

Rassegna sindacale e previdenziale del 7 novembre 2013

a cura di Massimo Pipino

- 1) **LEGNO - CONFAPI: raggiunta un'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL**
- 2) **“Spesometro”:** entro il mese di novembre deve essere effettuata la comunicazione dei dati relativi al 2012
- 3) **Autotrasporto:** precisazioni del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti sull'applicazione delle tabelle dei costi minimi
- 4) **INPS – Circolare 28 ottobre 2013, n. 154: ASPI e dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro**
- 5) **Lavoratori edili Piccola Industria: verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 28/10/2013 ANIEM - ANIER - CONFIMI**
- 6) **Agenzia delle entrate - Risoluzioni nn. 71/E e 72/E del 2013: nuovo codice tributo “SANZIONE PER FALSA DOCUMENTAZIONE”**
- 7) **CTP di Modena, sentenza 7 ottobre 2013, n. 381: l'agente di commercio deve pagare l'IRAP se c'è autonoma organizzazione**
- 8) **INAIL – nota operativa 28 ottobre 2013: denunce di iscrizione web dal 1° al 14.10.2013 con "riattivazione" del codice ditta**
- 9) **INPS - circolare n. 150 del 25 ottobre 2013: chiarimenti in materia di agevolazioni per gli iscritti alle liste di mobilità**
- 10) **Comunicato Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Contributo soggettivo ed integrativo Enpacl**
- 11) **INAIL – nota n. 6623 del 28 ottobre 2013: vademecum sull'applicazione della copertura assicurativa degli associati in partecipazione**
- 12) **INPS – messaggio n. 17440 del 30 ottobre 2013: è stato avviato il procedimento di ricalcolo dei “Voucher” per l'infanzia**
- 13) **INPS – messaggio n. 17385 del 30 ottobre 2013: comunicazione dell'aggiornamento della procedura “Unicarpe”**
- 14) **INPS – messaggio n. 17351 del 29 ottobre 2013: dal 5 novembre nuovo “PIN Provisioning” sistema di accesso “multiprofilo”**
- 15) **Suprema Corte di Cassazione, sezione VI penale - sentenza n° 40954 del 3 ottobre 2013: l'uso della carta di credito aziendale per ragioni private configura il reato di peculato**
- 16) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 24189 del 25 ottobre 2013: il ricorrere della fattispecie di mobbing è da escludere se l'atteggiamento discriminatorio e vessatorio viene percepito come dal lavoratore in assenza di riscontri oggettivi**
- 17) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 24180 del 25 ottobre 2013: il danno da usura psico-fisica deve essere tenuto distinto dall'ulteriore danno alla salute del lavoratore**
- 18) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 24198 del 25 ottobre 2013: licenziamento e**

forma libera della convocazione nel procedimento disciplinare

19) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 23949 del 22 ottobre 2013: divieto di nuove domande e onere di prova del mobbing nel caso di fatti sopravvenuti

20) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 23771 del 21 ottobre 2013: licenziamento illegittimo e determinazione dei requisiti dimensionali, materiale probatorio

Gli approfondimenti della Rassegna sindacale e previdenziale

Il Decreto Lavoro e l'Apprendistato professionalizzante

Il distacco nel contratto di rete d'impresa e nei gruppi societari

Gli "aggiustamenti" che hanno ulteriormente definito la costituzione e la gestione della collaborazione a progetto: dal DL 76/2013 alla Legge di conversione

1) LEGNO-CONFAPI: raggiunta un'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL

È stata firmata, il 25/10/2013, tra la UNITAL CONFAPI e la FILCA-CISL, la FILLEA-CGIL e la FENEAL-UIL, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria legno, mobili, arredamento, sughero e forestazione la cui validità decorre a partire dall'1/6/2013 e scadrà il 31/5/2016. Di seguito provvediamo a riportare gli importi relativi agli incrementi dei minimi retributivi.

Livello	Incremento totale	Aumento all'1/11/2013	Aumento all'1/7/2014	Aumento all'1/8/2015
AD3	184,90	51,60	64,50	68,80
AD2	172,00	48,00	60,00	64,00
AD1	159,10	44,40	55,50	59,20
AC4	146,20	40,80	51,00	54,40
AC3	133,30	37,20	46,50	49,60
AC22	133,30	37,20	46,50	49,60
AC1	122,12	34,08	42,60	45,44
AS3	133,30	37,20	46,50	49,60
AS2	120,40	33,60	42,00	44,80
AS1	115,24	32,16	40,20	42,88
AE3	108,79	30,36	37,95	40,48
AE2	102,34	28,56	35,70	38,08
AE1	86,00	24,00	30,00	32,00

Livello Minimi 1/11/2013 Minimi 1/7/2014 Minimi 1/8/2015

AD3	1.711,16	1.775,66	1.844,46
AD2	1.591,78	1.651,78	1.715,78
AD1	1.472,39	1.527,89	1.587,09
AC4	1.353,02	1.404,02	1.458,42
AC3	1.233,63	1.280,13	1.329,73
AC22	1.233,63	1.280,13	1.329,73
AC1	1.130,17	1.172,77	1.218,21
AS3	1.233,63	1.280,13	1.329,73
AS2	1.114,24	1.156,24	1.201,04
AS1	1.066,49	1.106,69	1.149,57
AE3	1.006,81	1.044,76	1.085,24
AE2	947,11	982,81	1.020,89
AE1	795,89	825,89	857,89

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità di: giugno, luglio, agosto, settembre, ottobre, verranno corrisposti con le seguenti modalità:

- una mensilità con la retribuzione di novembre 2013;
- due mensilità con la retribuzione di gennaio 2014;
- due mensilità con la retribuzione di maggio 2014.

Livello 1.a Tranche al'1/11/2013 2.a Tranche all'1/1/2014 3.a Tranche all'1/5/2014

AD3	51,60	103,20	103,20
AD2	48,00	96,00	96,00
AD1	44,40	88,80	88,80
AC4	40,80	81,60	81,60
AC3	37,20	74,40	74,40
AC2	37,20	74,40	74,40
AC1	34,08	68,16	68,16
AS3	37,20	74,40	74,40
AS2	33,60	67,20	67,20
AS1	32,16	64,32	64,32
AE3	30,36	60,72	60,72
AE2	28,56	57,12	57,12
AE1	24,00	48,00	48,00

La tabella degli incrementi retributivi sopra riportata si basa sugli scostamenti inflattivi verificatesi per il triennio precedente, nonché sui riferimenti inflattivi vigenti per gli anni 2013, 2014, 2015.
BILATERALITA'

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese. In caso contrario, dal

25/10/2013 le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 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 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 dell'obbligo di cui sopra. 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 previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta. Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione pari a € 25,00 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato. Questi gli istituti previsti:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS.

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato;
- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore.

c) "Fondo Sostegno al reddito"

- 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore.

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;
- 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

ELEMENTO PEREQUATIVO

Dall'1/11/2013 l'elemento perequativo passerà da € 8,00 a 13,00 €. mensili per dodici mensilità per i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il CCNL, pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

GIOCATORI D'AZZARDO PATOLOGICI

È inserita una aspettativa non retribuita per un massimo di 2 anni per i lavoratori affetti da ludopatia (gioco d'azzardo) e massimo 365 per malattie gravi (neoplasie/leucemie). I lavoratori, familiari di un tossicodipendente o di un ludopatico, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo e, qualora il servizio sanitario nazionale ne attesti la necessità.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE – ARCO

Dall'1/11/2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, nella misura del 1,30%; Dall'1/1/2014 le aliquote a carico dell'azienda saranno dello 1,40%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti. Dall'1/1/2015 le aliquote a carico dell'azienda

saranno dello 1,60%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti. Con decorrenza dall'1/1/2016 le aliquote a carico dell'azienda saranno dello 1,80%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA. La contribuzione decorrerà dall'1/8/2014 per gli iscritti al fondo Altea sarà di € 10,00 mensili a lavoratore per 12 mensilità a carico delle aziende.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

L'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire. Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dalle seguenti percentuali:

- primi 12 mesi: 65%
- successivi 12 mesi: 70%
- successivi 12 mesi: 75%
- eventuali successivi 12 mesi: 85%

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - D.Lgs. 167/2011

Le qualifiche conseguibili per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri sono quelle previste nelle categorie dalla AE2 alla AD3, con riferimento, per l'area direzionale, categorie AD3, AD2 e ADI, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata al rispetto dei limiti numerici di cui all'articolo 2, dai commi 3-bis e 3-ter dell'articolo 2 del D.Lgs. n. 167/2011 dalle aziende che abbiano mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

Periodo di prova

Il periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durata

La durata minima del contratto è di 6 mesi; la durata massima del contratto è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 10 mesi, ripartiti rispettivamente in:

- 3 mesi nel primo periodo;
- 3 mesi nel secondo periodo;
- 4 mesi nel terzo periodo.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi. Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
36 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi
24 mesi	10 mesi	10 mesi	4 mesi

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazioni alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categorie AD3-AD2-AD1-AC5-AC4-AC3-AC2-AS4-AS3-AC1-AS2-AS1-AE4-AE3;
- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in categoria AE2

Formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

Gratifica natalizia

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 174 ore della retribuzione globale di fatto

Trattamento di malattia e infortunio

Si applica quanto previsto dal vigente c.c.n.l. per operai, impiegati, intermedi e quadri con applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

2) "Spesometro": entro il mese di novembre deve essere effettuata la comunicazione dei dati relativi al 2012

Dopo le numerose proroghe dei mesi scorsi, giustificate da interventi di semplificazione introdotti nel corso dell'anno, la comunicazione relativa alle operazioni rilevanti ai fini IVA riferita al 2012 (cd. "Spesometro") dovrà essere trasmessa all'Agenzia delle Entrate entro il corrente mese di novembre. In particolare, devono essere comunicate all'Agenzia le cessioni di beni e le prestazioni di servizi soggette ad IVA, effettuate e ricevute nel 2012, distintamente per ciascun cliente e fornitore.

La comunicazione deve essere effettuata, utilizzando il nuovo modello "polivalente": entro il 12 novembre 2013, dai soggetti che effettuano la liquidazione IVA con periodicità mensile;

- entro il 21 novembre 2013, dagli altri soggetti.

Quali sono i soggetti obbligati alla comunicazione

La comunicazione deve essere effettuata da parte di tutti i soggetti passivi ai fini IVA, che eseguono operazioni rilevanti ai fini della medesima imposta. Sono, però, espressamente esonerati coloro che nel 2012 si sono avvalsi:

- del regime dei contribuenti minimi ex articolo 1, commi da 96 a 117, della Legge n. 244/2007;
- del regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile e lavoratori in mobilità di cui all'articolo 27, comma 1 e 2, del D.L. n. 98/2011.

Sono, altresì, esclusi dall'obbligo di comunicazione, lo Stato, le regioni, le province, i comuni e gli altri organismi di diritto pubblico in relazione alle operazioni effettuate e ricevute nell'ambito di attività istituzionali.

Oggetto della comunicazione

Devono essere comunicati con lo spesometro i dati relativi a:

- cessioni di beni e prestazioni di servizi rese e ricevute per le quali sussiste l'obbligo di emissione della fattura (rispetto al 2011, dunque, è stata eliminata la franchigia di 3.000 euro al di sotto della quale l'operazione non doveva essere comunicata);
- cessioni di beni e prestazioni di servizi rese e ricevute per le quali non sussiste l'obbligo di emissione della fattura, qualora l'importo unitario dell'operazione sia pari o superiore a 3.600 euro al lordo dell'IVA. In ogni caso, l'emissione della fattura, in sostituzione di altro idoneo documento fiscale, determina, comunque, l'obbligo di comunicazione dell'operazione, ancorché di importo inferiore a 3.600 euro.

Sono completamente escluse dall'obbligo di comunicazione, inoltre:

- le importazioni;

- le esportazioni, in quanto soggette all'obbligo di emissione della bolletta doganale. Rientrano nell'obbligo, però, le cd. "*esportazioni indirette*", ossia le operazioni effettuate nei confronti degli esportatori abituali), e le cd. "*triangolazioni comunitarie*";
- le operazioni intracomunitarie;
- le operazioni che hanno costituito oggetto di comunicazione all'Anagrafe tributaria (es: le operazioni connesse ai contratti di assicurazione e ai contratti di somministrazione di energia elettrica, le operazioni relative ai contratti di mutuo, le operazioni relative agli atti di compravendita di immobili).

Elementi della comunicazione:

- anno di riferimento;
- partita IVA o, in mancanza, codice fiscale del cedente o prestatore e del cessionario o committente;
- per ciascuna fattura attiva (data del documento, corrispettivo al netto dell'IVA e imposta o l'indicazione che trattasi di operazioni non imponibili o esenti, data di registrazione);
- per ciascuna fattura passiva (data di registrazione, corrispettivo al netto dell'IVA e imposta o l'indicazione che trattasi di operazioni non imponibili o esenti, data del documento);
- per i documenti riepilogativi (numero del documento, ammontare complessivo imponibile delle operazioni, ammontare complessivo dell'imposta);
- per ciascuna controparte e per ciascuna operazione, l'importo della nota di variazione e dell'eventuale imposta afferente.

Per le operazioni non soggette all'obbligo di fattura, di importo pari o superiore a 3.600 euro (iva inclusa), per ciascuna cessione o prestazione:

- anno di riferimento;
- codice fiscale del cessionario o committente;
- i corrispettivi comprensivi dell'imposta sul valore aggiunto.

Operazioni pagate utilizzando carte elettroniche

Con riferimento alle operazioni per le quali non ricorre l'obbligo di emissione della fattura, di importo pari o superiore a euro 3.600,00 comprensivo dell'IVA applicata, effettuate nei confronti di consumatori finali, in relazione alle quali i corrispettivi dovuti sono stati pagati mediante carte di credito, di debito o prepagate, l'obbligo di comunicazione deve essere assolto dall'operatore finanziario (banca, società poste italiane spa, intermediari finanziari ed imprese di investimento, OICR, SGR, ogni altro operatore finanziario) che ha emesso la carta di credito, di debito o prepagata. In tale ipotesi la comunicazione in scadenza il prossimo 12 novembre 2013 deve essere effettuata con riferimento alle operazioni relative al periodo dal 6 luglio 2011 al 31 dicembre 2011. Ai fini della compilazione, la comunicazione deve essere predisposta sulla base delle specifiche tecniche approvate dall'Agenzia delle Entrate con il provvedimento n. 121812 del 18 ottobre 2012.

Operazioni legate al turismo

Gli esercenti commercio al dettaglio ed assimilati e le agenzie di viaggi e turismo devono comunicare, inoltre, compilando l'apposita sezione del modello polivalente, i dati relativi alle operazioni in contanti legate al turismo, effettuate nei confronti di persone fisiche di cittadinanza diversa da quella italiana e comunque diversa da quella di uno dei paesi dell'Unione europea ovvero dello Spazio economico europeo, che abbiano residenza fuori dal territorio dello Stato, di importo pari o superiore a 1.000 euro.

Modalità di presentazione

La presentazione dello modello può essere fatta esclusivamente con modalità telematica, attraverso i servizi dell'Agenzia delle Entrate ("*Fisconline*" o "*Entratel*"), sia direttamente da parte dei soggetti abilitati, sia conferendo l'incarico ad un intermediario incaricato (Dottore commercialista

ed esperto contabile, consulente del lavoro, associazione sindacale di categoria tra imprenditori, Caaf imprese, ecc.), che provvede alla trasmissione esclusivamente attraverso Entratel. Ai fini della compilazione possono essere utilizzati i software in commercio, realizzati secondo le specifiche tecniche approvate dall'Agenzia delle Entrate con il provvedimento n. 94908 del 2013, o in alternativa il software di compilazione gratuito messo a disposizione sul sito internet dell'Agenzia delle Entrate lo scorso 25 ottobre 2013. In entrambi i casi, le comunicazioni predisposte devono essere sottoposte a controllo utilizzando la procedura che la stessa Agenzia ha reso disponibile sempre il 25 ottobre scorso per verificare la conformità del file da trasmettere. L'omessa presentazione, ovvero la presentazione con dati incompleti o non veritieri, della comunicazione è soggetta alla sanzione amministrativa da euro 258 a euro 2.065. Entro 30 giorni dal termine di scadenza per la presentazione della comunicazione è possibile rettificare o integrare la comunicazione, già presentata nei termini, senza applicazione di sanzioni. Oltre tale termine si rende applicabile l'istituto del ravvedimento operoso qualora sussistano le condizioni.

3) Autotrasporto: precisazioni del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti sull'applicazione delle tabelle dei costi minimi

Con nota del 21 ottobre 2013, che si provvede ad allegare alla presente nota, il Ministero delle Infrastrutture e Trasporti ha fornito, in risposta ad un quesito proveniente da una un'associazione di categoria dell'autotrasporto, delucidazioni relative alla corretta applicazione delle tabelle sui costi minimi, oggetto di pubblicazione mensile, ai sensi dell'articolo 83-bis della Legge 133/2008.

Fermo restando il concetto di "tratta", esplicitato nella deliberazione dell'Osservatorio sulle attività di autotrasporto del 13 giugno 2011 (distanza chilometrica dal luogo di presa in consegna a quello di riconsegna delle merci, passando attraverso eventuali località di carico e/o scarico intermedie), il Ministero chiarisce che l'indice di costo chilometrico deve essere definito in funzione della fascia di percorrenza, prendendo a riferimento come parametro la lunghezza complessiva della tratta percorsa. Pertanto, tale indice non può essere individuato procedendo ad una sommatoria dei valori di costo espressi in funzione di tutte le fasce di percorrenza, fino a concorrenza della tratta effettivamente percorsa.

4) INPS – Circolare 28 ottobre 2013, n. 154: ASPI e dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro

Il lavoratore disoccupato, al momento della presentazione della domanda di indennità Aspi, rilascia all'INPS la dichiarazione di immediata disponibilità. L'Istituto, successivamente, mette a disposizione dei Centri per l'impiego territorialmente competenti le suddette dichiarazioni, quali documenti indispensabili ai fini delle verifiche sullo stato di disoccupazione. Le indicazioni dell'INPS con circolare del 28 ottobre 2013, n. 154.

È noto che, lo status di disoccupazione involontaria - ovvero la "*condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti*", che comporta per il lavoratore l'obbligo di presentarsi al Centro per l'Impiego del proprio domicilio per rendere la dichiarazione di immediata disponibilità - rappresenta uno dei requisiti, oltre a quelli di natura assicurativa e contributiva, per la concessione dell'indennità di disoccupazione nell'ambito ASPI, come precisato nell'articolo 2, comma 4, della Legge 28 giugno 2012, n. 92. Al fine di semplificare l'erogazione della suddetta indennità, il Legislatore ha previsto la facoltà, per il lavoratore disoccupato, di

rilasciare all'INPS la dichiarazione citata, al momento della presentazione della domanda di indennità AspI. È stato, quindi, affidato all'Istituto il compito di ricevere e, successivamente, mettere a disposizione dei Centri per l'impiego territorialmente competenti in base al domicilio, le dichiarazioni dei richiedenti l'ASpI o mini-AspI, documenti indispensabili ai fini delle verifiche sullo stato di disoccupazione nonché dell'attivazione delle politiche attive.

Orbene, al fine di dare concreta attuazione a tale previsione normativa, l'Istituto di previdenza ha provveduto ad aggiornare la modulistica per la richiesta delle prestazioni ASpI (SR134) e Mini-ASpI (SR133) pubblicata nell'apposita sezione del sito (www.INPS.it), implementando conseguentemente la procedura di presentazione della domanda telematica da parte dei cittadini, Patronati e contact center integrato. L'Istituto di previdenza ha, inoltre, provveduto ad integrare nella Banca dati Percettori di cui all'art. 19, co. 4, del D.L. n. 185/2008 le funzionalità necessarie ai Centri per l'impiego per ricevere le dichiarazioni in argomento al fine degli adempimenti di loro competenza. L'INPS rammenta, poi, che l'accertamento dello status di disoccupato e la verifica della conservazione dello stesso che non possono essere controllati e accertati dall'Istituto con i dati in suo possesso, rimangono di competenza dei Centri per l'impiego. Altresì, questi ultimi devono comunicare tempestivamente gli eventi che determinano la decadenza dalla prestazione. Tali comunicazioni devono pervenire tramite i servizi messi a disposizione a tale scopo nella Banca dati percettori.

L'avvenuto rilascio all'INPS delle Dichiarazioni sullo Stato di Disoccupazione e di Immediata Disponibilità da parte degli interessati, nei casi di presentazione di una domanda d'indennità nell'ambito dell'ASpI, sarà comunicato ai Servizi Competenti territorialmente (in base al domicilio) e a tutti i soggetti istituzionali coinvolti nella costituzione della nuova Banca Dati delle Politiche Attive e Passive, attraverso le seguenti modalità:

- Consultazione ed export tramite il Sistema Informativo dei Percettori;
- Fornitura delle dichiarazioni pervenute attraverso appositi servizi in Cooperazione Applicativa (applicabile per quei Soggetti che abbiano stipulato protocollo di cooperazione con l'Istituto).

5) Lavoratori edili Piccola Industria: verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 28/10/2013 ANIEM - ANIER - CONFIMI

È stato firmato, il giorno 28/10/2013, tra l'ANIEM - Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere, l'ANIER - Associazione Nazionale Imprese Edili in Rete, aderenti a CONFIMI IMPRESA e FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, il rinnovo del CCNL 12/5/2010 per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini. L'accordo decorre dall'1/11/2013 e scade il 31/12/2015.

Aumenti retributivi

Le Parti firmatarie hanno previsto, per gli operai con qualifica del 1° livello e da riparametrare per gli altri livelli, un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 90,00, di cui euro 36,00 a decorrere dall'1/11/2013, euro 27,00, a decorrere dall'1/11/2014 ed euro 27,00 a decorrere dall'1/11/2015. Gli aumenti retributivi per livello, sono i seguenti:

Livelli	Aumento totale	Aumento 1/11/2013	Aumento 1/11/2014	Aumento 1/11/2015
7°	180,00	72,00	54,00	54,00
6°	162,00	64,80	48,60	48,60
5°	135,00	54,00	40,50	40,50
4°	126,00	50,40	37,80	37,80
3°	117,00	46,80	35,10	35,10
2°	105,30	42,12	31,59	31,59
1°	90,00	36,00	27,00	27,00

Pertanto, i minimi retributivi da corrispondere alle seguenti date, sono:

Livelli	Minimi 1/11/2013	Minimi 1/11/2014	Aumento 1/11/2015
7°	1.677,96	1.731,96	1.785,96
6°	1.510,16	1.558,76	1.607,36
5°	1.258,48	1.298,98	1.339,48
4°	1.174,57	1.212,37	1.250,17
3°	1.090,68	1.125,78	1.160,88
2°	981,61	1.013,20	1.044,79
1°	838,99	865,99	892,99

Periodo di prova – Operai

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 30 giorni di lavoro per gli operai di 4° livello;
- 25 giorni di lavoro per gli operai specializzati;
- 20 giorni di lavoro per i qualificati;
- 10 giorni di lavoro per gli altri operai.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Elemento Variabile della Retribuzione (Impiegati e Operai)

A decorrere dall'1/7/2011, cessa l'elemento economico territoriale - i cui importi saranno conglobati dall'1/1/2011 nel premio di produzione - ed entra in vigore il nuovo istituto dell'elemento variabile della retribuzione. Pertanto, le organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore all'1/1/2015 per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 7% dei minimi in vigore alla data dell'1/1/2014, secondo criteri e modalità di cui all'articolo 39. La variabilità dell'Elemento Variabile della Retribuzione, così come sopra indicato, è da riferirsi ai valori dei parametri e degli indicatori definiti a livello territoriale.

Risoluzione consensuale e convalida delle dimissioni

Le parti convengono che la dichiarazione di convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto, ai sensi dell'art. 4, commi da 17 a 22, della Legge 92/2012, oltre alle modalità previste dalla legge, possa essere resa dal lavoratore presso la sede territoriale delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL; queste ultime daranno tempestivamente notizia al datore di lavoro, mediante comunicazione scritta inoltrata via fax, della genuina volontà del lavoratore di interrompere autonomamente il rapporto.

Apprendistato Professionalizzante - D.Lgs. n. 167/2011

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, salvo le deroghe consentite dalla legge. Per i soggetti assunti dalla mobilità di primo ingresso nel settore, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione, non trovano applicazione i limiti di età di cui sopra.

Periodo di prova

Il periodo di prova è fissato, in 35 giorni lavorativi, durante i quali ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva. Trascorso il periodo di prova, è fatto divieto al datore di lavoro di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Trascorso il periodo di prova, il lavoratore apprendista, fatte salve le ipotesi di giusta causa, potrà recedere dal contratto rassegnando le sue dimissioni con un preavviso pari a 10 giorni lavorativi durante il primo anno, 20 giorni lavorativi durante il secondo anno, 30 giorni lavorativi dal terzo anno in poi. Entrambe le parti possono recedere dal contratto, con preavviso pari a 30 giorni lavorativi, decorrente dal termine del periodo di formazione. Il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è determinato mediante l'applicazione di percentuali calcolate sulla retribuzione del livello per il quale è finalizzato il relativo contratto e in relazione alle diverse qualifiche da conseguire.

Durata

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nei livelli dal 2° al 7°. La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi. La durata massima del contratto di apprendistato, ritenuta congrua dalle parti ai fini formativi nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, è la seguente:

- lavorazioni tradizionali e mansioni tecnico/amministrative di natura esecutiva, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 2° livello della classificazione unica - durata 24 mesi;
- lavorazioni tradizionali e mansioni tecnico/amministrative a medio contenuto professionale, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 3° livello della classificazione unica - durata 30 mesi;
- lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa di elevato contenuto professionale, (operatore di centrale) propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nei livelli 4°, 5°, 6° e 7° della classificazione unica - durata 36 mesi;
- lavorazioni artistiche e ad alto contenuto tecnico/ professionale che integrano la figura dell'artigiano (operatore per il recupero architettonico, operaio in cantiere archeologico, rocciatore) - durata 48 mesi.

Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di scuola secondaria di secondo grado) inerente alla professionalità da conseguire la durata dell'apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 6° e 7° livello solo se in possesso di laurea inerente.

Formazione

La durata della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche, è fissata come segue:

- 80 ore per la prima annualità
- 80 ore per la seconda annualità
- 80 ore per la terza annualità
- 80 ore per la quarta annualità

La formazione professionalizzante potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento; essa potrà essere integrata, ove prevista, dall'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali ai sensi dell'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 167/2011. La formazione di tipo

professionale e di mestiere svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata dall'eventuale offerta formativa pubblica per acquisire le competenze di base e trasversali per 40 ore medie annue.

Contratto a termine e somministrazione di lavoro

Nel rispetto delle nuove disposizioni di legge, Si stabilisce che, in ragione delle specifiche esigenze del settore, i termini interruttivi da osservare tra un contratto e l'altro, in caso di riassunzione a termine, sono pari a 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi e a 30 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi. Il ricorso ai contratti a termine per le ragioni causali indicate nell'accordo e per quelle senza causali, non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 97 del CCNL, il 30% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa. Nel caso di più cantieri la percentuale di cui sopra non potrà superare, per singolo cantiere il 50% dei rapporti a tempo indeterminato.

6) Agenzia delle entrate - Risoluzioni nn. 71/E e 72/E del 2013: nuovo codice tributo "SANZIONE PER FALSA DOCUMENTAZIONE"

È stato istituito il codice tributo per il versamento, mediante il modello F24 Accise, delle somme dovute a titolo di sanzione per falsa documentazione fornita dal contribuente al fine di sospendere la riscossione dei tributi e soppressi i codici tributo relativi alle agevolazioni e agli incentivi fiscali a favore di determinate categorie d'impresa (Agenzia delle entrate - Risoluzioni nn. 71/E e 72/E del 2013). Per consentire il versamento, mediante il modello F24 Accise, della sanzione amministrativa dal 100 al 200 per cento dell'ammontare delle somme dovute, con un importo minimo di 258 euro (articolo 1, comma 541, Legge n. 228/2012), relativa alla falsa documentazione da parte del contribuente per sospendere la riscossione dei tributi, è stato istituito il seguente codice tributo: "5347" . "Sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 1, comma 541, della legge 24 dicembre 2012, n. 228"

da esporre nella "*Sezione Accise/Monopoli e altri versamenti non ammessi in compensazione*" in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "*importi a debito versati*", indicando:

- nel campo "ente", la lettera "M";
- nel campo "provincia", la sigla della provincia ove ha sede l'ufficio dell'Agenzia che ha emesso il provvedimento di ordinanza-ingiunzione;
- nel campo "codice identificativo", il codice concessione (ad esempio 123456 o, nel caso non sia presente, 999999);
- nel campo "rateazione", il numero della rata nel formato "NNRR", dove "NN" rappresenta il numero della rata in pagamento e "RR" indica il numero complessivo delle rate (in caso di pagamento in un'unica soluzione il suddetto campo è valorizzato con "0101");
- nel campo "mese", il mese in cui è emesso il provvedimento di ordinanza-ingiunzione, nel formato "MM";
- nel campo "anno di riferimento", l'anno in cui è emesso il provvedimento di ordinanza-ingiunzione, nel formato, "AAAA".

Inoltre, a decorrere dal 2 novembre 2013, sono soppressi i seguenti codici tributi istituiti per la fruizione dei crediti d'imposta relativi alle agevolazioni e agli incentivi fiscali a favore di determinate categorie d'impresa, attraverso l'istituto della compensazione:

- "6703" - "Credito d'imposta incentivi fiscali per il commercio – Art. 11 della L. 449/1997";
- "6713" - "Credito d'imposta agevolazione per investimenti innovativi – Artt. 5 e 6 della L. 317/1991";
- "6714" - "Credito d'imposta agevolazione per spese di ricerca – Art. 8 della L. 317/1991";

- "6717" - "Credito d'imposta agevolazione per l'acquisto di strumenti di pesatura – Art. 1 della L. 77/1997";
- "6718" - "Credito d'imposta agevolazione per la promozione dell'imprenditoria femminile – Art. 5 della L. 215/1992".

7) CTP di Modena, sentenza 7 ottobre 2013, n. 381: l'agente di commercio deve pagare l'IRAP se c'è autonoma organizzazione

In tema di IRAP, l'esercizio dell'attività di agente di commercio è da ritenersi esclusa dall'applicazione dell'imposta soltanto nel caso in cui si tratti di attività non autonomamente organizzata. È quanto ribadito dalla CTP di Modena, con la sentenza 7 ottobre 2013, n. 381.

Un contribuente professionista si è rivolto alla Commissione Tributaria Provinciale, a seguito della richiesta di rimborso dell'IRAP negata da parte dell'Agenzia dell'entrate, in relazione ai redditi realizzati svolgendo l'attività di promotore finanziario. L'Amministrazione finanziaria, ritenendo che l'attività era svolta giovandosi di "*autonoma organizzazione*", eccepiva preliminarmente l'inammissibilità della richiesta di rimborso dei versamenti effettuati, evidenziando che, nel caso di specie, l'attività di promotore finanziario doveva essere ritenuta soggetta all'imposta atteso che esisteva un'impresa familiare, di per sé indice di attività svolte in maniera organizzata. Il ricorrente esercitava infatti l'attività in uno studio attrezzato con cospicua incidenza di costi per servizi vari resi da terzi e costante utilizzo di beni strumentali proporzionalmente rilevanti, tra cui tre autovetture, idonee ad incidere quantitativamente e qualitativamente sull'attività svolta. La Commissione, in base all'orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte, ha ribadito che l'esercizio dell'attività di agente di commercio è escluso dall'applicazione dell'IRAP soltanto qualora si tratti di attività non autonomamente organizzata. Il requisito dell'autonoma organizzazione, il cui accertamento spetta al giudice di merito ed è insindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, ricorre quando il contribuente:

1. sia, sotto qualsiasi forma, il responsabile dell'organizzazione e non sia, quindi, inserito in strutture organizzative riferibili ad altrui responsabilità ed interesse;
2. impieghi beni strumentali eccedenti, secondo "*l'id quod plerumque accidit*", il minimo indispensabile per l'esercizio dell'attività in assenza dell'organizzazione, oppure si avvalga in modo non occasionale di lavoro altrui.

Costituisce onere del contribuente, che chieda il rimborso dell'imposta asseritamente non dovuta, dare la prova dell'assenza delle predette condizioni. Dichiarò, dunque, inammissibile il ricorso, in quanto dalla lettura dello stesso e dalla documentazione allegata sia dal contribuente che dall'Agenzia risulta che il ricorrente esercitava l'attività di promotore finanziario e che poteva avvalersi di una struttura adeguata, anche per gli strumenti utilizzati, al livello dell'attività professionale svolta e idonea a potenziarne i risultati; l'esistenza di costi e di una struttura, la disponibilità di collaboratori e la gestione di un'organizzazione autonoma di mezzi idonei evidenziano la presenza di un apparato stabile ed in grado di potenziare l'attività intellettuale del professionista. Sussiste infatti un'impresa familiare, di per sé indice di attività svolta in maniera organizzata; il ricorrente esercitava l'attività in uno studio attrezzato con cospicua incidenza di costi per servizi vari (resi anche da terzi) e costante utilizzo di beni strumentali proporzionalmente rilevanti, tra cui tre autovetture, idonee ad incidere quantitativamente e qualitativamente sull'attività svolta. Deve pertanto escludersi che sia stato accertato "*in concreto*" che l'attività non fosse autonomamente organizzata, che il ricorrente non fosse il responsabile dell'organizzazione, e non impiegasse beni strumentali non eccedenti, secondo "*l'id quod plerumque accidit*" il minimo indispensabile per l'esercizio di tale attività.

8) INAIL – nota 14 ottobre 2013 n. 6262 e nota operativa 28 ottobre 2013: denunce di iscrizione web dal 1° al 14.10.2013 con "riattivazione" del codice ditta

Con la nota 14 ottobre 2013, n. 6262, l'INAIL ha comunicato che, nel caso di riattivazione del codice cliente cessato, la denuncia all'Istituto dovrà essere effettuata contestualmente all'inizio attività e non più entro i successivi 30 giorni. A coloro che denunceranno tardivamente la riattivazione saranno applicate le sanzioni civili per evasione. Si tratta di un cambiamento di rotta importante, da tenere nella massima considerazione per chi segue gli adempimenti previdenziali delle aziende, dato che interviene a modificare la prassi in uso.

Come noto, l'articolo 112 del Testo Unico n. 1124/65 prevede che i datori di lavoro siano tenuti a denunciare all'Istituto assicuratore, contestualmente all'inizio dell'attività, la natura dei lavori connessi all'attività stessa e, in particolare, le lavorazioni che vengono specificate nella tabella n. 4 allegata al decreto per l'assicurazione contro le malattie professionali e debbano fornire all'Istituto medesimo tutti gli elementi e le indicazioni che siano da esso richiesti per la corretta valutazione del rischio e la determinazione del relativo premio di assicurazione.

L'unica possibile causa di ritardo per la denuncia all'INAIL viene prevista al comma 2, ove si precisa che, quando per la natura dei lavori o per la necessità del loro inizio non sia possibile fare detta denuncia contestualmente, alla stessa deve provvedere il datore di lavoro entro i cinque giorni successivi all'inizio dell'attività. In esito alla denuncia, l'INAIL comunica al datore di lavoro:

- un unico codice cliente;
- tante posizioni assicurative territoriali (PAT) quante sono le sedi di lavoro.

Quando non vi è più personale assicurabile (il che non vuol dire che non esista l'attività), il datore di lavoro ne dà comunicazione all'INAIL, che chiude la Pat e cessa il codice cliente. Quando però lo stesso soggetto, identificato dal medesimo codice fiscale, inizia nuovamente un'attività soggetta all'obbligo assicurativo, è tenuto a comunicarlo all'INAIL che:

- istituisce nuove PAT;
- mantiene fermo il codice ditta già assegnato in precedenza, che viene così riattivato.

Il comportamento è lo stesso sia nel caso in cui, oltre al codice fiscale, si riattivi propriamente la stessa attività sia nel caso in cui il soggetto intraprenda una nuova attività caratterizzata dallo stesso codice fiscale. Per maggior chiarezza si ritiene opportuno proporre due esempi, partendo dallo stesso caso.

La ditta individuale commerciale X, C.F. _____, è un negozio di scarpe. Il 10 ottobre 2009 assume la prima dipendente, che opererà assieme al titolare. La ditta comunica quindi l'inizio dell'attività assicurabile. Il giorno 12 novembre 2011 la ditta licenzia l'unica dipendente e il titolare continua da solo l'attività. Viene comunicata all'INAIL la cessazione e l'Istituto chiude la PAT e cessa il codice cliente.

Ipotesi riattivazione 1

Il 10 ottobre 2013 la ditta assume una nuova dipendente. È sempre lo stesso negozio di scarpe, il titolare è lo stesso, l'attività viene esercitata nello stesso luogo. Si tratta di una riattivazione, per cui:

- viene aperta un'altra PAT;
- viene riattivato lo stesso codice cliente.

Ipotesi riattivazione 2

Poco dopo il licenziamento della dipendente, la ditta cessa completamente l'attività. In data 22 giugno 2012 il titolare inizia una nuova attività: è un commercio al dettaglio di piastrelle, ubicato in un'altra zona. È sempre una ditta individuale attiva nel settore commercio e ha quindi lo stesso codice fiscale. L'attività è svolta dal solo signor X e quindi non c'è obbligo assicurativo. Il 10 ottobre 2013 la ditta assume una dipendente e lo comunica all'INAIL. Per l'istituto, poiché la ditta è

caratterizzata dallo stesso codice fiscale, è anche in questo caso una riattivazione e quindi, anche in questo caso, viene aperta una nuova PAT e riattivato lo stesso codice cliente.

In relazione alla tempistica con cui deve essere adempiuto l'obbligo assicurativo il problema che si pone consiste in quale va considerato il termine per comunicare all'INAIL che è necessario riattivare il codice cliente. Nei casi descritti (sia nell'ipotesi 1 che nella 2), se si ritiene che si tratti di una variazione, il termine è di 30 giorni a partire dal 10 ottobre. Se è una nuova denuncia di esercizio, deve essere presentata "*contestualmente all'inizio attività*" e pertanto entro il 10 ottobre.

Fino alla nota 14 ottobre 2013 n. 6262, di fatto, l'INAIL considerava la riattivazione alla stregua di una variazione e, pertanto concedeva, 30 giorni di tempo. Ora l'Istituto comunica di avere "*opportunamente aggiornato i programmi di calcolo delle sanzioni civili*", che pertanto verranno richieste ogni volta che la riattivazione non sia "*contestuale*" all'inizio (rectius: al ricominciare) dell'attività assicurabile. L'INAIL, infatti, considera ora la riattivazione al pari di una denuncia di esercizio. Infatti, ai sensi dell'articolo 12, comma 3 del T.U. vi è variazione quando i datori di lavoro denunciano all'Istituto assicuratore le successive modificazioni di estensione e di natura del rischio già coperto dall'assicurazione: nel caso di riattivazione non vi è modifica di estensione né di natura del rischio già coperto dall'assicurazione, perché non c'è nessuna tutela in corso.

In caso di riattivazione di cliente cessato saranno perciò possibili tre ipotesi.

Caso 1

La ditta riattiva la posizione contestualmente all'inizio dell'attività o, entro i 5 giorni successivi, ma solo nel caso in cui per la natura dei lavori o per la necessità del loro inizio non sia stato possibile fare la denuncia contestuale. La ditta ha operato correttamente, riattivando la posizione a distanza di tempo, pur se nei termini previsti per la variazione. Ad esempio, a fronte della riassunzione di un dipendente in una ditta individuale attiva nel settore commercio avvenuta il 10 ottobre, invia la denuncia il 30 ottobre. L'INAIL richiede le sanzioni civili per evasione per il periodo del ritardo. Non c'è sanzione amministrativa, poiché l'illecito riferito alla tardata comunicazione è connesso all'evasione premiale e, come tale, abrogato dall'articolo 116 della Legge n.388/00.

Caso 3

È identico al caso 2, con una particolarità: la ditta assume un soggetto che è assicurato, ma per il quale non è corrisposto premio (apprendista). Nel caso di specie, non vi sono sanzioni civili (non c'è evasione perché non viene richiesto un premio), ma l'INAIL contesta la sanzione amministrativa formale per il ritardo nella denuncia (articolo 50 T.U.).

L'Istituto assicuratore, al fine di evitare errori e di rendere edotti i consulenti ha modificato le procedure informatiche. Dal 30 settembre 2013, infatti, in caso di codice fiscale già registrato in GRA Web e titolare di un codice ditta cessato, il sistema verifica se l'utente sta presentando una denuncia di variazione o di iscrizione e, nel primo caso, avverte correttamente che deve essere presentata una denuncia di iscrizione, in quanto la ditta risulta precedentemente cessata. Ovviamente, però, come già detto, siccome si tratta di denuncia di esercizio, deve essere contestuale all'inizio attività, altrimenti la ditta è in ritardo e le vengono richieste le sanzioni civili (caso 2) o amministrative (caso 3).

Va inoltre segnalato che l'INAIL, con la nota operativa del 28 ottobre 2013, che provvediamo ad allegare, ha poi fornito, alle proprie strutture territoriali, le necessarie indicazioni in relazione al comportamento da tenere relativamente all'aggiornamento dei servizi telematici di iscrizione e variazione. In particolare, l'Istituto ha comunicato che le Sedi possono soprassedere all'applicazione delle sanzioni civili per evasione elaborate dalla procedura in relazione alle denunce di iscrizione web con "*riattivazione*" del codice ditta presentate dal 1° al 14 ottobre 2013

9) INPS - circolare n. 150 del 25 ottobre 2013: chiarimenti in materia di agevolazioni per gli iscritti alle liste di mobilità

L'INPS, con circolare n.150 del 25 ottobre 2013, in relazione alla mancata proroga della normativa relativa alla c.d. "piccola mobilità" (quella concernente i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo dalle imprese dimensionate fino a quindici dipendenti) non è stata prorogata nel 2013, osserva che:

- gli incentivi previsti (sotto forma di contribuzione agevolata al 10%) per le assunzioni effettuate da datori di lavoro entro il 31 dicembre 2012, cessano a tale data;
- non sono riconosciute le agevolazioni per le proroghe e le trasformazioni di contratti stipulati entro il 2012 e avvenute nel corso del 2013;
- non sono riconosciute come incentivate le assunzioni di lavoratori della "piccola mobilità" avvenute nel corso del 2013;
- i datori di lavoro che effettuano assunzioni, proroghe e trasformazioni relative concernenti lavoratori già licenziati per giustificato motivo oggettivo da piccole imprese, possono beneficiare dell'incentivo contenuto nel Decreto Direttoriale n.264 del 19 aprile 2013, del Dirigente Generale delle Politiche Attive e Passive del Ministero del Lavoro (nei limiti massimi ivi previsti) per un importo pari a 190,00 euro mensili per 12 mesi. Il Decreto rimanda, per la piena operatività del beneficio, ad una circolare INPS non ancora emanata, sicchè, ad oggi, il beneficio non può essere "goduto";
- la mancata proroga delle agevolazioni per i lavoratori provenienti dalla "piccola mobilità" incide anche sugli incentivi per l'apprendistato dei lavoratori in mobilità (articolo 7, comma 4, del D.Lgs. n.167/11), qualora l'istituto, peraltro poco utilizzato, riguardi gli stessi: al momento, si è in attesa di approfondimenti concordati con il Dicastero del Lavoro e, di conseguenza, non vengono fornite disposizioni applicative.

10) Comunicato Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Contributo soggettivo ed integrativo Enpacl

Provvediamo ad informare che è stato pubblicato sulla G.U. n.254 del 29 ottobre 2013 il comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di approvazione della delibera n.115 adottata dal Consiglio di amministrazione dell'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i consulenti del lavoro (Enpacl) in data 26 giugno 2013 con la quale sono state determinate le modalità di versamento del contributo soggettivo ed integrativo per l'anno 2013.

11) INAIL – nota n. 6623 del 28 ottobre 2013: vademecum sull'applicazione della copertura assicurativa degli associati in partecipazione

L'INAIL, con la nota n. 6623 del 28 ottobre 2013, che si provvede ad allegare, ha fornito un vademecum sull'applicazione della copertura assicurativa e sugli obblighi contributivi relativi ai contratti di associazione in partecipazione alla luce di quanto viene previsto dalla Legge Fornero e della previsione della stabilizzazione prevista dal Decreto Lavoro 2013. In particolare, l'Istituto chiarisce che in caso di stabilizzazione l'esito positivo della verifica dei requisiti comporterà l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi, assicurativi e fiscali degli associati oggetto della procedura di "stabilizzazione" nonché dei tirocinanti presenti presso l'associante, anche in connessione ad attività ispettiva già compiuta alla data del 23 agosto 2013, data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto lavoro. In riferimento allamateria si provvede ad allegare

nella sezione “*Gli approfondimenti della Rassegna sindacale e previdenziale*” un articolo tratto dall'e-book recentemente pubblicato dall'Autore di queste note su “ILCOMMERCIALISTATELEMATICO”.

L'INAIL provvede inoltre a chiarire che le istruzioni in merito agli effetti della stabilizzazione degli associati in partecipazione sull'obbligo assicurativo e sulle modalità per la determinazione del premio assicurativo verranno dettate subordinatamente all'esito della procedura di stabilizzazione, la cui gestione è demandata alle DTL e alle Sedi INPS competenti e degli approfondimenti ministeriali in materia.

12) INPS – messaggio n. 17440 del 30 ottobre 2013: è stato avviato il procedimento di ricalcolo dei “*Voucher*” per l'infanzia

L'INPS, emanando il messaggio n.17440 del 30 ottobre 2013 ha provveduto a dare risposta ai numerosi dubbi sorti circa la corretta gestione dei voucher per i servizi all'infanzia ed ha fornito esemplificazioni in merito alla spettanza dei voucher nonché in riferimento alle problematiche attinenti le ipotesi di restituzione di voucher non dovuti. Infatti, a seguito della pubblicazione dell'elenco delle madri lavoratrici beneficiarie del contributo per l'acquisto dei servizi per l'infanzia previsto dalla Legge Fornero sono pervenute da parte delle strutture territoriali dell'Istituto richieste di chiarimento relative al beneficio. In particolare, nel caso in cui i voucher non dovuti siano già stati riscossi da parte dei prestatori dei servizi di baby sitting, l'INPS procederà al recupero dell'importo relativo ai voucher riscossi richiedendolo direttamente alle madri che ne sono state impropriamente beneficiarie.

13) INPS – messaggio n. 17385 del 30 ottobre 2013: comunicazione dell'aggiornamento della procedura “*Unicarpe*”

È stato aggiornato il sistema UNICARPE in favore della terza platea di salvaguardati (10.130 unità), al fine di gestire le certificazioni pervenute all'INPS. Il sistema, in particolare, verifica il diritto a pensione in applicazione della salvaguardia in argomento, in funzione: del requisito anagrafico/contributivo previsto per l'accesso alla pensione in salvaguardia; delle ulteriori condizioni previste per ciascuna tipologia di lavoratore. Nel menù “Certificazione”, inoltre, è stata aggiunta la voce “Salvaguardia L. 228” per la trattazione delle relative domande caricate in procedura WebDom. A renderlo noto è l'INPS con il messaggio n. 17385 di ieri. A tal proposito ricordiamo che a comporre la terza platea prevista dalla L. n. 228/2012 (disciplinata dal D.I. 22 aprile 2013) sono:

- 2.560 lavoratori appartenenti alla mobilità ordinaria o in deroga a seguito di accordi governativi o non governativi siglati entro il 31 dicembre 2011, cessati dal rapporto di lavoro entro il 30 settembre 2012 e che perfezionano i requisiti per il pensionamento entro il 31 dicembre 2014;
- 1.590 lavoratori autorizzati al versamento volontario dei contributi previdenziali;
- 850 proscrittori in attesa di concludere la mobilità;
- ed infine abbiamo altri 5.130 lavoratori "cessati", cioè quelli che hanno sottoscritto accordi, anche individuali di incentivo all'esodo.

In via preliminare, la procedura UNICARPE effettua il controllo sulla tipologia di contribuzione presente sul conto assicurativo e consente di gestire con modalità non automatica casistiche non gestite dalla procedura, quali: l'accertamento diritto in regime internazionale; la contribuzione da pescatore autonomo; la contribuzione da lavoro agricolo dipendente con segnalazioni di errore sul

conto; la liquidazione con il sistema contributivo; la liquidazione nella gestione ex INPDAI, ex IPOST e FS. Al riguardo, è bene precisare che le posizioni dei soggetti per i quali la verifica dei requisiti è da effettuare con le regole del sistema contributivo devono essere segnalate alla casella di posta elettronica: salvaguardia10130@INPS.it. Successivamente vengono richieste le informazioni istruttorie – alcune delle quali obbligatorie- differenti in base alla tipologia di lavoratore in trattazione. Contemporaneamente vengono riepilogate le condizioni per l'accesso al beneficio della salvaguardia in argomento per ciascun lavoratore; a tal fine, vengono richiesti: la data di autorizzazione ai versamenti volontari, se mancante; la data di cessazione dell'attività lavorativa per i lavoratori cessati e per i lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria; si precisa che per quest'ultima tipologia di lavoratore la data di cessazione dell'attività lavorativa da acquisire è quella antecedente la data di autorizzazione; la data degli accordi, la data del provvedimento di accoglimento della DTL per i lavoratori cessati e per i lavoratori in mobilità ordinaria/mobilità in deroga. All'interno del pannello "conto calcolato" per i lavoratori in mobilità ordinaria/mobilità in deroga, per i lavoratori cessati e collocati in mobilità ordinaria e per i lavoratori autorizzati ai versamenti volontari in attesa di concludere la mobilità verranno costruiti in automatico i periodi di mobilità fittizia tenendo conto dell'ultimo contributo presente sul conto assicurativo e delle date di inizio e di cessazione della mobilità. Mentre per i lavoratori autorizzati ai versamenti volontari verranno costruiti in automatico i periodi di contribuzione volontaria a partire dal primo trimestre solare non scaduto come pagamento e fino al: 31 dicembre 2013 per l'accertamento dei requisiti per il diritto a pensione nei fondi FPLD, Speciali; 5 gennaio 2014 per l'accertamento dei requisiti per il diritto a pensione nei fondi FS, ex IPOST. Ai fini del calcolo di detti periodi contributivi, deve essere valutata la data in cui la domanda è in corso di definizione. Per esempio: il 25 ottobre 2013 è possibile proiettare la contribuzione volontaria a partire dal 1° luglio 2013; dal 1° gennaio è possibile proiettare a partire dal 1° ottobre dell'anno precedente; dal 1° aprile è possibile proiettare dal 1° gennaio. Quanto alla verifica del diritto alla salvaguardia, l'INPS precisa che essa cambia in base alla tipologia di lavoratore nella quale il soggetto è ricompreso e riguarda sia il diritto a pensione sia per anzianità che per vecchiaia. Resta fermo che la decorrenza della pensione in salvaguardia non può essere successiva al 31 dicembre 2020. In particolare, il riferimento a tale anno non attiene ai requisiti minimi per l'accesso al pensionamento con le più favorevoli norme vigenti antecedentemente alla riforma Fornero, ma è relativo a quanto previsto dal c. 234 dell'art. 1 della Legge n. 228 del 2011 per la copertura finanziaria della norma. In ogni caso, i lavoratori interessati saranno informati circa il diritto o meno alla salvaguardia mediante la seguente documentazione: lettera di certificazione della salvaguardia; lettera con l'indicazione della decorrenza; lettera di reiezione da stampare a cura della sede tramite apposita funzione presente su FELPE (in corso di predisposizione).

14) INPS – messaggio n. 17351 del 29 ottobre 2013: dal 5 novembre nuovo “PIN Provisioning” sistema di accesso “multiprofilo”

L'INPS, con messaggio n. 17351 del 29 ottobre 2013, ha provveduto a rendere noto che a partire dal 5 novembre è stata attuata la sostituzione dell'attuale procedura di gestione PIN con “*PIN provisioning*” basato su un nuovo modello di autorizzazione di tipo “*multiprofilo*” che permetterà di superare l'attuale limitazione per cui ad un utente si può assegnare una sola classe utente.

15) Suprema Corte di Cassazione, sezione VI penale - sentenza n° 40954 del 3 ottobre 2013: l'uso della carta di credito aziendale per ragioni private configura il reato di peculato

Deve rispondere di peculato e non di abuso d'ufficio l'amministratore unico che utilizza la carta di credito aziendale per ragioni private, se opera per una Spa che persegue un interesse pubblico. È quanto emerge dalla sentenza 3 ottobre 2013, n. 40954 della Sesta Sezione Penale della Corte di Cassazione.

Il caso vedeva un amministratore unico di una società per azioni, quest'ultima partecipata integralmente da un Comune ed avente ad oggetto l'attività di interesse pubblico di sfruttamento delle acque termali, usare la carta di credito aziendale per operare spese di natura esclusivamente personale, estranee alle ragioni di ufficio, comprese anche quelle strumentali a mere funzioni rappresentative. Secondo gli ermellini *"i soggetti inseriti nella struttura organizzativa e lavorativa di una società per azioni possono essere considerati pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, quando l'attività della società medesima sia disciplinata da una normativa pubblicistica e persegua finalità pubbliche, pur se con gli strumenti privatistici"*.

La fattispecie in disamina deve essere ricondotta all'ipotesi del peculato piuttosto che a quella dell'abuso d'ufficio, richiamata, quest'ultima, dalla difesa, in ragione della mera temporaneità delle appropriazioni riscontrate, destinate comunque alla restituzione volta che fossero stati operati, dagli organi di controllo della società, i controlli consequenziali all'invio degli estratti conto bancari afferenti le spese effettuate. La condotta contestata si connotava da un sostanziale ed immediato utilizzo delle disponibilità dell'ente, mediante prelievi in contanti o tramite l'utilizzo della carta di credito della società, nella consapevolezza, da parte dell'amministratore unico, sia della eterogeneità delle spese affrontate rispetto alle finalità dell'ente, sia della sostanziale assenza di controlli anche successivi sui giustificativi di spesa, segno della definitività dell'appropriazione legata a somme destinate all'interesse pubblico.

16) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 24189 del 25 ottobre 2013: il ricorrere della fattispecie di mobbing è da escludere se l'atteggiamento discriminatorio e vessatorio viene percepito come dal lavoratore in assenza di riscontri oggettivi

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n. 24189 del 25 ottobre 2013 è intervenuta in materia di mobbing affermando che non possono essere riconosciuti i danni da mobbing, qualora sia il dipendente a percepire il trasferimento presso altra sede imposto dall'azienda pretestuoso, senza che siano riscontrati elementi concreti a sostegno della sua rivendicazione.

La vicenda ha riguardato un informatore scientifico che era stato trasferito presso altra sede ed aveva ritenuto lo stesso provvedimento illegittimo perché determinato da intenti vessatori e discriminatori e comunque non supportato da effettive ragioni aziendali. Il dipendente impugnava tale atto inanzi al Tribunale, in veste di giudice del lavoro, ha chiesto il risarcimento dei danni, patrimoniali e non, subiti a fronte di condotte vessatorie e punitive, precedenti e successive alla intimazione del trasferimento; ha impugnato la sanzione disciplinare dell'ammonizione scritta del 20 novembre 2007, comminatagli per non avere trasmesso tempestivamente al suo capoparea gli itinerari delle visite di informazione dei medici da effettuarsi la settimana successiva; chiedeva inoltre anche differenze retributive, straordinari e trasferte.

Il Tribunale adito respingeva tutte le domande proposte dal lavoratore, ad eccezione di quelle relative ai rimborsi delle spese per il trasferimento, condannando la società al pagamento della somma di € 1.000,00.

Il dipendente ricorreva avverso la sentenza del giudice di prime cure con ricorso alla Corte di

Appello. La Corte distrettuale conferma la sentenza di primo grado.

Il dipendente, per il tramite del suo difensore, ricorre per la cassazione della sentenza, con ricorso basato su due motivi di censure, limitatamente ai capi relativi al trasferimento e al risarcimento dei danni. La società resiste con controricorso.

Gli Ermellini respingono il ricorso proposto ricordando il principio di diritto secondo cui *“il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell’impresa, e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell’iniziativa economica privata, garantita dall’art. 41 Cost., non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall’imprenditore; quest’ultima, inoltre, non deve presentare necessariamente i caratteri dell’inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo (Cass. 2 gennaio 2001 n. 27; Cass. 2 agosto 2002 n. 11624; Cass. 29 luglio 2003 n. 11660; Cass. 18 aprile 2005 n. 7930; Cass. 28 aprile 2009 n. 9921; Cass. 2 marzo 2011 n. 5099).”*

Nel caso di specie la Corte Suprema ha statuito l’insussistenza di qualsiasi discriminazione o intento vessatorio nei confronti del lavoratore, dal momento che la decisione dipende da precise ragioni organizzative e produttive e l’atteggiamento aziendale risulta comune a quello tenuto con gli altri dipendenti. Si esclude il ricorrere della fattispecie di “mobbing” se è il dipendente a percepire come vessatorio il trasferimento per motivi organizzativi. Va inoltre escluso l’intento persecutorio se la nuova condizione del lavoratore risulta assimilabile a quella dei colleghi, specie quando chi cambia sede non ha carichi familiari.

17) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 24180 del 25 ottobre 2013: il danno da usura psico-fisica deve essere tenuto distinto dall’ulteriore danno alla salute del lavoratore

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza n. 24180 del 25 ottobre 2013, ha condannato un ente pubblico al risarcimento del danno da usura psico-fisica per aver costretto un proprio dipendente a lavorare per sette giorni consecutivi. Nelle argomentazioni espresse, in particolare, riconfermando una consolidata giurisprudenza di legittimità, viene precisato che in relazione al lavoro prestato oltre il sesto giorno consecutivo, va tenuto distinto il danno da *“usura psico-fisica”*, conseguente alla mancata fruizione del riposo dopo sei giorni di lavoro, dall’ulteriore danno alla salute o danno biologico, che si concretizza, invece, in una *“infermità”* del lavoratore determinata dall’attività lavorativa usurante svolta in conseguenza di una continua attività lavorativa non seguita dai riposi settimanali. Nella prima ipotesi, il danno deve ritenersi presunto; nella seconda ipotesi, invece, il danno alla salute o biologico, concretizzandosi in un’infermità del lavoratore, non può essere ritenuto presuntivamente sussistente. La distinzione fra le due fattispecie di danno, dunque, si evidenzia sotto il profilo dell’onere della prova, poiché questo danno ulteriore dovrà essere dimostrato sia nella sua sussistenza e sia nel suo nesso eziologico, a prescindere dalla presunzione di colpa insita nella responsabilità nascente dall’illecito contrattuale.

18) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 24198 del 25 ottobre 2013: licenziamento e forma libera della convocazione nel procedimento disciplinare

La Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 24198 depositata il 25 ottobre 2013 intervenendo in tema di licenziamento ha affermato che nel caso in cui il datore di lavoro proceda al licenziamento del lavoratore per giustificato motivo soggettivo, benché sussista l'obbligo di audizione del prestatore, lo stesso non ha alcun vincolo di forma. Inoltre la Corte ha precisato che in presenza di esplicita richiesta del lavoratore, l'azienda è tenuta all'audizione dopo la comunicazione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo; tuttavia, non sussiste nessun obbligo di forma scritta rispetto alla convocazione del prestatore, ma è sufficiente dimostrare che lo stesso ne era a conoscenza. Gli Ermellini, infine, hanno ritenuto non sufficiente una richiesta di aspettativa generica (per motivi di famiglia) ai fini della concessione dell'astensione dal lavoro per la partecipazione del dipendente al programma terapeutico e socio riabilitativo previsto dal dlgs 309/90. La domanda deve essere specifica.

La vicenda ha riguardato un dipendente che era risultato assente ingiustificato per quattro giorni, condotta reiterata, ed alla conclusione del provvedimento disciplinare, con invito all'audizione, veniva applicata la sanzione del licenziamento. Il dipendente impugnava il provvedimento di licenziamento innanzi al Tribunale, in veste di giudice del lavoro, che respingeva le richieste del ricorrente. Avverso la decisione del giudice di prime cure, il dipendente, ricorreva alla Corte Territoriale che confermava la pronuncia di primo grado che aveva respinto l'impugnazione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo (assenza ingiustificata per oltre 4 giorni, dopo analoga condotta del lavoratore, già punita con sanzione disciplinare non impugnata) irrogatogli dalla datrice di lavoro spa .

I giudici di appello evidenziarono che *“dalla prova espletata non era emerso che la datrice di lavoro fosse a precisa conoscenza, già all'epoca della domanda di aspettativa, dello stato di tossicodipendenza in cui versava la figlia del proprio dipendente, posto che la domanda in questione faceva riferimento a generici “motivi di famiglia” e non esplicitava in alcun modo la grave situazione suddetta, né documentava, come pure richiesto dal dl.vo n. 309/90 e dal CCNL, ai fini del diritto all'aspettativa, la necessità, attestata dall'apposito servizio, di partecipazione del congiunto al programma terapeutico e socio riabilitativo del tossicodipendente; doveva quindi ritenersi del tutto legittimo il diniego opposto dalla azienda a fronte di una istanza che, per come formulata e motivata, non rendeva doverosa la concessione dell'aspettativa, restando la decisione sul punto , riservata alla discrezionale valutazione datoriale.”*

Il dipendente, per il tramite del proprio difensore, proponeva ricorso, basato su due motivi di doglianze, per la cassazione della sentenza del giudice de quo, deducendo che il management dell'azienda era invece a conoscenza dei problemi di tossicodipendenza della figlia e che quindi in base alle norme di legge e di CCNL, la parte datoriale avrebbe dovuto accogliere la richiesta.

I giudici di legittimità confermano l'accertamento fatto dai Giudici di merito che il lavoratore non aveva comunicato le precise ragioni della richiesta di aspettativa, né, tanto meno, la prevista attestazione da parte del servizio per le tossicodipendenze. Il che escludeva il preteso diritto all'ottenimento dell'aspettativa. Il richiamo alle risultanze testimoniali effettuato dal ricorrente è stato ritenuto peraltro privo di decisività, contemplando dette testimonianze, secondo quanto dedotto in ricorso, soltanto la generica conoscenza nell'ambiente di lavoro dei problemi della figlia del ricorrente, ma non la circostanza che quest'ultimo si trovasse nella necessità di concorrere al programma socio riabilitativo. Il motivo opposto dal dipendente è stato quindi disatteso con rigetto del ricorso.

19) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 23949 del 22 ottobre 2013: divieto di nuove domande e onere di prova del mobbing nel caso di fatti sopravvenuti

La Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 23949 depositata il 22 ottobre 2013, è intervenuta in materia di mobbing ed ha statuito che la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico per essere qualificata come mobbing deve essere sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con l'effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità ed inoltre che può procedersi alla risarcibilità degli ulteriori danni maturati nel corso del processo, ma deve trattarsi di conseguenze risarcitorie dipendenti dall'unico fatto dedotto con il ricorso introduttivo.

La vicenda ha riguardato un dipendente del Ministero che aveva proposto domanda, innanzi al Tribunale, diretta ad ottenere l'accertamento che gli atti e i comportamenti adottati nei suoi confronti dal Ministero per i beni culturali e ambientali – dopo che il Tar Lazio aveva annullato gli atti con i quali la ricorrente era stata trasferita - avevano avuto lo scopo di eludere gli effetti della sopra citata sentenza del giudice amministrativo e caratterizzandosi per un intento persecutorio e punitivo nei suoi confronti.

Il Tribunale adito aveva rigettato la domanda del dipendente che ricorreva alla Corte di Appello. I giudici della corte territoriale confermavano la sentenza del giudice di prime cure. In particolare i giudici di appello avevano ritenuto che le vicende intervenute nel corso del rapporto non evidenziavano l'esistenza di un intento persecutorio da parte dell'Amministrazione, ma piuttosto l'esistenza di una situazione di conflitto tra le parti, determinata anche da una diversa interpretazione dei diritti e degli obblighi derivanti dai provvedimenti del giudice amministrativo.

Avverso la decisione di secondo grado, il dipendente, proponeva ricorso per la cassazione della sentenza innanzi alla Corte Suprema, affidandosi a due motivi di censura. Con il primo motivo si deduceva la nullità della sentenza impugnata per violazione dell'articolo 112 del Codice di procedura civile, chiedendo alla Corte di stabilire se *“proposta domanda di accertamento dell'esistenza di un comportamento di mobbing e dequalificazione con conseguente richiesta (anche) di risarcimento dei relativi danni”* e *“allegati e chiesti di provare, alla prima udienza, a sostegno dell'esistenza e continuità di tali comportamenti e anche ai fini della determinazione della misura del danno, fatti accaduti successivamente al deposito del ricorso, debba ritenersi nulla per violazione dell'art. 112 c.p.c. la sentenza che abbia pronunciato solo sui fatti precedenti il deposito del ricorso e non su quelli sopra indicati”*. Con il secondo motivo si deduceva la nullità della sentenza e del procedimento per violazione dell'articolo 420, quinto comma, del Codice di procedura civile, anche in relazione ai principi di economia processuale, ragionevole durata del giudizio e divieto di frazionare in più processi una pretesa fondata su un comportamento lesivo, sostanzialmente unitario, che si protrae nel tempo, chiedendo alla Corte di stabilire se *“proposta domanda per l'accertamento di un comportamento di dequalificazione e mobbing, ai sensi del quinto comma dell'art. 420 c.p.c., tra i mezzi di prova “che le parti non abbiano potuto proporre prima” e che, pertanto, il giudice alla prima udienza deve ammettere, rientrino anche quelli relativi a fatti avvenuti successivamente al deposito del ricorso, purché rientranti nella causa petendi e nel petitum della domanda”*.

La Corte ha ritenuto essenziale provare la condotta persecutoria del datore di lavoro, e soprattutto, affinché venga risarcito il danno patito, i fatti successivi all'evento iniziale devono sempre essere ricondotti alla domanda principale del giudizio.

Gli Ermellini nel ritenere i motivi infondati e quindi rigettando il ricorso hanno affermato che *“la domanda giudiziale di risarcimento del danno si fonda su di una causa petendi identificabile in uno specifico accadimento lesivo spazialmente e temporalmente determinato, sicché, una volta che essa*

sia stata proposta in relazione a determinati fatti, il riferimento all'eventualità che nelle more del giudizio abbiano a verificarsi nuovi accadimenti (siano pur essi omogenei rispetto ai precedenti), suscettibili di ledere ancora la situazione giuridica protetta e di cagionare così una ulteriore ragione di danni, non introduce alcuna valida domanda, né, una volta che tali fatti si siano verificati, può legittimare alla sua proposizione nel corso del giudizio."

Per cui, per i giudici della Corte Suprema, non è possibile, come nel caso di specie, formulare in appello domande nuove per ottenere il risarcimento del danno per fatti diversi rispetto a quelli contestati in primo grado; occorre, al contrario, incardinare un nuovo giudizio. È quindi inammissibile la domanda, rispetto a quella originariamente proposta al primo giudice del merito, fondata su circostanze non comparse in primo grado e sulle quali non si è validamente costituito contraddittorio. Né tali domande possono essere introdotte ex novo in corso di causa, posta l'operatività delle preclusioni di cui all'articolo 167 codice di procedura civile.

20) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 23771 del 21 ottobre 2013: licenziamento illegittimo e determinazione dei requisiti dimensionali, materiale probatorio

La Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 23771 depositata il 21 ottobre 2013, è intervenuta in tema di licenziamenti ed ha statuito che è posto a carico del datore di lavoro *"l'onere della prova in ordine alla insussistenza del requisito dimensionale prescritto ai fini della tutela reale, quale fatto impeditivo del diritto del lavoratore alla reintegra"*. Inoltre i giudici della Suprema Corte hanno anche stabilito che ai fini del calcolo per il requisito dimensionale vanno inclusi anche di lavoratori non indicati quali subordinati nelle scritture aziendali, infine, il criterio per il computo del requisito professionale viene ritenuto sufficiente che siano superate le 15 unità e non il raggiungimento della 16° unità. Gli Ermellini hanno ritenuto corretta la sentenza di secondo grado in cui il datore di lavoro veniva condannato ad un ulteriore risarcimento al lavoratore illegittimamente licenziato, in quanto si è provato che l'azienda rientrava nella tutela reale e non nella tutela obbligatoria. Nella fattispecie, i giudici di legittimità, hanno condiviso e confermato la verifica del requisito dimensionale, fatta dai giudici di appello, fondata non solo sulle prove documentali, ma anche sulle testimonianze prodotte in sede di giudizio, che hanno provato la sussistenza del requisito dimensionale necessario per l'applicazione della tutela reale al licenziamento illegittimo.

Nel caso concreto, i giudici del Palazzaccio, hanno ritenuto, il criterio di riparto dell'onere probatorio in tema di requisito dimensionale ai fini della tutela reale, applichi correttamente il principio di diritto, della Corte Suprema consolidatasi a partire dalla pronunzia a Sezioni Unite n. 141/2006 (cfr., tra le altre, Cass. Civ., Sez. Lav., n. 6344/2009, n. 15948/2006, n. 13945/2006, n. 12722/2006). Tale principio statuisce che *"in tema di riparto dell'onere probatorio in ordine ai presupposti di applicazione della tutela reale o obbligatoria al licenziamento di cui sia accertata l'invalidità, fatti costitutivi del diritto soggettivo del lavoratore a riprendere l'attività e, sul piano processuale, dell'azione di impugnazione del licenziamento sono esclusivamente l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato e l'illegittimità dell'atto espulsivo, mentre le dimensioni dell'impresa, inferiori ai limiti stabiliti dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, costituiscono, insieme al giustificato motivo del licenziamento, fatti impeditivi del suddetto diritto soggettivo del lavoratore e devono, perciò essere provati dal datore di lavoro"*.

La sentenza in commento ribadisce altri due rilevanti principi di diritto in tema di requisito dimensionale propedeutico all'applicazione della tutela reale. Il primo è riferito all'inclusione nel requisito dimensionale anche di lavoratori non indicati quali subordinati nelle scritture aziendali. Nella sentenza in commento, infatti, i giudici della Corte, hanno ritenuto "espressione di

accertamento di fatto insindacabile in Cassazione” la affermazione, da parte del giudice di merito, della *“esistenza di ulteriori rapporti di lavoro dipendente, oltre a quelli risultanti dal libro matricola della società”*, poiché viene determinata *“dal positivo riscontro in base alle deposizioni testimoniali puntualmente evocate in sentenza che i suddetti rapporti, per le loro caratteristiche intrinseche, andavano qualificati come di lavoro dipendente”*. Né, comunque, è stata ritenuta idonea ad escludere la natura subordinata di detti rapporti la circostanza che le attività in questione, come sostenuto dalla società, avessero carattere occasionale e fossero concentrate nei periodi delle festività pasquali e natalizie, posto che la durata maggiore o minore della collaborazione ha valenza neutra al fine della qualificazione come subordinata o autonoma dell’attività prestata.

L’altro principio di diritto richiamato riguarda il computo del requisito dimensionale ai fini dell’applicazione della tutela reale. La Corte con la sentenza 23771/2013 ha avallato il periodo di riferimento ritenuto congruo dai giudici di appello, in particolare la media occupazionale nell’anno precedente il licenziamento. Inoltre ai fini del superamento della soglia numerica prescritta dall’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970), è stato ritenuto *“sufficiente il superamento delle 15 unità e non, come sostenuto, il raggiungimento della media delle 16 unità”* (nella fattispecie una media di 15,11 lavoratori nell’anno precedente il licenziamento è stata ritenuta sufficiente a determinare il superamento della soglia numerica prescritta ai fini della tutela reale, e, dunque, della reintegrazione nel posto di lavoro).

Gli approfondimenti della Rassegna sindacale e previdenziale

Il Decreto Lavoro e l'Apprendistato professionalizzante

Il D.L. n. 76/13 (convertito da Legge n. 99/13) è intervenuto, così come aveva fatto la Legge n. 92/12, sull’apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, sicuramente la *“tipologia”* di apprendistato alla quale si ricorre più frequentemente, focalizzando la propria attenzione sugli obblighi formativi e sui connessi adempimenti di carattere documentale. Con il Decreto 76/2013 quindi il Legislatore, ancora una volta, è intervenuto sulla disciplina che regola il contratto di apprendistato, disciplina di per sé complessa in quanto richiede la compartecipazione di livelli istituzionali diversi quali Stato, Amministrazioni regionali e parti sociali ed ancora una volta l’intento è stato quello di operare una semplificazione procedurale. Vediamo quali sono gli elementi novità che sono stati introdotti.

Quali problemi sono stati affrontati

In premessa al presente lavoro sarà opportuno ricordare che, per la tipologia di apprendistato cosiddetto *“professionalizzante”* sta agli gli accordi interconfederali e i contratti collettivi (di qualsiasi livello essi siano, così come viene ribadito anche nella risposta ad Interpello al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 16/12) stabilire *“in ragione dell’età dell’apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto”*. Inoltre la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è integrata dall’offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, *“finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell’età, del titolo di studio e delle competenze dell’apprendista”*.

Proprio la disciplina che fa riferimento alla formazione di base e trasversale, che evidentemente è diversa da Regione a Regione, costituisce un elemento di complessità per chi abbia intenzione di stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante e questo vale, in special modo, per quelle imprese che, disponendo di una molteplicità di sedi produttive *“multi-localizzate”*, si trovano ad

impiegare apprendisti in Regioni diverse e, quindi, a dover tenere conto di diverse discipline. Da ciò deriverebbero anche ulteriori problemi sotto il profilo documentale, in particolare in relazione alla compilazione del Piano Formativo Individuale (PFI) e alla registrazione della formazione di volta in volta effettuata, tenuto conto peraltro anche della mancata adozione del *c.d. libretto formativo del cittadino* previsto dal D.M. 10 ottobre 2005.

L'indicazione di una prima soluzione: le linee guida

Il legislatore, con il D.L. n. 76/13, nell'affrontare tali problematiche sceglie innanzitutto di assegnare alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il compito di adottare, entro il 30 settembre (scorso) delle linee guida, volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere *“anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n.167”*.

Nell'ambito delle linee guida il legislatore prevede che siano adottate delle disposizioni – che peraltro, come esplicitamente indicato, sono in deroga ai contenuti del D.Lgs. n. 167/11 – secondo le quali da un lato il piano formativo individuale, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. n.167/11 è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche e dall'altro la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al D.M. del 10 ottobre 2005 recante, per l'appunto, *“Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino”*. Inoltre, in caso di imprese multi-localizzate, la formazione può avvenire nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

Le linee guida non sono state tuttavia ancora adottate, cosa che probabilmente poteva risultare prevedibile attesi i tempi ristretti indicati dal Legislatore (entro il 30 settembre) e il periodo di entrata in vigore del D.L. n.76/13 (28 giugno 2013) e ci sarebbe da domandarsi quale senso abbia prevedere tempi così ristretti per un adempimento di carattere così ampio quando, sin da subito poteva apparire chiara la quasi inevitabilità dell'inadempimento e quindi la necessità di operare un rinvio. A questo punto non si può che considerare il termine concesso per l'adozione delle linee guida che un termine di carattere ordinatorio, ma comunque non privo di un qualche significato. Ciò in quanto il Legislatore ha esplicitamente previsto che *“decorso inutilmente il termine per l'adozione delle linee guida (...), in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, trovano diretta applicazione le previsioni di cui alle lettere a), b) e c)”*. E quindi, a far data dal 1° ottobre scorso, le disposizioni di semplificazione concernenti la redazione del Piano Formativo Individuale (PFI), la registrazione della formazione e il rispetto di una sola disciplina per le aziende multi-localizzate costituiscono delle vere e proprie disposizioni cogenti, come tali obbligatorie per tutti i contratti di apprendistato professionalizzante. In proposito è significativo l'ultimo periodo della disposizione volutamente introdotto per scongiurare eventuali impugnative delle Regioni che volessero far valere la propria competenza esclusiva in materia di formazione professionale. Ciò che lascia alquanto perplessi è però il fatto che, dando la forte impressione di non volere scontentare proprio nessuno, faccia comunque *“salva la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle richiamate linee guida ovvero in seguito all'adozione di disposizioni di specie da parte delle singole Regioni”*. L'introduzione di tale previsione rischia infatti di compromettere quell'uniformità, richiesta esplicitamente dall'articolo 2, comma 2, del D.L. n. 76/13, nel momento in cui *“enfaticizza”* gli spazi di autonomia delle singole Regioni.

Esame delle nuove disposizioni: la redazione del PFI

La scelta di dare la possibilità di elaborare un Piano Formativo esclusivamente in relazione alla formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche ha

anzitutto lo scopo di semplificare gli stessi contenuti del PFI, riconducendoli alla sola formazione disciplinata dalla contrattazione collettiva, sulla quale è peraltro più probabile un eventuale responsabilità datoriale, in quanto si tratta di una formazione “interna” all'azienda. Tale circostanza non può evidentemente non incidere anche sull'attività di vigilanza. Spiega infatti il Ministero, con circolare n. 35/13, che:

“atteso che l'elaborazione del Piano Formativo Individuale (PFI) è obbligatoria limitatamente alla “formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche” – e quindi alla formazione disciplinata dalla contrattazione collettiva – e che lo stesso Piano Formativo costituisce il principale riferimento ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti in capo al datore di lavoro, il personale ispettivo focalizzerà in via assolutamente prioritaria la propria attenzione sul rispetto del Piano, adottando eventuali provvedimenti dispositivi o sanzionatori, secondo le indicazioni già fornite con circ. n. 5/2013, esclusivamente in relazione ai suoi contenuti”.

In sostanza, l'applicazione del regime sanzionatorio che viene disciplinato dall'articolo 7, comma 1, del D.Lgs. n.167/11, potrà aversi solo in relazione all'eventualità di una mancata formazione tecnico-professionale e fintantoché il PFI abbia declinato esclusivamente tale formazione.

Come si avrà modo di chiarire successivamente, è comunque opportuno evidenziare che nulla cambia in relazione all'obbligo di effettuare la formazione a livello di base e trasversale, sebbene su quest'ultima il personale ispettivo del Ministero del Lavoro non effettuerà particolari controlli, laddove tale formazione non sia declinata nel contesto del Piano Formativo.

La disposizione potrà trovare concreta applicazione rispetto ai contratti di apprendistato sottoscritti a partire dal 1° ottobre, ma anche in riferimento ai contratti di apprendistato che siano stati sottoscritti prima di tale data e per i quali il PFI non sia stato ancora elaborato (si ricorda infatti che, secondo quanto viene disposto dall'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n.167/11, il PFI deve essere definito entro i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

Il passo successivo: la registrazione della formazione

Per quanto concerne la registrazione della formazione il legislatore concede ampi margini di semplificazione: la registrazione potrà infatti avvenire su qualsiasi documento avente “i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino” di cui al D.M. 10 ottobre 2005. Con la circolare n. 35/13 il Ministero è dunque molto esplicito nell'indicare quali sono le informazioni del libretto formativo che devono essere registrate e che sono indicate nella tabella sottostante:

Tipologia	Descrizione	Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate competenze indicate)	di (in)	Periodo di acquisizione (anno/i in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	di (in)	Tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte
------------------	--------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

La prima colonna indica la tipologia delle competenze che sono state acquisite (ossia deve essere specificato se si tratta di competenze base e trasversali ovvero di competenze tecnico-professionali e specialistiche); la seconda colonna costituisce una mera descrizione delle competenze che sono state acquisite o che sono da acquisire; la terza si riferisce all'indicazione delle modalità con le quali le competenze sono state acquisite; la quarta colonna si riferisce al periodo durante il quale le competenze sono state acquisite; mentre l'ultima colonna si riferisce alle eventuali evidenze documentali di cui si dispone (ad es. le fatture concernenti la formazione “interna” effettuata

presso enti accreditati o scuole di formazione). Quanto ai tempi della registrazione, sebbene la quarta colonna contenga l'indicazione dell'anno, sarebbe opportuno indicare mese per mese la formazione svolta e *“certificarla”* attraverso la sottoscrizione del documento da parte del lavoratore e del tutor o del datore di lavoro. Il Ministero fa comunque salva, per i contratti di apprendistato in questione, l'eventuale utilizzo della diversa modulistica adottata dal contratto collettivo applicato (ad es. l'accordo interconfederale tra Confindustria, Cgil, Cisl E Uil del 18 aprile 2012) e non v'è motivo di ritenere che non si possa ricorrere altresì a diverse modalità di registrazione della formazione eventualmente adottate dalle Regioni.

Contrariamente alle disposizioni di cui alla lettera a), sembra possibile ritenere che tali modalità semplificate di registrazione della formazione possano trovare applicazione anche per i rapporti di apprendistato in essere già prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 76/13.

Il caso delle imprese multi-localizzate e la formazione di base e trasversale

La terza disposizione appare probabilmente la più problematica nella sua concreta applicazione. Secondo il Legislatore del D.L. n. 76/13, infatti, in caso di imprese multi-localizzate, la *“formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale”*, cosa che era ed è in realtà già prevista da parte dell'articolo 7, comma 10, del D.Lgs. n. 167/11, secondo il quale i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni *“possono fare riferimento”* al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, comma 1180 e ss., della Legge n. 296/06 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale. Il fatto innovativo rilevante è che, mentre nella norma del 2011 il legislatore introduceva quella che era una mera facoltà, per i datori di lavoro, ovvero seguire – in caso di apprendistato professionalizzante – una sola disciplina relativa alla formazione di base e trasversale (quella della Regione dove è stabilita la sede legale dell'impresa), con il D.L. n. 76/13 questa diviene un vero e proprio obbligo (*“la formazione avviene...”*). In questi termini però la disposizione rischia di non rappresentare più un elemento di semplificazione volto, come avrebbe voluto l'articolo 2, comma 1, del D.L. n. 76/13, *“a fronteggiare la grave situazione occupazionale che coinvolge in particolare i soggetti giovani”*. Sul punto il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 35/13, sceglie quindi un'interpretazione che è compatibile con le citate finalità di semplificazione, chiarendo che:

“il richiamo ad un'unica disciplina per l'acquisizione di competenze di base e trasversali va principalmente riferito a quelli che sono i contenuti e la durata della stessa formazione. La disposizione va infatti applicata compatibilmente con l'offerta formativa pubblica della Regione dove l'apprendista svolge la propria attività, senza che ciò comporti pertanto un obbligo di frequenza di corsi extra-Regione e quindi maggiori oneri per le imprese”.

Trasformazione dell'apprendistato per la qualifica o diploma professionale

Una seconda disposizione del D.L. n. 76/13 è contenuta nell'articolo 9, comma 3 e stabilisce che: *“successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo”*.

Qui il legislatore intende consentire, senza soluzione di continuità, la trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica o diploma professionale in un apprendistato professionalizzante. Si tratta anzitutto di una trasformazione che potrà avvenire, come testualmente previsto, solo nel caso in cui il primo percorso di apprendistato abbia conseguito un esito positivo (*“al conseguimento della qualifica o diploma professionale...”*) e che si potrà applicare solo dopo che la contrattazione collettiva abbia individuato la durata massima dei due periodi.

Resta comunque un interrogativo che il commentatore deve porsi: precedentemente alla disposizione appena introdotta dal Decreto tale operazione non era possibile? La risposta è positiva: in realtà ciò era possibile anche prima e si può ritenere che la disposizione abbia semplicemente voluto introdurre elementi di semplificazione del passaggio da una forma di apprendistato a un'altra. Il quesito in parola, infatti, rientra nella più ampia tematica in merito alla possibilità di stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante per quei soggetti che siano già in possesso di specifiche competenze – ad es. una qualifica o diploma professionale – o comunque che possano contare su pregresse esperienze lavorative. Sul punto sia il Ministero del Lavoro che la giurisprudenza hanno avuto modo di esprimersi più volte indicando quali siano i criteri da seguire nella stipulazione di un contratto di apprendistato in relazione a tali soggetti.

L'apprendistato e le esperienze lavorative pregresse

A questo proposito va innanzitutto ricordata la risposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'interpello n.8/07 in cui è stato ribadito che la questione non si pone “qualora il soggetto da assumere con contratto di apprendistato professionalizzante abbia svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una diversa qualifica professionale”. Il Ministero giunge poi a una soluzione che vuole conciliare almeno in parte le pregresse esperienze del lavoratore con la possibilità di sottoscrivere un contratto di apprendistato professionalizzante, evidenziando la circostanza secondo cui detta tipologia contrattuale mira all'acquisizione di una “*qualificazione*” e cioè a una vera e propria professionalità, il che significa andare oltre la semplice “*qualifica*”. Il Ministero chiarisce infatti che l'apprendistato professionalizzante (evidentemente quello disciplinato dal D.Lgs. n.276/03, ma il discorso non cambia in relazione a quello disciplinato dal D.Lgs. n.167/11) non è volto all'acquisizione di una qualifica professionale ma a una qualificazione, “*cioè alla acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni di carattere teorico-pratico quanto più completo possibile, legato non solamente allo svolgimento della mansione assegnata, individuata dalla qualifica contrattuale, ma ad una più complessa ed articolata conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività che in esso sono svolte*”. Quindi ciò che conta è il contenuto del Piano Formativo legato al contratto di apprendistato professionalizzante, valutando se lo stesso possa dar luogo a un “*arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore*”. Preso atto dell'importanza di un “*arricchimento complessivo delle competenze*” ai fini della stipulazione di un contratto di apprendistato professionalizzante, il Ministero – del tutto opportunamente – fornisce alcuni criteri orientativi per valutare al meglio tale possibilità. Ebbene, il primo di tali criteri è costituito dalla durata del rapporto di lavoro precedentemente intercorso con il datore di lavoro “in quanto” – sottolinea il Ministero – “*tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore*”. Sotto questo profilo, pertanto, risulterebbe impossibile stipulare un contratto di apprendistato da parte di chi abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto per una durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva. Tale conclusione costituisce dunque un criterio fondamentale per orientarsi, giustificato dalla necessità – come sottolinea la risposta a interpello – che “*il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali, non abbia a prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato*”. Un ulteriore “suggerimento” ministeriale concerne il “coinvolgimento delle parti sociali” per la valutazione delle competenze già in possesso del lavoratore e, di conseguenza, per l'elaborazione del Piano Formativo Individuale (PFI). Tale operazione appare molto più interessante di quel che sembri, giacché il Ministero considera il coinvolgimento delle parti sociali funzionale a una più puntuale considerazione di quei contenuti formativi “diversi ed ulteriori”, in grado di giustificare sia l'instaurazione del contratto di apprendistato sia una rimodulazione della sua durata sulla base delle precedenti esperienze del lavoratore.

Con l'interpello n. 38/10, il Ministero risponde invece a un quesito dell'ANINSEI – Associazione Nazionale Istituti Non Statali di Educazione e di Istruzione – che chiedeva lumi circa la questione *“se i gestori di istituzioni scolastiche, riconosciute paritarie ai sensi della L. n. 62/2000, possano assumere con contratti di apprendistato professionalizzante docenti, seppur nei limiti di età previsti dalla legge, qualora vantino il titolo di abilitazione all'insegnamento”*.

Anche in tal caso il Ministero ricorda anzitutto che l'apprendistato in questione vuole conferire una vera e propria *“professionalità”* al lavoratore, da acquisire attraverso percorsi formativi non solo di carattere teorico ma anche, e soprattutto, pratico. Il Ministero ricorda altresì che il contratto di apprendistato professionalizzante può essere attivato *“in tutti i settori di attività”*, ribadendo alcuni principi già evidenziati con altre risposte ad interpello. Sulla base di tali premesse il Ministero considera ammissibile l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante anche in relazione al personale docente già abilitato all'insegnamento, a condizione che il Piano Formativo Individuale vada ad individuare percorsi formativi e uno sviluppo di competenze diverse e ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate ai fini dell'abilitazione. Le indicazioni del Ministero – come si evidenzia nella stessa risposta a interpello – vanno peraltro lette anche alla luce della sentenza della Suprema Corte n.19834 del 20 settembre 2010, in cui è stato chiarito che: *“seppur in linea di principio deve ritenersi vigente un principio generale di compatibilità (...), è pur sempre necessario verificare in concreto, di volta in volta, l'esistenza di una serie di circostanze (il possesso di determinati diplomi di qualifica che implica la conoscenza di nozioni non solo teoriche ma anche pratiche, nonché il superamento di specifiche prove di idoneità) che possono consentire un inserimento agevolato nel lavoro ma, nel contempo, far considerare del tutto inutile un addestramento pratico, sempre che chiaramente il lavoratore venga adibito a mansioni corrispondenti al diploma conseguito”*. In tal senso il Ministero – tenendo conto di alcuni elementi ricordati dai giudici di legittimità (ad es. *“conoscenza di nozioni non solo teoriche ma anche pratiche (...) superamento di specifiche prove di idoneità”*) – evidenzia la necessità di *“calibrare”* il singolo Piano Formativo Individuale al fine di far emergere l'effettiva *“utilità”* del contratto di apprendistato, rispetto al quale, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non è di ostacolo il possesso di un titolo di studio, a condizione che esista un vero percorso formativo coerente con le esigenze dell'impresa e finalizzato a uno sviluppo anche pratico delle competenze del giovane assunto in apprendistato. Certamente le conclusioni raggiunte nel passato dal Ministero possono ritenersi valide anche oggi, in relazione a un quadro normativo in parte diverso. Va tuttavia evidenziata l'opportunità che la valutazione dei titoli di studio o delle pregresse esperienze – che oggi il D.L. n.76/13 vuole rimettere alla contrattazione collettiva nel momento in cui le affida il compito di individuare il periodo massimo complessivo di durata dell'apprendistato per la qualifica o diploma professionale trasformato in apprendistato professionalizzante – venga rimessa a soggetti *“diversi”* dal singolo datore di lavoro, quali ad esempio enti bilaterali o commissioni di certificazione.

Il distacco nel contratto di rete d'impresa e nei gruppi societari

Una delle novità con cui il legislatore è intervenuto in sede di conversione del D.L. n. 76/13, riguarda il tema del distacco, altrimenti conosciuto anche come comando, quando collocato in uno specifico ambito operativo: il cosiddetto contratto di rete d'impresa.

L'articolo 7, comma 2 del DL 76/2013, modificando l'articolo 30 del D.Lgs. n. 276/03 (cd. Legge Biagi), introduce, dopo il già presente comma 4 bis, il seguente comma 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 n. 33 del 9 aprile 2009, 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".

La novità della Legge di conversione del DL Lavoro offre lo spunto, anzitutto, per operare una valutazione dell'operatività dell'istituto del distacco nell'ambito specifico di una rete d'impresa, ma anche per operare un raffronto, in condizioni simili, nella diversa fattispecie del gruppo societario.

Definizioni

Allo scopo di esporre compiutamente ed in modo metodologicamente corretto la materia che sarà discussa può essere utile soffermarsi, anche se brevemente ed ai soli fini di una generica informazione, sulle definizioni degli istituti coinvolti nel prosieguo del lavoro.

Cosa si intende per "DISTACCO"

La definizione giuridica dell'istituto è stata introdotta nel contesto del nostro ordinamento per mezzo dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 276/03, laddove al comma 1 viene specificato che *"l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa"*. Così come viene chiaramente indicato dal contenuto del testo citato, sono tre i soggetti che vengono coinvolti in caso di distacco:

- il datore di lavoro (distaccante);
- il lavoratore (distaccato).
- l'impresa che riceve la concreta esecuzione dell'opera attraverso l'attività del lavoratore distaccato (distaccatario);

Oltre a ciò tuttavia, esaminando con attenzione il contenuto della norma, si nota come per la genuina sussistenza della fattispecie giuridica sia necessaria la presenza di taluni requisiti imprescindibili:

- l'interesse del distaccante ad effettuare il distacco;
- la temporaneità, e dunque la non definitività, del mutamento del soggetto fruitore del lavoro svolto dal distaccato.

nella situazione che stiamo esaminando il datore di lavoro (ovvero il distaccante) rimane comunque titolare del rapporto con il lavoratore distaccato per tutto quanto attiene il trattamento economico e gli oneri previdenziali, così come resta attribuito a lui il potere direttivo e disciplinare. La norma, d'altronde, si è limitata a codificare quello che la giurisprudenza aveva nel tempo elaborato, quali indicatori di distacco genuino, in assenza di specifiche indicazioni di legge. Anche sul tema dell'interesse del datore di lavoro deve essere rilevato come esso possa sussistere sulla base *"di qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello della mera somministrazione di lavoro altrui"* (in proposito si veda Ministero del Lavoro circolare 15 gennaio 2004, n. 3), così come il fatto che esso debba protrarsi per tutta la durata del distacco.

Nello stesso senso deve essere riconosciuto il concetto di temporaneità, richiesto ex lege, il quale deve essere inteso non come durata limitata - visto che in pratica l'arco temporale coperto può essere considerevolmente lungo, coincidendo pur con l'intero dispiegarsi del rapporto - ma come parametro rispetto al permanere dell'interesse del distaccante.

Al datore di lavoro quindi, in considerazione del fatto che si vede riconosciuta la libertà di potere organizzativo, spetta il diritto di effettuare le proprie valutazioni sull'opportunità dell'effettuazione di un distacco, diritto limitato ex lege solo in determinate circostanze (mutamento mansioni, spostamento della sede di lavoro oltre i 50 chilometri da quella originaria. Si veda in tal senso l'articolo 30, comma 3, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276: consenso del lavoratore, nel caso di mutamento di mansioni; sussistenza di motivate ragioni tecniche, organizzative produttive o sostitutive, nel caso di spostamento oltre i 50 chilometri).

Il contratto di RETE DI IMPRESE

La definizione del contratto di rete di imprese può essere rinvenuta nell'articolo 3, comma 4 ter, D.L. n. 5/09 e successive ripetute modifiche (il D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con Legge 9 aprile 2009, n. 33 è stato successivamente modificato ex articolo 1, Legge 23 luglio 2009, n. 99, quindi sostituito ex articolo 42 D.L. 31 maggio 2010, n.78, anch'esso modificato dall'allegato alla legge di conversione (Legge 30 luglio 2010, n. 122). Il tutto modificato ex articolo 45 D.L. 22 giugno 2012, nuovamente modificato in sede di conversione con l'allegato alla Legge 7 agosto 2012, n.134, ed infine modificato dall'articolo 36, comma 4, D.L. 18 ottobre 2012, convertito con Legge 17 dicembre 2012, n. 221). Si rileva quindi, dal testo vigente, che:

"Con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa".

Dal dettato normativo è possibile, inoltre, evincere che il contratto di rete può prevedere sia la costituzione di uno specifico fondo patrimoniale comune che la nomina di un organo, anch'esso comune, il cui compito si concretizza nel gestire la corretta esecuzione del contratto stesso. Viene stabilito che, in linea di principio, il contratto che si doti di un fondo e di uno specifico organo non debba necessariamente acquisire, ex se, una soggettività giuridica. Essa, infatti, ex articolo 3, comma 4-quater, D.L. n. 5/09, potrà essere ottenuta solo con l'iscrizione della rete di imprese nella sezione ordinaria del registro delle imprese, nella cui circoscrizione viene stabilita la sede della rete stessa. Si assiste, pertanto, ad una forma di pubblicità costitutiva, preceduta da un atto stipulato per atto pubblico, scrittura privata autenticata, ovvero sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 25, D.Lgs. n. 82/05. Ad oggi vi è quindi *"la possibilità di configurare la 'rete di imprese' non più soltanto come un semplice contratto tra imprese ma piuttosto quale 'organizzazione', dotata di autonoma soggettività giuridica"* (in questo senso si veda Agenzia delle Entrate, circolare 18 giugno 2013, n.20/E, punto 1). A fronte di tale doppia configurazione si è così giunti a definire il contratto di rete di imprese come "rete-contratto" ovvero "rete leggera", là dove non dotato di soggettività giuridica propria, parlando invece, nel caso opposto, di "rete-soggetto" ovvero di "rete pesante".

I gruppi societari

Quando il discorso cade sui gruppi societari il riferimento, ai fini della definizione normativa, deve essere operato verso i concetti di imprese collegate e controllate ex articolo 2359 del Codice civile:

"Sono considerate società controllate:

- 1. le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;*
- 2. le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;*
- 3. le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.*

Ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) del primo comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta: non si computano i voti spettanti per conto di terzi. Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati".

A questo proposito, nonostante l'avvenuta abrogazione della norma, illuminante è pur sempre la

definizione ex articolo 2, D.Lgs. n.74/02, dove veniva indicato, alla lettera c) del comma 1, che per gruppo doveva intendersi un insieme *"costituito da un'impresa controllante e dalle imprese da questa controllate"*. In ogni caso, al di là di ogni definizione, e specialmente in riferimento a quanto di interesse del presente lavoro, è opportuno sottolineare come il gruppo non vada mai a costituire un soggetto autonomo dotato di personalità giuridica. Questo ha così comportato, nel tempo, un consolidato orientamento giurisprudenziale che si potrebbe definire come bidirezionale:

- in talune situazioni, infatti, si è riconosciuta la singolarità delle imprese rispetto al gruppo di appartenenza, ed è il caso, lo vedremo, del distacco;
- in altri casi si è valutata, per converso, l'unicità del gruppo medesimo, soprattutto a fronte di possibili comportamenti elusivi di norme lavoristiche (si pensi ai casi di applicabilità della tutela reale nei licenziamenti, oppure a talune ipotesi di agevolazioni in caso di assunzioni).

La novità legislativa sul distacco nella rete di imprese

Come si è visto in premessa la legge di conversione del decreto 76/2013 ha introdotto, nel nostro ordinamento, una novità relativa al tema del distacco: il legislatore ha ritenuto di dover andare a disciplinare la fattispecie che vede applicare l'istituto in parola tra i soggetti datori di lavoro appartenenti alla medesima rete di imprese.

Come è stato chiarito in sede di definizione, oltre l'elemento costituito dalla temporaneità del rapporto, la sussistenza del distacco genuino si ha solo nel momento in cui vi è un concreto interesse del distaccante e questo interesse deve sussistere continuativamente per tutta la durata del distacco. Introducendo una sorta di presunzione legale, la novella normativa ha stabilito che nel caso di distacco operato tra imprese appartenenti ad una stessa rete, l'interesse del distaccante sussista ex se e non è quindi necessario motivarlo ulteriormente tanto che, come commenta la circolare n. 35/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali *"ne consegue che, ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario"*. Detto interesse, infatti, *"sorge automaticamente in forza dell'operare della rete"*. La norma fa salve le disposizioni ex articolo 2103 del Codice civile in riferimento alla mobilità dei lavoratori.

Le motivazioni che hanno spinto il legislatore ad esprimersi in questo senso sono chiare: dato il forte legame funzionale che coinvolge i soggetti appartenenti ad una rete di imprese, sorge naturale un eventuale interesse ad un distacco, quasi un travaso, di manodopera interno alla stessa, motivato appunto dal comune programma e dalla stretta collaborazione operativa che deriva dal funzionamento delle diverse imprese in base ai dettami del contratto di rete.

Per altro la novella normativa va anche oltre: infatti, nel secondo periodo comma 4-ter introdotto dall'articolo 7, comma 2 del DL 76/13, è previsto che per le imprese che appartengono ad una rete sia possibile una codatorialità dei dipendenti, tramite le regole che sono stabilite nello stesso contratto di rete (*"Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso"*). Ciò ha fatto affermare, al Ministero del Lavoro, che *"in relazione a tale personale, il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete"* (si veda in merito la circolare 29 agosto 2013, n. 35. In riferimento alla citata circolare è interessante il fatto che il Ministero abbia ritenuto opportuno sottolineare, grassetto il termine **"potrà"**, l'aspetto di facoltatività dell'esercizio del potere ordinatorio contemporaneamente in capo ad ognuno degli imprenditori partecipanti al contratto di rete, a sottolineare da un lato l'operatività sinergica di ognuno dei partecipanti al contratto in vista di uno scopo comune e dall'altro la salvaguardia dell'autonomia dei singoli ed anche la permanenza di autonome responsabilità. Tant'è vero che la circolare 35/2013, dopo il passo citato, così conclude: *"Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative – e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti – occorrerà quindi rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare "automaticamente" una solidarietà tra tutti i*

partecipanti al contratto”).

Tutto questo, ovviamente, non va minimamente ad incidere su quanto viene originariamente stabilito ex articolo 30 D.Lgs. n. 276/03 in materia di distacco, in quanto la nuova norma si limita ad un'enunciazione limitata al solo tema dell'interesse del distaccante, in uno specifico e ben definito ambito (quello del contratto di rete). Ciò viene ribadito, con chiarezza, in un passo della circolare n.35/13, là dove viene impartita al personale ispettivo, come linea guida in sede di verifica, l'istruzione di limitarsi, circa l'accertamento della sussistenza dell'interesse del distaccante, *"a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario"*.

Nonostante tutto questo restano comunque validi il principio della temporaneità, l'esigenza della consultazione del lavoratore in caso di mutamento di mansioni e la sussistenza di specifiche ragioni per operare spostamenti di sede superiori ai 50 chilometri.

Il caso del distacco infragruppo: è possibile un confronto?

Alla luce dell'affinità di base tra i due istituti del gruppo di imprese e del contratto di rete, sia sotto il punto di vista delle finalità che sotto quello dei rapporti intercorrenti tra i vari soggetti che ne fanno parte, ma rilevando subito la necessità di operare una netta distinzione sul piano giuridico, si ritiene possa essere di un qualche interesse mettere a confronto l'istituto del distacco di personale operato nel caso della rete di imprese rispetto a quello riscontrabile tra società appartenenti ad un medesimo gruppo.

In proposito va immediatamente sottolineato come l'apertura che è rilevabile con l'articolo 7, comma 2 del DL lavoro in tema di distacco riferito ai soggetti partecipanti ad un contratto di rete, non si riscontra nel campo dei gruppi societari. Tale differenza nel comportamento tenuto dal legislatore non è certo casuale ed involontaria. Con un intervento che ormai è datato ma che, per certi versi, mantiene ancora una sua attualità, ossia la nota n. 5/26183 dell'11 aprile 2001, il Ministero del Lavoro indicava come per considerare legittimo il distacco infragruppo (rectius tra società anche se collegate) doveva effettivamente concretizzarsi la sussistenza dei requisiti di temporaneità ed interesse del soggetto distaccante e che tale interesse doveva permanere per tutto il periodo in cui si verificava il distacco. A distanza di qualche anno, con la Circolare n. 3 del 15 gennaio 2004, a commento delle novità che erano state introdotte nel panorama normativo ad opera della Legge Biagi, il Ministero si esprimeva con una sorta di legittimazione delle prassi con cui si concretizza il distacco infragruppo, sostenendo che esse *"corrispondono a una reale esigenza di imprenditorialità, volta a razionalizzare, equilibrandole, le forme di sviluppo per tutte le aziende che fanno parte del gruppo"*. Nelle righe successive tuttavia, richiamando esplicitamente la precedente nota n. 5/01, il Ministero si affrettava a ribadire la necessità, imprescindibile, della sussistenza dell'interesse concreto del distaccante.

Infine, in una sorta di definitivo chiarimento ex post, lo stesso dicastero indicava, in altro e successivo provvedimento amministrativo (la circolare 24 giugno 2005, n.28), che *"occorre, inoltre, chiarire che non si può ritenere automaticamente sussistente l'interesse del dato di lavoro al distacco per il solo fatto che esso viene disposto tra imprese appartenenti al medesimo gruppo"* (in proposito si veda anche la circolare INAIL 2 agosto 2005, n.39).

Da queste indicazioni di prassi emerge chiaramente la netta distinzione esistente tra il distacco in ambito di rete di imprese e quello in ambito di gruppo. In quest'ultimo caso, infatti, nulla autorizza a rilevare come sussistente, ex se, come è invece nel caso del distacco tra imprese operanti nell'ambito di un contratto di rete, un interesse del datore di lavoro al distacco di personale presso altra impresa appartenente al gruppo e, di conseguenza, al fine di comprovarne la genuinità, deve essere dimostrata l'effettività di tale situazione fattuale.

Sul tema si è espressa anche la Suprema Corte di Cassazione con la sentenza 29 novembre 2011, n. 25270, citando letteralmente Cassazione Sentenza n.19931/10, e sostenendo, tra l'altro, quanto è stato più sopra indicato: *"il collegamento economico funzionale tra imprese appartenenti ad un*

medesimo gruppo societario non è di per sé sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, intercorso fra una di esse ed il lavoratore, debbano estendersi anche all'altra e che, tuttavia, in presenza di una società capogruppo, formalmente estranea al rapporto di lavoro, che si comporti come effettivo dominus, decidendo il distacco del lavoratore presso altra società del gruppo e la data del suo licenziamento anche per ragioni organizzative, va ravvisato un fenomeno di illecita interposizione di manodopera con la conseguente imputazione del rapporto di lavoro alla capogruppo" (in proposito si veda anche Cassazione Sentenza 5 settembre 2006, n.19036). Il tutto è poi da valutare anche alla luce delle differenti effettive possibilità di ingerenza della capogruppo nella gestione dei rapporti di lavoro delle altre società controllate o collegate.

Tutto quanto è stato sin qui esposto risulta essere così sintetizzabile, sia pure in una visione contraria espressa da altri commentatori secondo cui, anche nell'ambito dei collegamenti societari, è possibile che si verifichi una semplice interposizione di manodopera, che ricorre quando la prestazione di lavoro viene utilizzata, di fatto o attraverso negozi simulati (come nel caso del distacco illecito), in via esclusiva da un soggetto diverso da quello che risulta titolare del contratto. Concetti similari, a quelli espressi sul tema del distacco infragruppo, possono a maggior ragione essere utilizzati anche tra società che, pur non formanti alcun effettivo gruppo, presentino assetti proprietari coincidenti.

Conclusioni

Con la novità normativa, quindi, il legislatore ha inteso distinguere, con maggiore puntualità e precisione, l'operatività del distacco nei casi di sussistenza di un contratto di rete d'impresa da quella che si verifica nel caso in cui il distacco medesimo si verifichi all'interno di un gruppo di imprese, senza però porre alcuna distinzione tra contratti strutturati secondo le due possibili vie organizzative attualmente previste. Nel caso del distacco infra-rete il vantaggio è dato da una presunzione legale di effettività dell'interesse del distaccante mentre, nel caso del distacco infragruppo resta, per il riconoscimento della genuinità del distacco stesso, il presupposto dello stringente legame economico e funzionale sottostante al contratto. Va in proposito riconosciuto che, se da un lato, visto il rapporto organico esistente tra le imprese facenti parte del gruppo, potrà rinvenirsi in tali casi con maggiore facilità una causa di interesse, dall'altro, in via strettamente operativa, sarà opportuno non sottovalutare tale aspetto: in caso di distacco illecito, infatti, il lavoratore potrà chiedere, per via giudiziale, il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo all'impresa distaccataria.

Gli "aggiustamenti" che hanno ulteriormente definito la costituzione e la gestione della collaborazione a progetto: dal DL 76/2013 alla Legge di conversione

A distanza di soli pochi mesi dall'entrata in vigore della Legge n. 92/12 che aveva introdotto rilevanti modifiche al quadro normativo della collaborazione a progetto, si deve annotare l'emanazione di ulteriori riferimenti legislativi che vanno a modificare ulteriormente il quadro normativo di riferimento. Nel più significativo di questi, il D.L. n. 76 del 28 giugno 2013, convertito con Legge n. 99 del 9 agosto 2013, pubblicata sulla G.U. n. 196 del 22 agosto 2013, all'articolo 7, comma 2, si rileva che dall'articolo 62 del D.Lgs. n. 276/03 è stata espunta la dizione "ai fini della prova".

DECRETO-LEGGE 28 giugno 2013, n. 76

Testo del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 150 del 28 giugno 2013), 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». (GU Serie Generale n. 196 del 22-8-2013)

Art. 7

Modifiche alla disciplina introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

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:

a) all'articolo 1, il comma 1-bis è sostituito dal seguente: «1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:

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;

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.»;

b) all'articolo 4, il comma 2-bis è abrogato;

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.»;

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 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 comporta 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»;

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»;

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: «decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali» sono sostituite dalle seguenti: «decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali»;

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.

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.

7. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, all'articolo 4, dopo l'alinnea, 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.».

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».

Ciò comporta che quegli elementi che erano stati elencati per la validità del contratto nella “*legge Biagi*” e cioè

- l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- la descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4;

diventano ora tassativi e non più, come invece era in precedenza, necessari solo per la forma da esibire ai fini della prova, così come viene ribadito anche nella lettura del Ministero del Lavoro inserita nel contesto della circolare n. 35 del 29 agosto 2013. Va però detto che, nella pratica, sono ben pochi i committenti che non hanno predisposto in forma scritta i contenuti previsti dall'articolo 62 del D.Lgs. n. 276/03. Rispetto al passato, già da adesso la forma scritta diventa requisito *ad substantiam*, e perciò non eludibile, pena l'invalidità del contratto e la sua trasformazione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dal momento della sua costituzione. Dunque gli elementi descritti dalla norma dovranno essere tutti esplicitamente inseriti nel contratto di collaborazione.

I compiti a carattere meramente esecutivo e ripetitivo

Pur esprimendo un apprezzamento favorevole ad una più larga diffusione dell'istituto della collaborazione a progetto, chi scrive non si può esimere dal registrare un'altra variazione relativamente alla normativa che definisce le caratteristiche delle stesse collaborazioni coordinate e continuative con modalità a progetto. Il precedente testo di riferimento prevedeva che il progetto non avrebbe potuto comportare “*lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”. Ora il richiamato “Decreto Lavoro” interviene eliminando dal testo la particella disgiuntiva “o” sostituendola con il termine congiuntivo “e”. Da ciò consegue che il progetto su cui verte la collaborazione a carattere coordinato e continuativo, affinché possa essere oggetto di contestazione, anche da eventuali addetti alla vigilanza ispettiva, che è poi la materia della Circolare 35/2013 del Ministero del Lavoro, deve quindi includere una prestazione sia di carattere esecutivo che, contemporaneamente, ripetitivo, non essendo più sufficiente, ai fini della contestazione della legittimità del progetto, che siano previste prestazioni o esecutive o ripetitive, ma piuttosto prestazioni che contengano espressamente e congiuntamente tali previsioni. Questa variazione, ribadita, così come più sopra è stato accennato, anche nell'ambito della circolare n. 35/13, coglie le anticipazioni che per altro erano già state espresse in una precedente circolare amministrativa, il cui oggetto consisteva nel commentare la legittimità dell'instaurazione delle collaborazioni a progetto nelle Ong e/o Onlus, e andava ad

estendere la possibilità del legittimo uso della collaborazione a progetto, allargando, anche se di poco, il solco nel quale poter correttamente e legittimamente prevedere una forma di collaborazione a progetto. Il Ministero del Lavoro aveva già descritto che cosa si potesse intendere come prestazioni meramente esecutive, e cioè quelle prestazioni caratterizzate dall'attuazione di un compito impartito, di volta in volta, da parte del committente, senza che vi sia alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore, non residuando alcun ulteriore utile spazio di autodeterminazione della prestazione da parte del collaboratore stesso. La ripetitività oggetto della prestazione si concretizza nel ripetersi di attività talmente elementari che non hanno alcun bisogno dell'indicazione da parte del committente, e senza che di volta in volta si renda necessaria un'indicazione operativa sul come esercitarle. Queste attività sono state enumerate (anche ai soli fini di riferimento) in precedenti circolari del Ministero del Lavoro, ove sono state esemplificate quelle attività che più si possono identificare con i contenuti di prestazioni ripetitive (dagli addetti alla distribuzione delle bollette fino alle prestazioni rese nell'ambito di *call center* per servizi *command inbound*).

Le prestazioni rese per servizi in *call center* in modalità *outbound*

I riferimenti normativi che si sono volta per volta succeduti e integrati in materia dopo la “legge Biagi”, e cioè la Legge n. 183/10, la Legge n. 92/12 e la Legge n. 134/12 hanno definito meglio le aree in cui è possibile costituire una collaborazione coordinata e continuativa senza che si debba descrivere in modo esplicito il contenuto della collaborazione ed inserire un “progetto specifico” e cioè:

- rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale;
- collaborazioni occasionali;
- professioni intellettuali per il cui svolgimento è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- rapporti di collaborazione nella Pubblica Amministrazione;
- rapporti di collaborazione per fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali
- rapporti di collaborazione con i percettori di pensione di vecchiaia;
- rapporti di collaborazione nell'ambito dei servizi di cura e assistenza della persona nel limite massimo di 240 ore con lo stesso committente;
- rapporti di collaborazione per attività di vendita diretta di beni e servizi realizzate attraverso *call center* in *outbound* con riferimento alle previsioni retributive del Ccnl di settore.

Con la circolare n. 35 del Ministero del Lavoro viene ribadito che “*attraverso call center outbound il ricorso al lavoro a progetto è ammesso sia per le attività di vendita diretta di beni, sia per le attività di servizi*”. Da parte sua con la circolare n. 14/2013 lo stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali aveva riassunto gli aspetti già trattati in precedenza e sottolineava che gli elementi che giustificano l'esenzione dall'obbligo del progetto, oltre che il settore economico in cui viene esercitata l'attività e le prestazioni rese in modalità *outbound*, si completano con il rispetto delle retribuzioni minime previste dalla contrattazione collettiva per detta figura professionale, a prescindere da quello che è il requisito dimensionale dell'azienda.

Con la Circolare n. 14 del 2013, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto con lo scopo di chiarire alcuni aspetti legati alla Legge n. 92/2012 ed alla successiva Legge di conversione n. 134/2012, in riferimento alla speciale deroga che viene prevista per il contratto a progetto nelle *“attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call-center outbound”*. Tale deroga rende possibile attivare contratti di collaborazione a progetto senza che si debba rispettare l'obbligo di uno *“specifico progetto”*, in analogia con quanto era già stato disciplinato in riferimento ad agenti e rappresentanti di commercio, dal riscritto articolo 61, comma 1, D.Lgs 276/2003. L'applicabilità della deroga in parola è però condizionata dal corrispettivo concordato che non deve risultare inferiore a quanto stabilito dalla contrattazione nazionale di riferimento o, in assenza di specifica contrattazione, a quanto viene previsto dall'articolo 63, comma 1 del D.Lgs 276/2003 (*“Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409 n. 3, del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*). Il Ministero, con la Circolare 14/2013 chiarisce inoltre che il contratto deve comunque essere genuino, come già era stato espresso nella precedente Circolare n. 17/2006 in ordine ai requisiti essenziali per l'autonomia della prestazione e per le forme consentite di coordinamento, ossia: il collaboratore deve avere piena libertà nella gestione dell'attività lavorativa, ampia autonomia nella scelta delle giornate lavorative, dell'orario di inizio e di fine (pur se in un arco temporale definito e comunque concordato), libera gestione nella durata della prestazione, possibilità di interrompere autonomamente la prestazione lavorativa, conoscere preventivamente le giornate dedicate all'aggiornamento, la presenza dell'assistente di sala deve essere limitata alla sola funzione di assistenza tecnica, previsione concordata di un sistema operativo per l'esecuzione della prestazione lavorativa. Ne deriva che la speciale deroga, di esclusione dall'obbligo di predisposizione di un progetto specifico, può essere attuata da tutte le imprese, indipendentemente dal limite dimensionale, sempre che il corrispettivo non risulti inferiore a quanto previsto dalla contrattazione di riferimento o, in assenza di disciplina collettiva, da quanto stabilito dall'articolo 63, comma 2 del D.Lgs 276/2003. Difatti, il limite dimensionale relativo alla aziende con più di 20 dipendenti riguarda le sole aziende impegnate in attività di delocalizzazione in paesi esteri, ovvero in paesi extracomunitari, da cui discende l'obbligo di effettuare una comunicazione almeno 120 giorni prima al Ministero del lavoro, relativamente al personale coinvolto, ed all'Autorità Garante dei dati personali, in merito alle misure adottate per la protezione dei dati. Alle aziende in parola, durante la fase di delocalizzazione, non sono estesi i benefici previsti dalla Legge 407/90.

Ed è anzi il rispetto di quest'ultimo elemento che rappresenta la condizione basilare per poter invocare la funzione autorizzatoria di esenzione dalla stesura del progetto. A questo proposito è opportuno allora richiamare quanto era già stato riportato nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.17/06 (vedi anche la tabella precedente), che aveva descritto le attività svolte nei call center in modalità outbound come quelle in cui il compito assegnato al collaboratore consiste nel contattare, per un arco di tempo di durata predeterminata, l'utenza (o la potenziale

utenza) di un prodotto o di un servizio riconducibile a un singolo soggetto committente. Nella lettera circolare n. 37-0012693 del 12 luglio u.s. il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, oltre a richiamare i precedenti atti amministrativi in argomento, sottolinea e chiarisce un aspetto sul quale s'incentra il commento e cioè che, posto il rispetto delle retribuzioni contrattuali di riferimento, l'esenzione dalla stesura dello specifico progetto è invocabile per le attività di servizi realizzate attraverso call center outbound, includendo nell'attività di servizi meritevoli di tutela quelle attività di ricerca di mercato, statistiche e scientifiche svincolate dalla contestuale attività di vendita di prodotti e servizi.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la lettera circolare datata 12 luglio 2013, prot. n. 37/0012693, ha provveduto a fornire chiarimenti in merito alla corretta interpretazione della disciplina del contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto nel settore dei call-center. In particolare, il Ministero ha evidenziato che l'articolo 61, comma 1, del Decreto Legislativo n. 276/2003 non trova applicazione, anche con riferimento alla sussistenza di uno specifico progetto, nelle ipotesi di attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call-center outbound per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, a prescindere dal requisito dimensionale dell'azienda. La semplificazione, introdotta dal legislatore nell'ambito dei call-center, consente l'impiego di personale con contratti di collaborazione in una molteplicità di "attività di servizi", tra cui risultano annoverabili anche le attività di ricerche di mercato, statistiche e scientifiche, indipendentemente da una contestuale "vendita" di prodotti o di servizi. Come ribadito nella circolare 14/2013, nelle more dell'introduzione di specifiche clausole da parte della contrattazione collettiva di riferimento, che diano indicazioni sui corrispettivi in questione ed al fine di non impedire l'utilizzo della tipologia contrattuale il contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell'ambito dei call-center appare, comunque, consentito nel rispetto di quanto stabilito, in via generale, dall'articolo 63, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 secondo il quale *"in assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto"*. È pertanto necessario garantire contrattualmente che il compenso legato alle prestazioni effettivamente rese dal collaboratore non sia inferiore alle retribuzioni minime previste dalla contrattazione collettiva ai fini della legittimità del rapporto di collaborazione, ferma restando la natura autonoma dello stesso.

Considerando inoltre quanto era già stato descritto con l'articolo 24 bis del D.L. n. 83/12, poi trasformato in Legge n.134/12, può essere aggiunto che la funzione di autorizzazione dell'esenzione dall'obbligo di stesura di uno specifico progetto deve essere intesa come esercitabile nell'ambito che più sopra è stato descritto a prescindere da quelli che sono i requisiti dimensionali dell'impresa che utilizza il contratto di collaborazione coordinata e continuativa nel contesto di un call-center. Solo nel caso in cui si intendesse procedere ad un'opera di delocalizzazione della propria attività al di fuori di quelli che sono i confini nazionali entrano in gioco i limiti dimensionali inseriti nella normativa che più sopra è stata richiamata.

È certamente opportuno sottolineare che nel caso in cui si concretizzi il mancato rispetto delle retribuzioni minime non consegue una differenza retributiva accertabile con l'eventuale istituto della diffida accertativa, quanto e piuttosto con la decadenza del contratto stesso, in forza della mancanza delle ipotesi legislative che il legislatore ha collocato al fine di garantire una maggiore tutela della fattispecie contrattuale della stessa collaborazione. L'effetto della decadenza del contratto sarà la

ridefinizione del rapporto lavorativo nella forma più comune del rapporto di lavoro e cioè il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dal momento in cui si è costituito il presunto rapporto collaborativo.

Decreto Sviluppo: DL 22 giugno 2012 n.83 convertito dalla legge 7 agosto 2012 n.134

omissis

Articolo24 bis – Misure a sostegno della tutela dei dati personali, della sicurezza nazionale, della concorrenza e dell’occupazione nelle attività svolte da call center

1. Le misure del presente articolo si applicano alle attività svolte da call center con almeno venti dipendenti.
2. Qualora un’azienda decida di spostare l’attività di call center fuori dal territorio nazionale deve darne comunicazione, almeno centoventi giorni prima del trasferimento, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali indicando i lavoratori coinvolti. Inoltre deve darne comunicazione all’Autorità garante per la protezione dei dati personali, indicando quali misure vengono adottate per il rispetto della legislazione nazionale, in particolare del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e del registro delle opposizioni. Analoga informativa deve essere fornita dalle aziende che già oggi operano in Paesi esteri.
3. In attesa di procedere alla ridefinizione del sistema degli incentivi all’occupazione nel settore dei call center, i benefici previsti dalla legge 29 dicembre 1990, n. 407, non possono essere erogati ad aziende che delocalizzano attività in Paesi esteri.
4. Quando un cittadino effettua una chiamata ad un call center deve essere informato preliminarmente sul Paese estero in cui l’operatore con cui parla e’ fisicamente collocato e deve, al fine di poter essere garantito rispetto alla protezione dei suoi dati personali, poter scegliere che il servizio richiesto sia reso tramite un operatore collocato nel territorio nazionale.
5. Quando un cittadino è destinatario di una chiamata da un call center deve essere preliminarmente informato sul Paese estero in cui l’operatore è fisicamente collocato.
6. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo comporta la sanzione amministrativa pecuniaria di 10.000 euro per ogni giornata di violazione.
7. All’articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo le parole: «rappresentanti di commercio» sono inserite le seguenti: «, nonché delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center “outbound” per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento».

In questo senso dunque si è espressa la circolare n. 14/2013 emanata il 12 luglio da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. A tutt’oggi, non essendo ancora disponibili clausole contrattuali che determino in maniera chiara e incontrovertibile l’ammontare delle retribuzioni minime di riferimento per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa nell’ambito di attività di call-center, sempre con la stessa Lettera circolare ministeriale del 12 luglio 2013 viene chiarito che al fine di non impedire l’utilizzo di questa tipologia contrattuale, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell’ambito dei call center appare comunque essere consentito nel rispetto di quanto stabilito in via generale dall’articolo 63, comma 2 del D.Lgs. n.276/03, secondo il quale: *“in assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell’attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto”*. In altre parole, la sostanza di tutto ciò è che l’esclusione dalla necessità di redazione del progetto per quanto riguarda le collaborazioni coordinate e continuative

instaurate con i lavoratori occupati a prestare la loro funzione lavorativa all'interno dei call center al momento trova conferma a condizione che siano rispettati i livelli delle analoghe retribuzioni che vengono corrisposte dalla contrattazione nazionale ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato dello stesso settore, ferma però restando la natura di lavoro autonomo che viene riconosciuta al rapporto. Da quanto è stato esposto fin ora appare evidente il favor che il legislatore ha inteso mostrare alle realtà dei call center, per i quali una più stretta osservanza dei requisiti imposti dalla normativa sulle collaborazioni a progetto, concretantesi nell'obbligo di redazione del progetto alla base del rapporto lavorativo avrebbe probabilmente determinato l'impossibilità di impiegare detta tipologia contrattuale, con la possibile e conseguente caduta dei livelli occupazionali nell'ambito di un canale dei servizi ove i margini di profitto sono sempre più risicati e difficili da sostenere.

A questo punto, ed in chiusura della trattazione della fattispecie contrattuale dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prestata nell'ambito dei call-center è opportuno provvedere a segnalare all'attenzione degli operatori del settore il contenuto dell'accordo collettivo siglato a Roma lo scorso 1° agosto 2013, con il quale le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale del settore hanno sottoscritto l'accordo relativo alla disciplina delle collaborazioni a progetto nelle attività di vendita di beni e servizi e di recupero crediti prestatati attraverso l'utilizzo di call center outbound. Nell'ambito dell'accordo in parola viene stabilito, in relazione ai meccanismi da utilizzarsi per la quantificazione del corrispettivo da versare ai prestatori d'opera, il riferimento al livello 2° del Ccnl dei lavoratori subordinati delle telecomunicazioni. Il tutto rapportato alle ore di effettiva attività prestata dal collaboratore coordinato e continuativo nel periodo di vigenza del contratto a progetto. Deve inoltre essere evidenziato il progressivo raggiungimento del 100 % di detto corrispettivo contrattuale nel caso in cui il rapporto collaborativo coordinato e continuativo arrivi a durare per un periodo di tempo superiore ai quattro anni (salvo specificare, con una precisazione il cui senso è assolutamente cautelativo della parte datoriale, che l'applicazione di tale clausola finalizzata a garantire una progressione nel trattamento economico è in relazione alle condizioni di mercato e sancendo la necessità di verificare di volta in volta la possibilità della sostenibilità della progressione economica stabilita e gli effetti conseguenti sui committenti). Inoltre le specificazioni dell'ultimo documento amministrativo del Ministero stanno a disegnare con maggiore elasticità il criterio di vendita di beni e servizi, che può benissimo essere disgiunto e fare riferimento anche e solamente a ricerche di mercato o indagini statistiche, senza che al contempo debbano sussistere la vendita di beni o servizi, così come viene confermato con l'interpretazione autentica data in sede di approvazione del citato D.L. n. 76/13.

8 novembre 2013
Massimo Pipino