «vendita diretta di beni e di servizi», contenuta nell'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso di ricomprendere sia le attività di vendita diretta di beni, sia le attività di servizi.))

3. Ai fini di cui al comma 2, lettera a), si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione.

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

5. Alla legge 28 giugno 2012, n. 92 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 3, al secondo periodo, in fine, dopo la parola: "trattamento" sono aggiunte le seguenti: "nonché sugli effetti determinati dalle diverse misure sulle dinamiche intergenerazionali";

2) al comma 22, il periodo: "decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge" è sostituito dal seguente: "al 1° gennaio 2014";

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

5. Alla legge 28 giugno 2012, n. 92 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 3, al secondo periodo, in fine, dopo la parola: “trattamento” sono aggiunte le seguenti: “nonché sugli effetti determinati dalle diverse misure sulle dinamiche intergenerazionali»;

2) al comma 22, il periodo: “decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge” è sostituito dal seguente: «al 1° gennaio 2014”;

((2-bis) al comma 28, capoverso articolo 2549, è aggiunto il seguente comma:

“Le disposizioni di cui al secondo comma non si applicano, limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540, il cui contratto sia certificato dagli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti,

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

c) all'articolo 3:

1) al comma 4, le parole: "entro dodici mesi" sono sostituite dalle seguenti: "entro il 31 ottobre 2013";

2) al medesimo comma 4 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Decorso inutilmente il termine di cui al periodo precedente, al fine di assicurare adeguate forme di sostegno ai lavoratori interessati dalla presente disposizione, a decorrere dal 1° gennaio 2014 si provvede mediante la attivazione del fondo di solidarietà residuale di cui ai commi 19 e seguenti";

3) al comma 14, al primo periodo, le parole: "nel termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge," sono sostituite dalle seguenti: "entro il 31 ottobre 2013";

4) al comma 19, le parole: "entro il 31 marzo 2013" sono sostituite dalle seguenti: "entro il 31 ottobre 2013";

5) ai commi 42, 44 e 45, le parole "entro il 30 giugno 2013" sono sostituite dalle seguenti: "entro il 31 ottobre 2013".

esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento"));

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

c) all'articolo 3:

1) al comma 4, le parole: "entro dodici mesi **dalla data di entrata in vigore della presente legge**" sono sostituite dalle seguenti: "entro il 31 ottobre 2013";

2) al medesimo comma 4 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Decorso inutilmente il termine di cui al periodo precedente, al fine di assicurare adeguate forme di sostegno ai lavoratori interessati dalla presente disposizione, a decorrere dal 1° gennaio 2014 si provvede mediante la attivazione del fondo di solidarietà residuale di cui ai commi 19 e seguenti";

3) al comma 14, al primo periodo, le parole: "nel termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge," sono sostituite dalle seguenti: "entro il 31 ottobre 2013";

4) al comma 19, le parole: "entro il 31 marzo 2013" sono sostituite dalle seguenti: "entro il 31 ottobre 2013";

5) ai commi 42, 44 e 45, le parole "entro il 30 giugno 2013" sono sostituite dalle seguenti: "entro il 31 ottobre 2013".

((5-bis) ai commi 5, 42, 44 e 45, le parole:

| | |
|--|---|
| <p>d) all'articolo 4: 1) dopo il comma 23, è inserito il seguente: "23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile"; 2) il numero 1) della lettera c) del comma 33 è abrogato.</p> <p>6. Nelle more dell'adeguamento, ai sensi dell'articolo 3, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92, della disciplina dei fondi istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, alle disposizioni di cui all'articolo 3, comma 4, della legge 28 giugno 2012, n. 92, il termine di cui all'articolo 6, comma 2-bis, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, è prorogato al 31 dicembre 2013.</p> <p>7. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, all'articolo 4, dopo l'alea, è inserita la seguente lettera: "a) conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468".</p> | <p>“decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali” sono sostituite dalle seguenti: “decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”;)</p> <p>d) all'articolo 4: 1) dopo il comma 23, è inserito il seguente: «23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile»; 2) il numero 1) della lettera c) del comma 33 è abrogato.</p> <p>6. Nelle more dell'adeguamento, ai sensi dell'articolo 3, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92, della disciplina dei fondi istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, alle disposizioni di cui all'articolo 3, comma 4, della legge 28 giugno 2012, n. 92, il termine di cui all'articolo 6, comma 2-bis, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, è prorogato al 31 dicembre 2013.</p> <p>7. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, all'articolo 4, dopo l'alea, è inserita la seguente lettera: “a) conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468”.</p> <p>((7-bis. All'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'articolo 4, comma 33, lettera c), della legge 28 giugno 2012, n. 92, le parole: “inferiore a sei mesi” sono sostituite dalle seguenti: “fino a sei mesi”.))</p> |
|--|---|

Un'altro spunto di riflessione è relativo alle due categorie che sono ricomprese nel comma 34 dell'articolo 2, per le quali viene previsto un periodo di esclusione dal contributo ASpI (il solo

triennio 2013-15) senza però che tale previsione vada in qualche modo ad incidere sulla portata dell'esclusione dalla procedura in DTL, che riguarderà anche i periodi successivi e non sarà legata ad alcun limite temporale (salvo ulteriori interventi in merito da parte del legislatore). Ciò che tuttavia appare a chi scrive è che nell'operazione legislativa, per quanto certamente animata da un apprezzabile intento di chiarezza, con le due categorie in questione si siano accomunate e fatte interagire fattispecie che sono del tutto disparate che sottendono a due esigenze normative disomogenee sotto molteplici aspetti: in un caso ci si riferisce, infatti, ad un contributo finalizzato al finanziamento del nuovo ammortizzatore sociale (Aspl) istituito dal legislatore contro la disoccupazione), nell'altro ci si riferisce invece a norme procedurali di garanzia e tutela sul licenziamento. Si tratta di una disomogeneità dalla quale facilmente finiranno per derivare aspetti problematici. Il motivo dell'esclusione del personale del settore delle costruzioni, ad esempio, dal contributo ASpI non risiede tanto nella "qualità" del provvedimento espulsivo (che resta, obiettivamente, un licenziamento per giustificato motivo oggettivo) bensì nella particolare attenzione che il settore edile riceve in taluni casi (attenzione che comunque è abbondantemente finanziata dalla contribuzione già versata in via ordinaria da parte del settore, da sempre caratterizzato, anche e soprattutto per motivi connessi alle particolarità del ciclo produttivo, da questo turn over). Nulla toglie, peraltro, che in caso di licenziamenti per fine cantiere possano anche emergere delle problematiche di valutazione che sono del tutto simili a quelle che si verificano in altri licenziamenti per motivi oggettivi (repechage, possibilità alternative al licenziamento, criteri di scelta). Ma, mentre questa osservazione, per quanto entri nel merito della scelta operata da parte del legislatore, non dovrebbe porre particolari problemi operativi rispetto alla prima fattispecie considerata (il licenziamento per completamento lavori o fine-cantieri in edilizia non è soggetto a procedura per giustificato motivo oggettivo e del resto, i licenziamenti dello stesso tipo erano già stati esclusi anche dalle norme della Legge n. 223/91 riguardo ai licenziamenti collettivi, segnatamente articolo 4, comma 14 e articolo 24, comma 4), le cose non stanno così per quanto riguarda i licenziamenti in casi di cambio appalto. La norma contributiva che viene richiamata dal D.L. n. 76/13 è infatti caratterizzata da un dettato sufficientemente chiaro. Essa viene palesemente determinata da una sorta di ovvietà implicita. I licenziamenti che vengono effettuati in conseguenza di un cambio di assegnazione del contratto d'appalto, licenziamenti ai quali siano poi succedute assunzioni presso altri datori (sia pure in forza delle procedure di cambio appalto previsti dalla maggior parte dei Ccnl, i quali prevedono, se non vere e proprie riassunzioni automatiche, quantomeno precisi diritti di precedenza), non possono essere considerati alla stregua di licenziamenti veri e propri che si riflettono sullo stato di disoccupazione del lavoratore interessato dal provvedimento espulsivo (stato di disoccupazione cui consegue il concretizzarsi del diritto alla relativa percezione dell'ASpI), in quanto si tratta di provvedimenti meramente propedeutici alla riassunzione presso il nuovo datore di lavoro esercente l'appalto e, pertanto, giustamente esclusi dal pagamento del contributo di finanziamento ASpI. La norma (sempre quella contributiva) è peraltro di immediata applicabilità, in forza del fatto che, al momento della scadenza del versamento del contributo in questione, il datore di lavoro recedente ha piena evidenza (salvo casi residuali e perlopiù "patologici") dei lavoratori licenziati che sono transitati al nuovo datore di lavoro che così

può esattamente determinare il valore del contributo eventualmente da versare (per coloro che avessero perso il posto senza esser stati, a vario titolo, “ripescati” dall’appaltatore succeduto al contratto). Tuttavia la norma di cui si tratta (cioè la procedura per giustificato motivo oggettivo) è, come si è visto, una norma che si può definire essere addirittura preventiva allo stesso licenziamento. Il datore di lavoro “*appaltatore recedente*” (e quindi costretto, in via generale, dalla perdita dell’appalto a effettuare licenziamenti di personale) si trova pertanto nella condizione di dover decidere se attivare o meno la procedura (appunto, preventiva) per “*gmo*” in un momento in cui non ha ancora alcuna cognizione certa di quale possa essere il numero dei lavoratori eventualmente riassorbiti, né dell’esito di una procedura di consultazione e informativa sindacale del quale non ha, e spesso non può avere, nessuna contezza pratica, soprattutto all’inizio della procedura, senza contare che spesso la perdita dell’appalto (magari a seguito di gara) si configura in modo improvviso e mal si concilia con i termini temporali previsti dalla procedura.

Va da sé che in questi casi i dubbi procedurali a carico del datore di lavoro aumentano: il che è esattamente il contrario di quanto si preponeva di fare il legislatore. Se poi a tutto a ciò si affiancano orientamenti della giurisprudenza che argomentano in senso contrario, spesso con interpretazioni anche capziose delle norme, la mancanza di chiarezza della disposizione lascia il datore di lavoro in uno stato di incertezza, soprattutto relativamente ai rischi conseguenti a una mancata esecuzione della procedura.

Di seguito al comma 6 in argomento viene poi inserito nel testo dell'articolo 7 DL 76/2013, così come è stato convertito in legge, un nuovo ultimo periodo, il quale prevede che “*la mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell’articolo 116 del codice di procedura civile*” (“*Il giudice deve valutare le prove secondo il suo prudente apprezzamento, salvo che la legge disponga altrimenti. Il giudice può desumere argomenti di prova dalle risposte che le parti gli danno a norma dell’articolo seguente, dal loro rifiuto ingiustificato a consentire le ispezioni che egli ha ordinate e, in generale, dal contegno delle parti stesse nel processo*”). La disposizione appare essere omologa a quella che è stata stabilita nell’ambito della recentemente ripristinata mediazione commerciale ed ha il chiaro scopo di deflazionare il contenzioso giudiziario attraverso l’incentivazione della presenza attiva delle parti alla procedura di conciliazione, visto che l’assenza potrà essere tenuta in considerazione dal giudice con il valore di “*argomento di prova*” (in pratica secondo quanto viene disposto dal comma 2 dell’articolo 116 del Codice di Procedura civile). Tuttavia questo valore, rispetto alle prove vere e proprie, è ridotto ad un rango generico e sussidiario, nonché soggetto al libero apprezzamento del soggetto giudicante e, pertanto, non vincolante. Bisogna però ribadire che anche in questo caso, non si può negare il fatto che si profilino – ad avviso dell'autore di queste note – alcuni punti di criticità. Se lo scopo dell’incentivo alla presenza (attiva) delle parti è quello di favorire la discussione e un reale tentativo di conciliazione, resta pur vero che la procedura di conciliazione, anche se è stata “*rafforzata*” nei suoi contenuti da quanto viene previsto dall’articolo 31 della Legge n.183/10, molto spesso non appare essere incisiva ed il grado di rappresentare in modo adeguato il comportamento tenuto dalle parti in causa e, pertanto, la loro presenza rischia di essere spesso – anche per come viene concretamente gestita nella prassi – un atto meramente formale (con il solo

risultato di ingolfamento delle sedi amministrative – il che, di per sé sarebbe l'esatto contrario di quanto si era prefisso il legislatore) invece che un reale confronto utile a fornire, anche in sede giurisdizionale, l'atteggiamento concreto tenuto da una parte rispetto, ad esempio, a una proposta di conciliazione.

Ma non basta, perchè deve essere tenuto presente un ulteriore possibile problema, che almeno in parte si collega al primo: si allude alla questione relativa alla presenza effettiva delle parti in conciliazione. Nel *Vademecum* sulla Riforma Fornero (si veda in proposito la lettera circolare n. 7258/13 - “è possibile da parte dei datori di lavoro farsi rappresentare in sede di procedura conciliativa? Sì, conferendo apposita delega a professionisti abilitati a rappresentare il datore di lavoro. Tali professionisti possono essere esclusivamente avvocati e consulenti del lavoro”) il Ministero del Lavoro, pur auspicando la presenza concreta in giudizio delle parti, e soprattutto di quella più “debole”, ovverosia del lavoratore, ipotizzava essere legittima la rappresentanza della parte (che pertanto verrebbe sostituita e non affiancata in giudizio, come sarebbe ovvio tenendo presente il concetto di “assistenza”), purché tale rappresentanza fosse esercitata da professionisti abilitati all'assistenza in materia (avvocati o consulenti del lavoro) dotati di “delega autentica”. Fatto questo che induce ulteriormente ad ammettere la possibilità per cui il titolare della delega sostituirebbe in giudizio il rappresentato contraddicendo ulteriormente la volontà del legislatore per cui auspica la presenza fisica delle parti interessate nel procedimento al giudizio. A parte che la legge non parla di “rappresentanza” (concetto che è diverso da quello di “assistenza”, e già ciò potrebbe far sollevare all'interprete delle obiezioni di natura formale: se le parti non sono presenti in giudizio ma solo rappresentate da terzi lo spirito del legislatore viene rispettato o meno?), a parere di chi scrive per una rappresentanza efficace avrebbe dovuto essere quantomeno necessario che la delega in questione prevedesse a favore del delegato un'ampia facoltà di proporre e concludere delle transazioni per conto della parte, nonché che il delegato fosse particolarmente informato delle nozioni e dei fatti relativi al caso concreto (e quindi anche delle vicende e situazioni, dirette e correlate, interne dell'azienda o del datore rappresentato, che hanno portato all'ipotesi di licenziamento), in caso contrario potendosi ipotizzare una presenza meramente formale ma non effettiva della parte, con tutte le conseguenze del caso. Come si vede, ben lontana dal fornire sicurezze (se non in qualche caso isolato), la materia che abbiamo qui tratteggiato rimane nel complesso incerta, piuttosto equivoca e troppo distante da quel minimo di certezza del diritto e semplicità operativa di cui il mondo del lavoro continua ad avere un'estrema necessità.

26 settembre 2013